

Trine Lise Thorbergesen

32

Bytter ut Sea King med Leonardo AW101



Lønnsutvikling
Luftfartsbransjen registrerer svak lønnsvekst over lang tid.

8

Arbeidsforhold
Knallhardt prispress kan føre til press på arbeidsforhold.

12



Portrett
Parat-leder Unn Kristin Olsen er åpen, ryddig og ærlig.

28



Er nordmenn bedre enn andre?

Parats flaggsak i 2020 er ledelse på norsk. Vi ønsker å gi temaet særlig stor oppmerksomhet i løpet av året, og forhåpentlig bidra til økt kunnskap.

En bok som fremhever norsk ledelse med Berit Sund som forfatter, beskriver på mange måter både norske ledere og norske arbeidstakere som litt unike, arbeidssomme, innovative og ikke minst ledere og arbeidstakere som likeverdige parter med små forskjeller og stor omsorg for hverandre. Boka gir et interessant perspektiv på norsk arbeidsliv, og det blir klart for leserne hvilke verdier, kulturformer og egenskaper som skiller det norske fra andre land og kulturer.

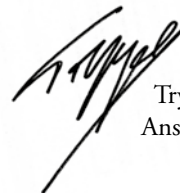
Samtidig er det kanskje på sin plass med en liten advarsel. Er vi helt sikre på at vi ikke har noe å lære av andre? Sentralsbanksjef Øystein Olsen minner oss i årstalen om hvor viktig oljeindustrien har vært for norsk økonomi gjennom

50 år. Han minner oss også på at det er oljeindustrien som på mange måter redder oss. Vi presenterer ofte positive regnskaper der inntektene fra olje og gass er tatt bort, men Olsen minner om at inntektene fortsatt kan være oljerelaterte. Årsaken er at økt norsk verdiskapning uten rene inntekter fra olje og gass i stor grad kan knyttes til leverandørindustrien – som igjen knyttes til olje og gass.

Andre som har stilt spørsmål ved vår egen arbeidsmoral og alt som er typisk norsk er Harald Eia i «Sånn er Norge», der han dokumenterer at ikke alt er like norsk som vi liker å tro. En annen er professor i økonomisk historie ved Universitetet i Oslo, Einar Lie, som i Aftenposten viser oss at hardt arbeid sannsynligvis hadde sterkere verdi før i tiden. Arbeidslinja som skal gjøre det lønnsomt å være i arbeid, har ifølge Lie ikke fungert spesielt bra. Det beste eksemplet til Lie er veksten i arbeidsstyrken her i landet som over

70 år har vokst fra 1,4 millioner til over 2,7 millioner. Samtidig har antall arbeidede timer ifølge Lie kun økt med 20 prosent i den samme tidsperioden.

Avslutningsvis håper jeg du som leser dette ikke mister motet og troen på deg selv som arbeidsom, innovativ og innehaver av gode norske verdier. SAS forsøkte seg nylig med en annonse som var ment å vise større likhet mellom mennesker i verden, men endte med å fjerne alle påstander etter trusler og mishagsytringer. Redaktøren håper å unngå å gå i SAS-fella, selv etter denne påminnelsen om at vi kan ha nytte av å være noe selvkritiske og se litt utover vår egen andedam.



Trygve Bergsland
Ansvarlig redaktør

parat

Utgis av: Parat
- en arbeidstakerorganisasjon i YS

Parat,
Boks 9029 Grønland,
0133 OSLO

www.parat.com

Besøksadresse: Lakkegata 23
Telefon: 21 01 36 00
Teleaks: 21 01 38 00
E-post: post@parat.com

ISSN 2535-4442

Ansvarlig redaktør: Trygve Bergsland
Mobil: 905 85 639
E-post: trygve.bergsland@parat.com

Leder: Unn Kristin Olsen
Mobil: 412 35 877
E-post: unn.kristin.olsen@parat.com

Forsidefoto: Gorm K. Gaare.
Avbildet: Trine Lise Thorbergensen.

Alle illustrasjonsbilder i bladet som ikke er kreditert er levert av iStock.

Redaksjonen avsluttet: 24.02.2020
Materiellfrist neste nummer: 29.05.2020

Layout:
Storybold
www.storybold.no

Trykk: Ålgård Offset AS
www.a-o.no
Telefon: 51 61 15 00



Dette produktet er trykket etter svært strenge miljøkrav og er svanemerket, CO₂-nøytralt og 100 prosent resirkulerbart.



PRESSENS
FAGLIGE UTVALG

**Vi arbeider etter
Vær Varsom-plakatens regler
for god presseskikk.**

Den som mener seg rammet av urettmessig publisering, oppfordres til å ta kontakt med redaksjonen. Pressens Faglige Utvalg (PFU) er et klageorgan oppnevnt av Norsk Presseforbund som behandler klager mot mediene i presseetiske spørsmål.

Adresse: Rådhusgt 17
0158 Oslo
Tlf: 22405040
E-post: pfu@presse.no

presse.no

- 2 Kommentar
- 4 Oversikt over luftfartsgruppene i Parat
- 5 Småstoff
- 8 Svak lønnsutvikling
- 12 Strid om arbeidsforhold
- 16 Medisinsk flygetest
- 17 Bedre trening i kabinsikkerhet
- 18 Årets lønnsoppgjør
- 20 Aktive Parat
- 23 Internasjonalt arbeid
- 24 Pensjonsforvaltning
- 27 Parat UNG
- 28 Portrett: Unn Kristin Olsen
- 32 Forsvaret: Alltid beredt
- 36 Parat informerer
- 38 Spørsmål og svar
- 40 Kryssord og hjernetrim
- 42 Parats leder

Alltid parat



330-skvadronen på Rygge står klare til å berge liv 24 timer i døgnet, syv dager i uken.

Foto: Gorm K. Gaare



Svak lønnsvekst for luftfarten

Alle grupper i luftfartsbransjen i Norge har hatt en svakere lønnsutvikling enn gjennomsnittet – hvert eneste år siden 2002.



Strid om arbeidsforhold

Norske luftfartsansatte frykter at det knallharde prispresset skal føre til enda hardere press på arbeidsforhold i bransjen.



Foto: Luftfartstilsynet

Bedre kabinsikkerhet

Luftfartstilsynet har holdt sin første workshop om kabinsikkerhet, med et mål om økt kvalitet i treningen for kabinansatte.



Foto: Vette Daler

Åpen, ryddig og ærlig

Unn Kristin Olsen mener det første halvåret i lederstolen har gått over all forventning, til tross for en brå start.

Norsk pilotforbund



Petter Førde
92 49 41 98,
petter.forde@npf.parat.com

SAS Scannor flygerforening

Jan Levi Skogvang
957 19 015
lskogva@online.no

Norwegian Pilot Union

Alf Wilhelm Hansen
91333555
alf.hansen@norwegianpilot.no

Widerøes flygerforening

Sindre Hanshuus
957 35 373
sindre@wff.no

Bristow Norway flygerforening

Johan Forsman
+46 702 45 2931
johan.forsmann@bristowgroup.com

Lufthansa Rotorwing

Terje Vanvik
951 68 155
terje.vanvik@gmail.com

Nord Helikopter

Tor Egil Disen
924 41 833
tor.disen@gmail.com

Blom Geomatic AS

Marius Viken Thomsen
992 54 426
thomsen.mw@gmail.com

Parat kabinforbund



Sissel Wian
412 73 904
sisselvi@online.no

SAS Norge kabinforening

Martinus Røkkum
922 48 015
marti-ro@online.no

Norwegian kabinforening

Rene-Charles Gustavsen
928 28 648
Rc.gustavsen@gmail.com

Widerøes kabinforening

Sissel Wian
412 73 904
sisselvi@online.no

Sunclass Airlines

Torbjørn Meland
928 12 100
thorbjorn.meland@gmail.com

Hovedflyplassutvalg OSL



Koordinator/NOKAS Aviation
Hege Charlotte Jacobsen
934 43 883
hege.charlotte.jacobsen@nokas.no

SAS Ground Handling (landside)

Kathrine Fjell
977 81 125
kathrine.fjell@sas.no

SAS Ground Handling (airside)

Tor Kjøstel Lie
957 14 016
tor.lie-kjorstel@sas.no

Menzies

Tonje Jensen
951 47 482
tonjeelise81@gmail.com

Gardermoen Fuelling Services

Jo Hoel
959 73 391
johoel2@online.no

Sodexo

Eirik Sagstad
+46 76 761 13 66
eirik.sagstad@gmail.com

Øvrige grupper

Norsk luftambulanseredningsmenn

Øyvind Andreas Dalen
970 94 567
oyvind.andreas.dalen@norskluftambulans.no

Bristow redningsmenn

Trygve Andre Hole
959 28 491
trygve.hole@bristowgroup.com

Lufthansa redningsmenn

Trond Viggo Jensen Beisland
900 77 638
trondvj@live.no

Airlift teknikerforening

Marius Hovik
909 62 766
marius.hovik@airlift.no

Widerøe Technical Services

Vegard Movik
952 18 003
vegard.michael.movik@wideroe.no

Widerøe Flyveselskap

Mona Synnøve Knutsdatter
989 01 523
mona.synnove.knutsdatter@wideroe.no

Widerøe Ground Handling

Svanhild Hogner
905 85 453
svanhild.hogner@wideroe.no

Flytanking

Bo Bergquist
957 69 316
bb@flytanking.no

Gate Gourmet

Arvydas Dragonas
466 21 886
a.dragonas@gmail.com

SSP Norway

Stein Erik Risbø
924 57 188
katelar@online.no

TRN (Travel Retail Norway)

Linda Iversen Norbeck
468 88 178
Linda.iversen@gmail.com

Airport Retail Norway

Vibeke Skeie Andersen
920 82 644
vibeke.skeie.andersen@gmail.com

Thai Airways

Kenneth Braathen
980 56 696
Kenneth.braathen@thaiairways.no

AIM Norway

Jakob Ubostad Carlsen
400 51 007
jakob.ubostad.carlsen@aimnorway.com

Luftfartstilsynet

Lars Raymond Holm
976 90 799
lrh@caa.no

CAE Centre Oslo

Thomas Christiansen
957 13 165
thomas.christiansen@cae.com

Widerøe Internet AS

Svenn Kåre Kristiansen
989 01 255
sk.kristiansen@wias.no

Lufthansa

Anne-Kirsti Søvik
406 70 184
anne-kirsti.sovik@dlh.de

KLM/Air France

Reidar Thorstensen
469 01 222
reidar.thorstensen@klm.com

SAS Ground Handling Norway

Passasjerservice
Stein Grindheim
957 15 402
stein.grindheim@sas.no

SAS Ground Handling Norway

Tor Kjøstel Lie
957 14 016
tor.lie-kjostel@sas.no

SAS mottar kritikk av reklamefilm

Ingenting er skandinavisk, hevder SAS i en ny reklamefilm. Det har skapt sterke reaksjoner. Under et døgn etter at den ble publisert, er filmen fjernet. I reklamefilmen trekkes det fram en rekke ting som ofte forbindes med Skandinavia, som svenske kjøttboller, dansk rugbrød og bindersen. En fortellerstemme konstaterer så at «ingenting er skandinavisk – alt er kopiert».



Foto: SAS

Flere brukere på YouTube har lastet opp filmen etter at SAS fjernet den. En av disse videoene har mange tusen visninger, og svært mange har gitt filmen tommel ned, ifølge danske Ekstra Bladet. @NTB

Isdannelse og nestenulykke på Gardermoen

Havarikommisjonen for transport mener isdannelse på flyet trolig var årsaken til en nestenulykke ved Oslo lufthavn i januar 2017. Nestenulykken skjedde i forbindelse med takeoff fra Gardermoen. Et privatfly hadde nettopp tatt av og klatret til en høyde på rundt 420 meter da nesen plutselig pekte nedover. For å gjenvinne kontroll og hindre at flyet kolliderte med bakken trakk pilotene hardt i spakene. Dette gjorde at flyet ble utsatt for store G-krefter som igjen påførte flyet betydelige strukturelle skader. Flyet befant seg bare 50 meter over bakken da pilotene gjenvant kontroll. @NTB



Stavanger lufthavn får nytt P-hus om to år

Våren 2022 skal et nytt parkeringshus stå ferdig på Stavanger lufthavn på Sola. Det er ennå uvisst om det brannskadde P-huset skal rives helt eller bevares. – Vi holder på å 3D-skannet bygget. Det skal danne grunnlag for det videre arbeidet med å konkludere om hvorvidt hele eller bare deler av huset må rives. Målet er å ha klar et nytt P-hus våren 2022, sier lufthavndirektør Anette Sigmundstad til Stavanger Aftenblad. Brannen i parkeringshuset brøt ut 7. januar og startet i en Opel Zafira 2005 diesel. @NTB



Økte utslipp fra innenriks luftfart

CO₂-utslipp fra innenriks flytrafikk økte med tre prosent fra 2017 til 2018. Hovedårsaken var flere reisende mellom norske flyplasser. Det ble sluppet ut nær 1,3 millioner tonn CO₂ fra innenriks luftfart i 2018, opplyser SSB. Samlet sett utgjorde utslippene fra innenriks luftfart i underkant av tre prosent av de totale utslippene av CO₂ fra norsk territorium i 2018. @NTB



Rekordrask flygning over Atlanteren

Ekstremværet som herjet i februar, har ført til ekstra raske flygninger mellom New York og London, der et British Airways-fly satte ny rekord. Flyet klarte strekningen New York til Heathrow i London på kun 4 timer og 56 minutter, ifølge Flightradar24, som har logget den aktuelle flygningen.

Dette er ny rekord for passasjertrafikken på strekningen, riktignok når man ser bort ifra det supersoniske Concorde-flyet som gjennomførte turen på under tre og en halv time mellom 1976 og 2003. Takket være stormen fikk flyet en fart på rundt 1300 kilometer i timen, mot den vanlige marsjfarten på 900 kilometer i timen. @NTB

40 ulovlige flygninger med drone i 2019

I fjor anmeldte Avinor 40 enkeltepisoder, hvor droner kom for nær norske flyplasser. Ifølge Avinor skyldes mange av de ulovlige flygningene manglende kunnskap om regelverket. Nå ber Avinor politiet om å prioritere slike hendelser, som flere ganger i fjor førte til stengte flyplasser. I ett tilfelle var dronen bare hundre meter unna et fly som skulle lande. I november 2019 ble flyplassen i Bodø stengt to ganger på under to uker, etter at noen fløy drone like ved rullebanen. *Kilde: Avinor*



Ny fjellflyplass mellom Trysil og Sälen

Den nye fjellflyplassen Scandinavian Mountains Airport, som ligger ved grensen mellom Norge og Sverige, har åpnet og er den første flyplassen som er bygget i Sverige på 20 år. Reisetiden fra flyplassen til Trysil er 40 minutter, mens det tar 10 minutter til nærmeste skianlegg i Sälen. Flyselskapene BRA og SAS flyr til og fra flyplassen, som er i drift i vintersesongen mellom 22. desember og 12. april. Det ventes omtrent 35 000 reisende den første sesongen, med gjester som skal til skianleggene på både svensk og norsk side, ifølge Destinasjon Trysil. @NTB



Lev livet ditt – og nyt hyttekosen

Gjensidige samarbeider med Parat om å gi deg ekstra trygghet, slik at du kan leve livet ditt på jobben og på hytta – med minst mulig å bekymre deg for.

Med **YS Hytteinnbo** får du den beste innboforsikringen vår. Det betyr at vi hjelper deg hvis innboet blir stjålet eller får skader på grunn av brann, vann og uhell – ja, til og med skadedyr.

Les mer om alle fordelene dine på gjensidige.no/ys



Norsk Luftambulansse får sikkerhetspris

Stiftelsen Norsk Luftambulansse har blitt tildelt Luftfartstilsynets sikkerhetspris 2019 for værkamerasystemet HemsWX. Det er plassert ut 100 værkamerastasjoner på strategiske steder rundt om i hele landet. Data fra stasjonene benyttes av luftambulansetjenesten, politiet, 330-skvadronen og Meteorologisk institutt, i tillegg til AMK-sentraler og hovedredningssentralene. Værkamerasystemet er under kontinuerlig utvikling og utbygging. 36 nye kamerastasjoner er planlagt, og flere eksisterende stasjoner skal oppgraderes med blant annet en laserbasert skyhøydemåler. *Kilde: Norsk Luftambulansse*



Foto: Wikipedia Creative Commons

Flere kansellerte flyavganger i fjor

Av drøye 284 000 flyginger som tok av fra norske flyplasser i løpet av fjoråret, ble rundt 53 800 rammet av forsinkelser eller kanselleringer. Det viser data innhentet av erstatningstjenesten Airhelp. I 2019 økte antall kansellerte flygninger til 6300 fra rundt 5000 året før. Dermed økte antallet passasjerer rammet av kanselleringer fra rundt 412 000 til rundt 604 000. Til tross for flere forsinkelser faller antallet langtidsforsinkede flyginger med rundt ti prosent fra året før. @NTB



Avinor Flysikring først i Norden med nytt dronesystem

Nesten en halv million nordmenn eier en drone, noe som skaper utfordringer i luftrommet, spesielt rundt lufthavner hvor det er mange flybevegelser. Flere operatører er ikke kjent med oppbygningen av luftrommet eller hvordan de skal forholde seg til lufttrafikk-tjenesten. Systemet skal gi lett tilgang til informasjon om regler, luftrom og kan i tillegg forespørre tillatelser til flygninger i kontrollert luftrom. Utrulling til Avinors lufthavner er planlagt i løpet av 2020. Kontrolltårnhetene ved Tromsø, Bodø og Kristiansund er utvalgt som testenheter. *Kilde: Avinor*



Flyavgiften senkes for distriktsflyene

Flyavgiften senkes for distriktsflyene i Norge og vil gi fritak fra plikten til å betale for inntil seks tonn av den vektbaserte startavgiften. Dette styrker grunnlaget for flytilbudet på de minste flyplassene våre, ifølge Samferdselsdepartementet. Widerøes administrerende direktør, Stein Nilsen, er glad for tiltakene, som han sier er helt nødvendig for å kunne opprettholde mange av distriktsrutene. @NTB



Stein Nilsen. Foto: Widerøe

Ny samarbeidsavtale mellom Avinor og SINTEF

SINTEF og Avinor har inngått en samarbeidsavtale om å støtte og legge til rette for et paradigmeskifte innen luftfarten med overgang til lav- og nullutslippsløsninger for flyplasser og fly. Samarbeidet vil også omhandle samfunnssikkerhet i lufttransport og en intensivering av miljø- og klimaarbeidet. I tillegg vil det legges til rette for hospitering blant de ansatte, for felles deltakelse i forskningsprogrammer og kommersialisering av forskningsresultater. *Kilde: Avinor.*



Svak lønnsutvikling i norsk luftfart

Samtlige ansattgrupper i luftfartsbransjen i Norge har hatt en svakere lønnsutvikling enn det øvrige gjennomsnittet – hvert eneste år siden 2002. Det avslører en ny utredning.

Av: Knut-Erik Mikalsen

NOUen «Fra statussymbol til allemannseie – norsk luftfart i forandring» avslører den tydelige trenden om svak lønnsutvikling i norsk luftfart de senere årene. Det viser seg at spesielt de kabinansatte har kommet dårlig ut.

På bunn

Nestleder i Parat, Anneli Nyberg, mener de kabinansattes lønnsutvikling har vært på et skremmende lavt nivå. – Den negative lønnsutviklingen for de kabinansatte kan ikke fortsette, sier hun.

Nestleder i Parat, Anneli Nyberg, mener de kabinansattes lønnsutvikling har vært på et skremmende lavt nivå. Foto: Trygve Bergsland



Nyberg har vært medlem av utvalget bak NOU-en om norsk luftfart i forandring, som ble overlevert samferdselsminister Jon Georg Dale i desember. Det er i denne utredningen de nye lønnsfaktaene kommer frem.

– Jeg tror flere i utvalget ble overrasket da de fikk tallene presentert og så hvor avslørende de var, sier Parats nestleder, som har lang fartstid i luftfartsbransjen.

Store forskjeller

I utredningen blir et kapittel viet lønnsutviklingen innen luftfarten i årene 2007 til 2017. Tallene er hentet fra NHOs egen lønnsstatistikk. Den viser

ikke bare at luftfarten har hatt en svakere lønnsutvikling enn øvrige bransjer, men at det også er store forskjeller mellom de ulike gruppene innen flyvirksomheten.

Ikke uventet har pilotene hatt den beste lønnsutviklingen og ligger sammen med flyteknikerne ikke langt unna lønns-gjennomsnittet i industrien. De kabinansatte har derimot hatt en langt svakere lønnsutvikling – faktisk svakest av de kartlagte gruppene.

Når det gjelder selve lønnsnivået, er det pilotene som topper også den statistikken – i snitt med 1 173 000 kroner per år i 2017, inkludert bonuser og uregelmessige tillegg. Kategorien piloter omfatter imidlertid både kapteiner og styrmenn. Kapteinene hadde en snittgrunnlønn på 1,1 millioner kroner, mens styrmennenes snitt var på 634 000 kroner.

Ikke akseptabelt

Kabinpersonalet på sin side tjente i snitt 418 000 kroner, inkludert de samme tilleggene som for pilotene. Selv om norske kabinansatte har høyere lønn enn sine kolleger i mange andre land, er lønnen justert for kjøpekraften noenlunde den samme.



NOUen «Fra statussymbol til allemannseie – norsk luftfart i forandring» avslører den tydelige trenden om svak lønnsutvikling i norsk luftfart de senere årene. De kabinansatte har kommet spesielt dårlig ut.



Leder for SAS Norge kabinforening, Martinus Røkkum, forventer et godt lønnsoppgjør for de kabinansatte i år. Foto: Trygve Bergsland

Anneli Nyberg er svært lite tilfreds med de tallene som utvalget har lagt frem. Hun sier at hun skal være varsom med å trekke frem én ansattgruppe foran andre i Parat, men mener at de kabinansatte nå trenger et løft.

– Utviklingen for dem har vært fullstendig flat i mange år, og i virkeligheten har de tapt kjøpekraft hvert eneste år. En så stor gruppe kan ikke akseptere å ikke få ta del i lønnsveksten på linje med de andre, sier Nyberg.

Hun sier at det riktignok er store forskjeller innen denne gruppen – både innfor

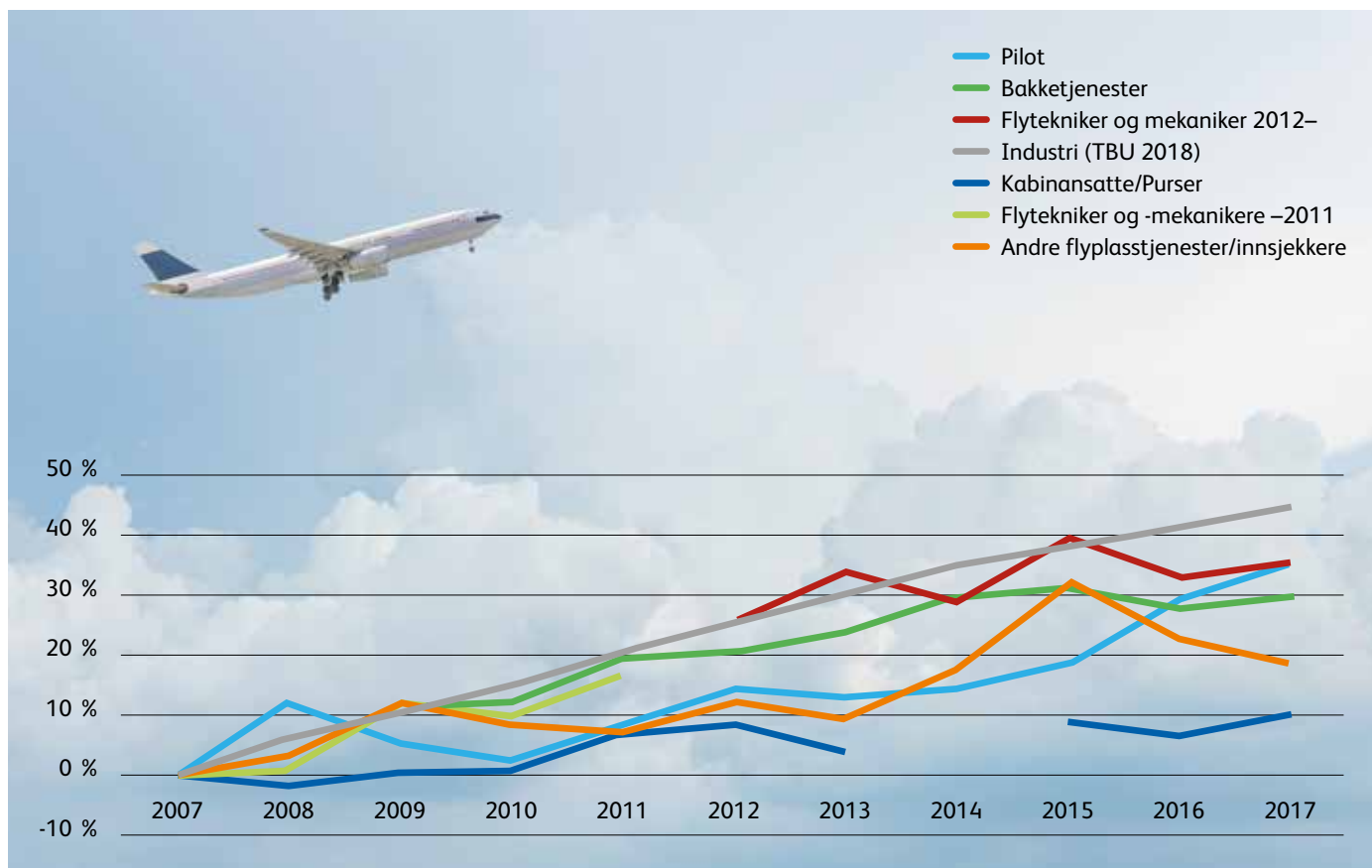
samme selskap og mellom de ulike selskapene – men at gruppen som helhet må få et lønnsmessig løft.

Økonomiske problemer

Nyberg mener at den generelt svakere lønnsutviklingen for de luftfartsansatte i Norge ikke bare skyldes den økende internasjonale priskonkurransen, men at skandinaviske flyselskap har slitt økonomisk i mange år.

– For å opprettholde arbeidsplassene i Skandinavia har ansatte måttet godta endrede lønnsvilkår, sier hun.





Statistikk fra NOUen «Fra allemannseie til statussymbol – norsk luftfart i forandring» viser at lønnsutviklingen til kabinansatte har vært langt dårligere enn de andre gruppene. Kilde: NOU 2019:22

Parats nestleder legger til at selskapene skylder på lønnsnivået som forklaring på de økte kostnadene.

– Det holder ikke. Det er helt andre forhold som har større betydning på kostnadssiden enn en normal lønnsutvikling for dem som jobber i kabinen, mener Nyberg.

Skrur opp temperaturen

Martinius Røkkum er leder for SAS Norge kabinforening. Han har sørget for å skru opp temperaturen et hakk foran årets oppgjør med å varsle økt fare for konflikt, og sier han kjenner seg godt igjen i tabellen over lønnsutviklingen.

Røkkum mener ansatte i SAS kabin drar gjennomsnittet for lønnsutvikling ned.

– Hadde det kun vært utviklingen i SAS, så ville nok grafen vist en negativ trend. Det er de andre selskapene som drar oss opp. I de to siste lønnsoppgjørene har vi i



Leder for Norwegian kabinforening, Rene-Charles Gustavsen, ser for seg en bedring for sine medlemmer. – Det tar lengre tid å utdanne en pilot i forhold til en kabinansatt. Likebehandling er imidlertid med på å bidra til en jevnere forskjell, sier han. Foto: Trygve Bergsland

SAS kabin fått det såkalte lavlønnsstillegget. Det sier noe om hvor lavt vi ligger i forhold til andre, sier han.

Lavlønnsstillegget gis alle som er regnet som «lavlønt», det vil si om du tjener

under 417 690 kroner i året. Dette er 90 prosent av industriarbeiderlønnen.

Røkkum sier at det etter mange år med moderasjon for å berge selskapet nå går bedre.

– Vi forventer et godt oppgjør. SAS rekrutterer mange nye kabinansatte, men disse får kun en deltidsstilling på cirka 80 prosent som lønnsmessig er så lavt at mange har problemer med å klare sine økonomiske utfordringer, sier han.

Forventer bedring

Hos Norwegian ser leder for Norwegian kabinforening, Rene-Charles Gustavsen, for seg en bedring for sine medlemmer.

– Det er alltid rom for forbedringer og endringer i en kollektivavtale. Det er flere faktorer som kan forklare utviklingen.

I takt med økt etterspørsel i markedet øker også kampen om å ha den beste avtalen for å få tak i de beste fleste pilotene. Det

tar lengre tid å utdanne en pilot enn en kabinansatt. Det er litt slik markedet har blitt også. Likebehandling er imidlertid med på å bidra til en jevnere forskjell, sier Gustavsen.

Pilotene støtter

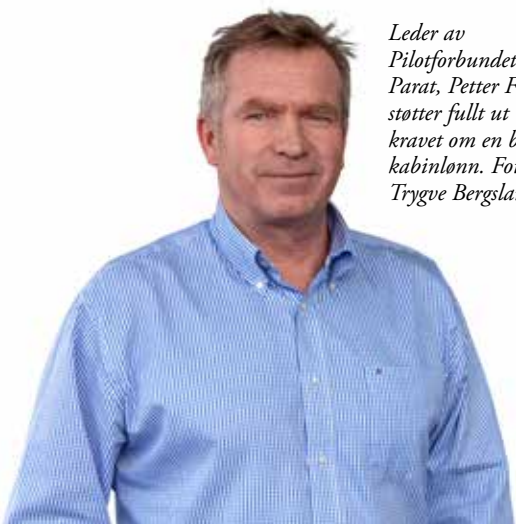
Petter Førde, leder av Pilotforbundet i Parat, sier at han ikke har noen problemer med å støtte kravet om en bedre kabinlønn.

– Absolutt ikke. Om bord i flyet er vi et team, og det er viktig at folk kan få en lønn som gjør det mulig at vi kan ha et sosialt miljø når vi bor ute på jobb også utenom selve flygingene, sier Førde.

Han mener pilotenes lange utdannelse og et skiftende arbeidsmarked med til dels mangel på flygere har gjort hans yrkesgruppe ledende lønnsmessig. Det er et globalt fenomen, men hvor Førde også mener at lønnsutviklingen har vært langt svakere i Skandinavia enn hva som ellers er tilfelle i Europa, Asia og Nord-Amerika.

Samtidig ser han at utviklingen i pilotlønnen har endret seg mye.

– Nå skal det også sies at lønnsutviklingen for pilotene har skiftet mye, alt etter den økonomiske utviklingen i næringen. Ser vi oss tilbake til 80-tallet, var det ikke uvanlig at kapteiner hadde en lønn på både 3,5 og 4 millioner kroner, målt i dagens kroneverdi. Slik er det jo ikke i dag, sier Førde. ■



Leder av Pilotforbundet i Parat, Petter Førde, støtter fullt ut kravet om en bedre kabinlønn. Foto: Trygve Bergsland



Administrerende direktør i NHO Luftfart, Torbjørn Lothe, innrømmer at det har vært en ulik lønnsutvikling i luftfartsnæringen. Foto: NHO

Motparten i oppgjøret

NHO Luftfart er luftfartansattes arbeidsgivermotpart i lønnsoppgjørene. De legger vekt på at lønnsoppgjørene har blitt, og vil bli, tilpasset den generelle utviklingen i arbeidslivet og selskapenes økonomiske evne.

Administrerende direktør i NHO Luftfart, Torbjørn Lothe, innrømmer likevel at det er riktig at det har vært noe ulik lønnsutvikling i næringen.

– Økt konkurranse, finanskrisen med sviktende marked, og omstrukturering i flyselskaper er stikkord som har påvirket utviklingen, mener han.

Lothe viser eksempelvis til SAS gjennomførte store omstruktureringer i perioden for å unngå konkurs.

– Så er det jo slik at tilgangen til personell varierer litt mellom gruppene, noe som også kan ha påvirket lønnsutviklingen, forklarer han.

Lothe minner også om at gjennomsnittslønnen og lønnsutviklingen kan avvike fra individenes lønnsutvikling.

– Dette skjer typisk når det er stor gjennomtrekk i en arbeidstakergruppe, eller det rekrutteres mange nye som starter nederst på lønnsstigen. Eksempelvis har Norwegian rekruttert mange nye i perioden, sier han.

NHOs Luftfartsdirektør sier at alle gruppene har hatt lønnsvekst i perioden.

– Jeg kan selvfølgelig ikke kommentere opplegget for det kommende lønnsoppgjøret. Men som alltid må lønnsoppgjørene tilpasses den generelle utviklingen i arbeidslivet og selskapenes økonomi og konkurranseevne, sier Lothe. ■

I tillegg til å skape usikkerhet for ansettelsen, skaper kontrakter som ikke gir fast ansettelse en utrygghet som i verste fall kan gå på flysikkerheten løs.

Strid om arbeidsforhold

Norske piloter og kabinansatte frykter at det knallharde prispresset og en voksende overkapasitet i markedet skal føre til enda hardere press på lønns- og arbeidsforhold i bransjen.

Av: Knut-Erik Mikalsen

Selv om flyselskapene i Skandinavia ikke er blant Europas bransje-
versteringer, føler mange seg likevel
utrygge på at også de skandinaviske
selskapene kan komme til å ty til omdis-
kuterte grep. Både å åpne for «pay to
fly»-ordninger og å tilby ansatte å leie seg
selv ut som selvstendige næringsdrivende er
løsninger man frykter som følge av presset.

Mørke utsikter

Den første offentlige gjennomgangen av norsk luftfart på svært mange år kom like før jul. I NOU-en «Fra statussymbol til allemannseie – norsk luftfart i forandring» blir blant annet lønns- og arbeidssituasjo-

nen for luftfartsbransjen grundig gransket. Det er ikke bare lyse utsikter.

Trond Einar Solberg er leder av industri-
komiteen i Pilotforbundet i Parat. Han
forteller at han og hans kolleger i SAS,
Norwegian og Widerøe med bekymring
har fulgt utviklingen når det gjelder
arbeidsforholdene i luftfarten i Europa de
senere årene.

En utvikling med stadig tøffere priskon-
kurranse og med økende overkapasitet i
markedet, har ført til at flyselskapene har
lett med lys og lykte etter kostnader de
kan redusere eller kutte.

– Dette er tiltak som ensidig har gått ut
over de ansattes trygghet i jobbforholdet.
Så langt har vi vært skjermet mot de verste
utslagene av dette i Norge og Skandinavia,
men det er ingen grunn til å blåse faren
over. Vi har ingen garanti for at den trygge
situasjonen skal fortsette her hjemme,
sier Solberg.

Foreslått forbud

Den ferske SAS-kapteinen mener at
fenomener som «pay to fly» og at folk leier
seg selv ut til flyselskap som selvstendig
næringsdrivende, er forhold som absolutt
bør være under oppsyn. Dette grunnet
bekymringen for at det skal spre seg til de

hjemlige markedene, selv om NOU-en foreslår et forbud mot slike ordninger.

Solberg forteller om skrekkeksempler der piloter betaler i dyre dommer for å få lov til å fly.

– Nå er det stort sett i Øst-Europa og Asia at ferske piloter faktisk betaler selskap for å få lov til å sitte i høyresetet, og slik skaffe seg nok flytid til å kunne få fast pilotjobb. Vi har hørt om tilfeller der unge piloter har betalt opp mot 500 000 kroner for å få lov til å fly som styrmann, forteller Solberg.

De dette gjelder ser denne muligheten som den eneste sjansen til å få skaffet seg den nødvendige flykompetansen slik at de kan oppnå drømmen om en fast jobb. De sliter som regel med store lån etter å ha fullført den formelle pilotutdannelsen.

Flysikkerhet settes på spill

I tillegg til å skape usikkerhet for ansettelsen, skaper kontrakter som ikke gir fast ansettelse en utrygghet som i verste fall kan gå på flysikkerheten løs.

– Vi kan jo tenke oss at en midlertidig ansatt pilot, som har betalt store summer for å sitte i høyresetet, eller en som leier seg ut til selskapet, ikke vil være så interessert i å melde fra om hendelser under flygning eller episoder i cockpit. Det vil jo kunne føre til at en kontrakt kan bli terminert eller man får færre flytimer. Derfor holder man heller munn og lar være å rapportere i frykt for å komme på kant med ledelsen, mener Solberg.

*Trond Solberg er kaptein i SAS, og ber kolleger være forberedt på endret jobbsituasjon i årene fremover.
Foto: Privat*



Han tror også mange som kun får betalt for faktiske flytimer, vil være svært tilbakeholdne med å melde seg syk. De vil heller satse på å gå på jobb i dårlig form i stedet for å melde seg «unfit for flying» og tape penger.

Når det gjelder å få bukt med «pay to fly»-ordninger, mener Solberg at det må komme på plass regler lik det som fins blant annet i transportnæringen og byggenæringen.

– De som flyr, og flyselskapet, må kunne vise til at den ansatte har en reell kontrakt med ryddige avtaler når de blir møtt av for eksempel rampinspeksjoner. Dette er vanskelig å få gjennomført pr i dag, sier Solberg. Han håper at dette på sikt vil kunne endres som følge av NOU-en som er ute til høring nå.

Rett til å være ansatt

Solberg mener Pilotforbundet og Parat Kabinforbund også må jobbe videre med høyesterettsdommen i den såkalte

Norwegian-saken. Den handlet om pilotenes og de kabinansattes rett til å være ansatt i morselskapet Norwegian Air Shuttle, og ikke i et datterselskap, som i dette tilfellet var Norwegian Air Norway.



Flyanalytiker Hans Jørgen Elnæs mener tiden da flyselskap satset på innleie av personell som selvstendig næringsdrivende er forbi. Foto: Knut-Erik Mikalsen

De ansatte tapte saken, men henviser til en premiss i dommen som de mener må følges opp.

– I dommen sier jo Høyesterett klart ifra om at det er lovgiverne – altså Stortinget – som må gripe inn for å endre dagens lovverk, og sikre at faste og direkte ansettelsesforhold fortsatt blir normalen i norsk arbeidsliv. Den prosessen må vi sørge for kommer i gang, og det må skje gjennom press mot de politiske myndigheter, sier SAS-piloten.

Vedvarende endringer

Hans Jørgen Elnæs i Winair er en av landets meget få luftfartsanalytikere. Han deler Solbergs syn om at luftfartsansatte må regne med at både lønns- og arbeidsforhold vil være under vedvarende endringer i de kommende årene.

Elnæs frykter likevel ingen rasering.

– Luftfartsindustrien er i konstant endring. Det blir nok ikke noen oppgradering av lønnsnivået, ettersom luftfartsbransjen alltid har ligget i lav- og middelsjiktet lønnsmessig. Men at det blir verre, tror jeg ikke. Derimot vil effektiviseringsprosesser dessverre medføre færre arbeidsplasser på bakken, og kanskje også i luften, mener Elnæs.

Analytikeren tror derimot ikke ansatte i luftfarten i spesielt stor grad skal frykte at de skal bli omgjort til selvstendige næringsdrivende, eller at piloter skal måtte betale for å jobbe.





Både SAS og Norwegian avkrefter at utenlandstrenden med å tilby ansatte «pay to fly»-ordninger eller å være selvstendig næringsdrivende, vil få fotfeste i deres drift.

– Nei, begrepet selvstendig næringsdrivende er på vikende front. Etter hvert som behovet for piloter har økt, har flyselskapene begynt å gå bort ifra denne modellen, også Ryanair, forklarer Elnæs.

Han mener en av hovedårsakene til at denne modellen hadde livets rett, var et stort gap mellom behovet i sommer- og vintersesongene.

– Opptil 60 prosent av Ryanairs fly sto på bakken om vinteren. Da var det ikke noen jobb til piloter og mannskap, og dermed var man avhengig av en fleksibel arbeidskontrakt og -ordning. Slik er det ikke lenger, nå er 100 prosent av flyflåten operativ både sommer som vinter, oppklarer Elnæs. Han legger til at «pay to fly»-ordningen var drevet av for mange piloter og for få jobber, og at det ikke lenger er tilfelle i bransjen.

Tøffe tak

At våre egne flyselskaper også endrer spillereglene, har man et relativt ferskt



Direktør for samfunnskontakt i SAS, Knut Morten Johansen, sier det er den skandinaviske modellen for ansettelse og lønn som skal gjelde også i fremtiden. Foto: SAS

eksempel på i SAS. Det skjedde etter at SAS i mange år hadde forsikret at «de var et skandinavisk selskap med

skandinaviske ansatte på skandinaviske vilkår». Det løftet gjaldt inntil SAS dannet sitt datterselskap i Irland i 2017, og leide inn piloter og kabinansatte fra bemanningsbyrå.

Direktør for samfunnskontakt i SAS, Knut Morten Johansen, mener alle må være forberedt på tøffe tak også i fremtiden, men sier at det er den skandinaviske modellen for ansettelse og lønn som skal gjelde også i tiden fremover.

– Det er ingen grunn til å frykte fremtiden så lenge selskapet evner å ha en lønnsom og bærekraftig drift. Selskapets konkurransevne har blitt styrket gjennom de siste årene, og vi står overfor en spennende tid framover med nye fly og en ambisiøs satsning innenfor bærekraftsområdet, sier Johansen.

Han vedgår likevel at tre tusen ansatte har vært tvunget til å slutte i selskapet de ti siste årene.



Ifølge informasjonsdirektør hos Norwegian, Lasse Sandaker-Nielsen, ser flyselskapet overhodet ikke på løsninger der man tilbyr ansatte å være selvstendig næringsdrivende. Foto: Norwegian

– I all hovedsak er det ansatte i ulike funksjoner på bakken som har mistet jobben, mens det derimot har blitt flere flygende medarbeidere. SAS må hele tiden være konkurransedyktige. Vi må holde kostnadene nede gjennom effektiv drift, servicevennlige løsninger og gode produkter. Prispress og overkapasitet er ikke noe vi selv kan påvirke, sier Johansen.

Uaktuelt

Hos konkurrenten Norwegian sier informasjonsdirektør Lasse Sandaker-Nielsen at den norske lavprisoperatøren absolutt ikke ser på løsninger der man tilbyr ansatte å være selvstendig næringsdrivende.
– Nei, overhodet ikke. Hos oss er det faste ansettelses som gjelder, sier han.

Han ber ansatte senke skuldrene med hensyn til hvordan den fremtidige arbeidssituasjonen vil bli, og mener at den økte satsningen utenfor Norge vil ha positiv betydning også her hjemme.
– Hvis du ser på utviklingen de siste årene, så har Norwegian internasjonale vekst bidratt til flere hundre nye arbeidsplasser både i kabin og cockpit i Norge, sier Sandaker-Nielsen. ■

Dette slår NOUen «Fra statussymbol til allemannseie – norsk luftfart i forandring» fast:



- Det er nødvendig å få større fart i arbeidet med å dempe klimautslippene fra luftfarten, og det er nødvendig å øke bruken av biodrivstoff raskere enn i dag. Utvalget går inn for at det etableres et eget fond med midler fra CO2-avgiften og dagens flypassasjer-avgift.
- Myndighetene bør vurdere å innføre CO2-merking av alle flyreiser. Det innebærer at klimabelastningen av den enkelte flyreise blir oppgitt, og at dette budskapet må leses før selve kjøpsprosessen gjennomføres.
- Utvalget er delt i spørsmålet om taxfree. Representanter fra næringen, inkludert Parats nestleder Anneli Nyberg, utgjør den delen som vi beholde ordningen. Også den delen av utvalget som går inn for avvikling, innrømmer at finansieringen av dagens infrastruktur synes å være avhengig av ordningen. En avvikling må derfor gjennomføres med kompensierende tiltak fra myndighetenes side. Utvalget skriver at et bortfall alene vil føre til økte billettutgifter.
- Dagens intensivordning for luftfarten må avvikles. Ordningen går ut på at selskaper som klarer å øke sin trafikk til norske flyplasser gjennom et år, får en pengebonus fra Avinor etter hvor mange flere passasjerer de klarer å skaffe. Dessuten gis det oppstartrabatter på nye ruter.
- Myndighetene bør allerede nå sende et klart signal om at de vil tilby selskaper som tar i bruk fly med null eller lave utslipp, avgiftsreduksjoner når det blir aktuelt. Dermed kan det gå mot en kopi av ordningen som i dag gjelder for el-biler. Billetter med elektriske fly kan i en overgangsperiode fritas fra fiskale avgifter når de etter hvert blir et aktuelt alternativ.
- Det er et behov for å evaluere arbeidstiden for flyvende personell, såkalt «Flight Time Limitations» (FTL). Hensikten er å sikre at det stadige kostnadspresset i næringen ikke fører til at arbeidsbelastningen blir så stor at den også går ut over sikkerheten.
Reglene må sikre like konkurransevilkår mellom flyselskap og ansatte i det indre marked innfor EØS.

Kilde: NOU 2019:22, «Fra statussymbol til allemannseie – norsk luftfart i forandring»

”Medisinsk flygetest foretas når piloten har en tilstand flylegen ikke klarer å avgjøre, eller som er vanskelig å vurdere på et legekontor.



Når usikkerheten blir for stor

En medisinsk flygetest utføres svært sjelden, og for de fleste sertifiserte piloter skjer det så godt som aldri i løpet av karrieren. Men ved stor usikkerhet henviser flylegen til testen.

Av: Magne S. Otterdal

Flylege Ståle Romstad, daglig leder ved Norges Flymedisinske Senter, sier den årlige, rutinemessige flygesjekken vil avdekke så godt som alle problemer knyttet til vurderingen om en pilot kan få legeattest og beholde flysertifikatet. Men det kan likevel være faktorer som gjør at flylegen vil henviser til en medisinsk flygetest for å avgjøre om legeattest kan gis for et nytt år bak spakene.

Uklar tilstand

Romstad forteller at medisinsk flygetest som regel foretas når piloten har en tilstand flylegen ikke klarer å avgjøre. – Medisinsk flygetest foretas når piloten har en tilstand flylegen ikke klarer å avgjøre, eller som er vanskelig å vurdere på et legekontor. Har piloten ryggproblemer eller andre funksjonsnedsettelse som gjør det vanskelig å vite hvordan piloten kan utføre sine oppgaver i cockpit? Kan pilo-

ten uten problemer nå alle instrumentene og knappene? Virker dette usikkert, vil flylegen henviser til medisinsk flygetest, forklarer han.

Testen blir ofte gjennomført i simulator. – Flylegen skriver henvisning som piloten tar med til en flyinstruktør. Der må piloten gjennomføre en test i simulator eller en bestemt flytype med instruktøren. Henvisningen har en liste av ting som flylegen er usikker på, og som må sjekkes ut, sier Romstad.

Flere utløsende faktorer

Høy BMI, ryggproblemer eller andre funksjonsnedsettelse er i hovedsak det som utløser den ekstraordinære testen. – Den vanligste utfordringen som utløser en medisinsk flygetest, er relatert til rygg og nakke eller funksjonsnedsettelse som for eksempel nedsatt bevegelse i arm og hender. Høy BMI kan også utløse dette,

for å sjekke om vedkommende klarer å rømme via nødutganger. Ved nedsatt hørsel vil også medisinsk flygetest avdekke om piloten faktisk hører bra nok i et støyende miljø, forklarer Romstad.

– *Personlighet og holdning står også nevnt i omtalen av hva en flymedisinsk test kan omfatte – hva ønsker man svar på her?*

– Ved usikkerhet rundt personlighet og holdninger brukes vanligvis ikke medisinske flygetester. Da henviser man eventuelt til psykolog for evaluering. På førstegangsundersøkelser er en psykologisk test obligatorisk, for eksempel ved mistanke om ADHD, noen ganger ved mistanke om personlighetsforstyrrelser eller etter positive rusprøver, sier flylegen.

Ifølge Romstad er det ikke særlig ofte en pilot blir henvist til flymedisinsk test i løpet av karrieren.

– I snitt skjer det null ganger. Det er ikke mange som blir sendt til medisinsk flygetest, for det meste klarer vi å avdekke på den årlige legesjekken. Henvisning brukes hyppigere hos flyleger som har færre undersøkelser, og som selv ikke er i det flyoperative miljøet, avslutter flylegen. ■

Bedre trening i kabinsikkerhet

Før jul holdt Luftfartstilsynet sin første workshop om kabinsikkerhet. Blant målene er økt kvalitet i treningen for de kabinansatte og en styrket sikkerhet i norsk luftfart. Nå blir workshopen en årlig happening, og den kan eventuelt utvides til å omfatte andre berørte.

Av: Hasse Farstad

Flyoperativ inspektør Nanna Hermann Vik i Luftfartstilsynet sier at workshopen ble positivt mottatt, med deltakere fra Norwegian, SAS og Widerøe – både kabinledelse, treningsansvarlige og representanter for fagforeningene.

Deler erfaringer

Diskusjonene gikk på hvordan selskapene seg imellom, både ledere og treningsansvarlige, kan dele sine kunnskaper og erfaringer, for å gi sine kabinansatte bedre trening, informasjon og kunnskap til å få en god arbeidsdag. Operasjonene er forskjellige, men mye oppfattes som grunnleggende felles i arbeidshverdagen.

Det avholdes med jevne mellomrom konferanser og workshoper rundt om i verden. Vik mener det fine med dette nye norske tilskuddet er at det er en nasjonal samling, basert på norske forhold og utfordringer.

Innspill utenfra

Før workshopen ba arrangøren om tilbakemelding på tema man ønsket belyst. Blant de hyppigste innspillene var gjennomføringen av trening for kabinansatte – deling av instruktørpraksis, læringsteknikker, forhold rundt menneskehandel, håndtering av uregjerlige passasjerer, håndtering og implementering av regelendringer i arbeids- og hviletidsbestemmelsene.

Konsekvensene av nye business-modeller i luftfarten ble også belyst på workshopen. Flere varianter er på gang, og det ble gitt en orientering om hvordan den europeiske luftfartsorganisasjonen EASA arbeider med både dette og med retningslinjer både for selskap og myndigheter.

Mer uro i kabinen

Vik fremholder at kabinsikkerheten ikke skal påvirkes negativt om et selskap

omorganiserer, og at dette kravet gjelder vurderingen av sikkerhetsnivået på alle områder.

– Uregjerlige passasjerer er et økende problem. Dette har mange ansikter – omfattende bruk og salg av alkohol, bruk av egne ipader og telefoner med hode-telefoner, som gjør at man ikke forstår, får med seg eller ignorerer sikkerhetstiltakene om bord. Noen velger fremdeles å røyke om bord, og mange er veldig stresset i reisesituasjonen, noe som kan utløse krangel og argumentasjon om bord, sier Vik.

Aktuelle tiltak som kom frem på workshopen var, foruten styrket trening for flygere og kabinansatte, økt oppmerksomhet fra alle som jobber med passasjerer på en flyplass: sikkerhets-, pub- og restaurantpersonale, og ansatte ved gate. Alle har en rolle, foruten den enkelte passasjer. På Luftfartskonferansen i slutten av januar er dette temaet gjengstand for en egen workshop om «Flyfylla og andre uregjerlige passasjerer». Nanna Hermann Vik uttrykker håp om at også denne workshopen vil gi noen svar på, eller i alle fall forslag til, hvordan denne delen av kabinsikkerheten kan styrkes. 



Flyoperativ inspektør i Luftfartstilsynet, Nanna Hermann Vik, setter kabinsikkerheten i frontsetet med workshop om temaet. Foto: Luftfartstilsynet

Parats forhandlingssjef mener det er behov for tilpasninger i arbeidsordninger og arbeidstid i takt med endringer i samfunnet, både når det gjelder ny teknologi og krav til fleksibilitet og tilgjengelighet.

Årets lønnsoppgjør

I år er det hovedoppgjør. Det vil si at innholdet i tariffavtalene skal reforhandles, i tillegg til at det skal forhandles om lønns-tillegg. Forhandlingssjef i Parat, Turid Svendsen, mener reallønnsvekst for alle arbeidstakere er reelt.

Av: Vetle Daler/Helene Husebø

I følge Parats forhandlingssjef Turid Svendsen skiller det norske forhandlingssystemet mellom hovedoppgjør og mellomoppgjør. Hvert andre år er det hovedoppgjør, hvor både lønn og tariffavtalene forhandles. I år er det klart for et slikt hovedoppgjør.

– I hovedoppgjørene forhandles normalt hver tariffavtale for seg, i et såkalt forbundsvis oppgjør. I praksis betyr dette at vi i Parat forhandler våre tariffavtaler, inkludert lønnstillegg, med våre motparter på arbeidsgiversiden, sier Svendsen. Hun har det overordnede ansvaret for de rundt 80 tariffavtalene Parat er part i.

Frontfaget

Først ut i tariffoppgjøret er ifølge forhandlingssjefen konkurranseutsatt industri, altså de bedriftene som konkurrerer på det internasjonale markedet. Dette kalles frontfagsoppgjøret. Resultatet av dette oppgjøret danner utgangspunktet for alle oppgjørene som kommer senere.

Svendsen forklarer at den totale lønnsveksten i Norge må tilpasses det som konkurranseutsatt sektor kan tåle.

– Ved å la en konkurranseutsatt sektor sette føringen for lønnsveksten i alle sektorer sikrer vi en forsvarlig lønnsvekst.

Alternativet er et kappløp mellom ulike arbeidstakergrupper, noe som fort kan føre til for høy lønnsvekst, uønskede forskjeller og nedgang i sysselsettingen, forklarer hun.

Ifølge forhandlingssjefen danner dermed resultatet fra frontfagsoppgjøret normen for resten av tariffoppgjøret, selv om det ikke kan brukes som noen tvangstrøye. Hun sier det må være rom for større lønnsvekst i tariffområder, og overfor enkeltgrupper, som er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

Reallønn

Parats tariffpolitiske dokument slår fast at det i år er rom for reallønnsøkning i tariffperioden for alle grupper i samfunnet, og ønsker å fremme likelønn og bidra til en solidarisk lønnsutvikling for alle. Ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) er reallønnsøkning lønnsveksten etter at prisstigning



Forhandlingsjef i Parat, Turid Svendsen, har det overordnede ansvaret for de rundt 80 tariffavtalene Parat administrerer. Foto: Vetle Daler

Viktige datoer for hovedoppgjøret 2020:

10. mars:

Frontfagsoppgjøret starter.

30. mars:

Forhandlingsstart for Riksavtalen (hotell, restaurant og catering)

28. mars:

Eventuell mekling i frontfaget.

1. april:

Forhandlingsstart for kommunene.

2. april:

Forhandlingsstart i Spekter.

13. april:

Forhandlingsstart i Virke.

15. april:

Forhandlingsstart i staten.

* Vi tar forbehold om at det kan bli forskyvninger i datoene over.

ning er trukket fra, og for å opprettholde kjøpekraften må lønnsutviklingen samsvare, eller være i overkant av, utviklingen av prisveksten.

SSB forventer en prisvekst på 1,8 prosent i 2020.

– Tar vi da samtidig utgangspunkt i regjeringens anslag om en lønnsvekst på 3,6 prosent, vil norske arbeidstakere i gjennomsnitt få en reallønnsvekst på 1,7 prosent i 2020, sier Parats forhandlingsjef.

Tilpasninger av arbeidstid

I takt med endringer i samfunnet, både når det gjelder ny teknologi og krav til fleksibilitet og tilgjengelighet, mener Svendsen det også er behov for tilpasninger i arbeidsordninger.

– Det er viktig at disse endringene fortsatt sikrer arbeidstakerne en god balanse mellom arbeid og fritid, påpeker hun.

Forhandlingsjefen mener at økt fleksibilitet og ny teknologi også kan være en fordel for arbeidstakerne, men at det må sikres en gjensidighet og balanse mellom arbeidstakernes og virksomhetens behov.

– Parat er kritisk til at man reduserer tillitsvalgtes medvirkning og rolle når man utarbeider arbeidstidsordningene. Derfor ønsker vi å jobbe for at de tillitsvalgtes rettigheter til medbestemmelse på arbeidstid styrkes, sier Svendsen.

Kollektive pensjonsordninger

Parats hovedstyre har vedtatt at Parat skal gå inn i tariffoppgjøret med et ønske om at partene i arbeidslivet skal forhandle frem brede og kollektive pensjonsordninger, som sikrer gode løsninger, lave kostnader og medinnflytelse for de ansatte.

Et av målene er å sette søkelyset på behovet for å forbedre tjenstepensjonsordningene.

– Det er fortsatt store grupper som har dårlige pensjonsordninger. Parat vil derfor jobbe for å heve innskuddsnivået på obligatorisk tjenstepensjon og innføre obligatorisk uføredekning. I tillegg mener vi at all inntekt bør være pensjongivende, sier Svendsen.

Egen pensjonskonto er et av elementene Svendsen håper vil kunne sørge for mer pensjon for pengene for Parats medlemmer. Dette vil ifølge et stortingsvedtak bli innført fra 2021.

– Pensjonskonto innebærer at all innskuddspensjon gjennom karrieren samles på en personlig pensjonskonto. Dette vil ikke bare sørge for lavere kostnader og bedre løsninger, men man vil også slippe dyre pensjonskapitalbevis, forklarer forhandlingsjefen. ■



Unn Kristin Olsen, tillitsvalgte Knut Erik Olsen og Anneli Nyberg. Foto: Helene Husebø

Grønn satsning på Oslo Havn

Parats politiske ledelse var i februar på besøk hos Yilport ved Oslo Havn, som driver Norges største containerhavn. Klima og bærekraft er høyt prioritert, og målet er å bli en null-utslippsbedrift innen 2025.

Yilport er et internasjonalt selskap med base i Tyrkia. Ved Oslo Havn har de 79 ansatte, 28 av dem Parat-medlemmer. Parat-leder Unn Kristin Olsen og nestleder Anneli Nyberg har fått en omvisning av tillitsvalgt Knut Erik Olsen og et hyggelig møte med ledelsen.

Terminalsjef Bjørn Engelsen sier de har fått til et godt skiftsamspill med de ansatte, særlig på de travleste dagene og nettene. Etter en litt røff start på området kom fagforeningene til unnsetning. – Uten fagforeningenes hjelp og forståelse hadde ikke dette vært mulig. Vi har nå funnet en veldig god løsning, og det hadde ikke vært mulig uten et godt samarbeid med fagforeningene, sier han.

Engelsen sier presset på å ha en stadig mer bærekraftig drift kjennes. – Nå er målet at terminalen skal være en null-utslippsbedrift innen 2025, sier han.

2020 markerer likestillingsjubileum

Likestillingsåret 2020 markerer 25-årsjubileet for FNs kvinnekonferansen i Beijing, der man utarbeidet plattformen som har blitt selve gullstandarden for globalt likestillingsarbeid.

Norge vil i 2020 markere 25-årsjubileet for Beijing-plattformen med flere arrangementer. Ifølge regjeringen er jubileet i tillegg tema for flere internasjonale toppmøter med norsk deltakelse, blant annet FNs Kvinnekommisjon i mars og toppmøter i Mexico og Paris. Aktivister og politikere fra hele verden vil under disse møtene treffes for å gi likestillingsarbeidet et løft.

Parats likestillings- og mangfoldsutvalg jobber kontinuerlig og aktivt for likestilling i arbeidslivet, og har et mål om at flest mulig skal stå lenger i arbeidslivet og at alle skal delta. – Vi må være til stede og se til at ingen blir trakassert eller diskriminert i hele arbeidslivet, sier leder av utvalget, Ronny Kjønsø.

Ronny Kjønsø.
Foto: Trygve Bergsland



Styrker internasjonal tilstedeværelse

YS Internasjonale utvalg har hatt sitt første møte, og det ble klar enighet om nødvendigheten av å jobbe for å styrke YS-forbundenes posisjon og representasjon i internasjonale sammenhenger.

Det internasjonale utvalget vil jobbe hovedsakelig med å dele informasjon og bidra til at YS-forbundene er god representert på relevante internasjonale møter og i internasjonale fora. Dette målet skal bli nådd gjennom å utforme politiske standpunkter og hente inn ideer og synspunkter fra internasjonale samarbeidspartnere. Parats nestleder Anneli Nyberg er Parats



Anneli Nyberg. Foto: Trygve Bergsland

representant i utvalget. Hun mener en internasjonal tilstedeværelse er alfa og

omega for å styrke samarbeid og knytte kontakter, og har lenge vært pådriver for utvalget.

– Særlig for oss i Norge, som ikke er en del av EU, er det å knytte kontakter internasjonalt uhyre viktig for å nå frem med vårt budskap og vår politikk også i EU-sammenheng. Vi må være synlige, sier hun.

Nyberg ser i tillegg stor verdi av at YS-forbundene går sammen om dette. – Vi kan hjelpe og styrke hverandre på mange områder. Dette samarbeidet skal gjøre oss så gode som mulig, også internasjonalt, understreker hun.

Brudd i forhandlingene om særalderpensjon

Etter lange forhandlinger om særalderpensjon brøt YS, LO og Unio med staten uten å oppnå enighet. YS-leder Erik Kollerud sier tilbudet fra regjeringen var for dårlig, og staten i praksis avviker særaldersgrensene over tid.

I 2018 ble regjeringen og partene i arbeidslivet enige om en ny offentlig tjenestepensjon. I avtalen var det klart at det måtte avtales egne pensjonsløsninger også for dem som er omfattet av særaldersgrenser. Arbeidet med slike løsninger har pågått over tid, og fristen for å slutføre har vært utsatt flere ganger.

– Regjeringen har ikke nærmet seg pensjonsnivåene som ansatte med særaldersgrense trenger for å ikke komme urimelig ut sammenlignet med andre yrkesgrupper. Regjeringen svikter nå disse, sier Kollerud.



Erik Kollerud. Foto: YS



Taxfree: En seier for fornuften og for Parat

Helseminister Bent Høie (H) sier regjeringen har konkludert, og Vinmonopolet får ikke oppfylt ønsket om å ta over taxfreesalget av alkohol på norske flyplasser. Parat-leder, Unn Kristin Olsen, sier dette vedtaket sikrer arbeidsplasser og driften av flyplassene i distriktene.

Regjeringens konklusjon er ifølge Dagens Næringsliv at en endring av alkoholsalget ville kunne true Vinmonopolet som alkoholpolitisk virkemiddel og finansieringen av de mindre flyplassene.

– Dette er noe Parat har jobbet aktivt med i lang tid, og vi presenterte allerede i 2018 en konklusjon lik den regjeringen nå har kommet frem til. Det er derfor hyggelig å registrere at langsiktig og målrettet arbeid gir resultater, sier Parat-lederen.

Dagens taxfree avtale på norske flyplasser utløper ifølge Parat24 31. desember 2022, og Avinor har hatt et sterkt ønske om å beholde dagens ordning med konkurranse.

Det er ikke småpenger det er snakk om. Bare alkoholdelen av avtalen representerer en inntekt for Avinor på 750 millioner kroner årlig. For all taxfreehandel

samlet – inkludert parfyme, sjokolade og tobakk – bidrar dette salget med 2,5 milliarder kroner i Avinors kasse hvert år og utgjør nær en firedel av flyplasselskapets samlede årlige inntekter, ifølge Parat24. – Dette er inntekter som ville kunne vært tapt dersom Vinmonopolet hadde fått overta taxfreesalget, sier Olsen.

En oversikt utarbeidet av Parat Luftfart viser at det i 2018 bare var 8 av 45 flyplasser som gikk med overskudd. Taxfreesalget er derfor med på å finansiere ulønnsomme lufthavner.

– Vi mener regjeringen med vedtaket om å fortsette taxfreesalget som i dag bidrar til å opprettholde et godt reisetilbud for distrikts Norge. Inntektene er ikke et være eller ikke være for Oslo lufthavn, men for flyplassene i Hasvik, Berlevåg, Molde og Kristiansund, i tillegg til alle andre flyplasser i Norge som går med underskudd, sier Parat-lederen.



Anisa Hasan. Foto: Wenche Husby

Anisa er medlem nummer 2000

Anisa Hasan er medlem nummer 2000 i Tannhelsesekretærenes Forbund (ThsF) i Parat. Hun jobber som assistent på Oris Dental på Trondheim Torg og fikk besøk av nestleder Wenche Husby som overrakte blomster og gratulasjoner, i tillegg til en oransje Parat-koffert.

Forbundsleder i ThsF, Anne-Gro Årmo, er glad for veksten i forbundet og ønsker Anisa Hasan lykke til i den viktige jobben på tannklinikken.

Parat NAV i Stortinget

Parat NAV-leder Agathe Osland Hellesen og Parats nestleder Anneli Nyberg holdt innlegg under Stortingets kontroll- og konstitusjonskomités åpne høring i januar. Osland Hellesen la vekt på at de ansatte i NAV har arbeidet i god tro, og at det er NAV som institusjon som har sviktet. – Det er viktig for Parat NAV som fagforening å være en tydelig stemme i offentligheten på at vi ikke vil akseptere hets og sjikane av enkeltmedarbeidere i NAV, sa Parat NAV-lederen.



Agathe Osland Hellesen. Foto: Helene Husebø

Privat-helseansatte krever respekt

Ansatte i det private helseforetaket Stendi er lei av påstander og hets fra media og politikere som kun snakker om skatteparadiser og eierutbytter. Parat-tillitsvalgt i Stendi, Bård Henning Midtbøen, sier de hver dag samarbeider med offentlige etater for å sikre barnevernsbarna en god og meningsfull hverdag.

For Stendi, som har 5000 medarbeidere over hele landet, er det ifølge Midtbøen viktig å nyansere det bildet som fremmes i nyhetene og fra talerstolen på Stortinget, og få fram nyansene i hvordan arbeidet i barnevernet egentlig foregår.

Midtbøen sier det eksempelvis ikke er slik at det er de private barnevernstilbyderne som bestemmer om et barn skal i enetiltak, eller pusher på bruken av enetiltak, slik man kan få inntrykk av etter VG-oppslag om temaet. Den beslutningen er det det offentlige barnevernet som tar.

– Enetiltak er ressurskrevende på alle måter, og det skal brukes med varsomhet og etter nøye vurdering. Grunnen til at enetiltak brukes, er ut fra en barnevernsfaglig vurdering av hva som er akkurat dette barnets beste, sier han.



Et annet viktig tema er privates bidrag til barnevernet generelt. – Vi har mange, høyt kvalifiserte ansatte som bistår det statlige og kommunale barnevernet i hele landet og har bistått det offentlige i over 30 år. Både Eirik Erstad og jeg har jobbet i Stendi i over 20 år, sier Midtbøen.

Foto: Stendi



Einar Follesøy Kaldhol, Skjermdump: Stortinget

Parat politiet vil ha IKT-skipptak

Parat politiet mener det trengs et skipptak for å oppgradere politiets datasystemer. Parat politiet- leder Einar Follesøy Kaldhol sier kjernesystemene i politiet er fra 1993 og ble utviklet til OL i 1994.

Datasystemer som er utviklet i 1993, er ifølge Kaldhol utdatert, og han møtte tidligere i år justiskomiteen på Stortinget.

– Det betyr i stor grad at vi må registrere ting i flere systemer, og at systemene ikke snakker sammen. Det er en kjempeutfordring. Derfor er vårt ønske at det gjøres et skipptak for å hente inn etterslepet på IKT og kjernesystemene til politiet. Her har det vært en underfinansiering over mange år, sier Kaldhol.

Taper pensjon på å jobbe etter 67 år

Pensjonsekspert og advokat i Parat, Andreas Moen, sier dagens regelverk for samordning av offentlig tjenstepensjon fører til at personer som velger å jobbe etter fylte 67 år, taper 50 000 til 150 000 kroner hvert år og dermed store deler av sin tjenstepensjon.

Moen sier at det i forbindelse med pensjonsreformen i 2011 ble gjort endringer i regelverket for samordning av offentlig tjenstepensjon og nøytral og fleksibel folketrygd. I tillegg ble det innført levealderjustering.

– Det har ført til at aldersgruppene født fra 1943 til 1962 får lavere tjenstepensjon og mindre utbetalt pensjon over livsløpet, dess lenger de arbeider etter 67 år. Dette er en hårreisende konsekvens av pensjonsreformen som politikerne må rette opp umiddelbart, sier Parat-advokaten.

Senterpartiet inviterte tidligere i år, sammen med Pensjonistforbundet, til et seminar på Stortinget, der dette var tema. – En gruppe samfunnsøkonomer, med professor



*Andreas Moen.
Foto: Trygve Bergsland*

Bjarne Jensen i spissen, har utarbeidet en rapport som beskriver problemet på en god måte, og som jeg håper alle stortingspolitikere tar seg tid til å lese. Konsekvensene som avdekkes her, svekker tilliten til hele pensjonssystemet og er klart i strid med ønsket om at flest mulig skal jobbe lengst mulig, sier Moen.

Rapporten «Samordningsfellen» slår fast at ansatte i offentlig sektor som fortsetter å arbeide i offentlig stilling etter å ha fylt 67 år, får lavere og lavere tjenstepensjon dess lenger de arbeider.

– Jobber en offentlig ansatt i fem til seks år etter fylte 67 år, vil vedkommende bli fratatt all den tjenstepensjon som er spart opp og, delvis egenfinansiert, gjennom 30 til 50 års arbeid, ifølge Parat-advokaten.

Flyselskap ber ansatte ta ulønnet ferie

Flyselskapet Cathay Pacific ber sine 27 000 ansatte om å ta tre uker ulønnet ferie som følge av korona-virusutbruddet i Kina. Ifølge administrerende direktør Augustus Tang er det Hongkong-baserte selskapets økonomiske situasjon nå like ille som under finanskrisen i 2009, og han ber derfor de ansatte om å ta tre uker ulønnet «spesialferie» mellom mars og juni. @NTB



BBC kutter 450 stillinger

BBC kutter 450 stillinger i nyhetsredaksjonen. Reduksjonen er ledd i en plan om å tilpasse seg «endringer i publikums behov» og for å nå målet om å spare drøyt 950 millioner kroner, opplyser BBC. Lederen for National Union of Journalists (NUJ) i Storbritannia, Michelle Stanistreet, reagerer sterkt på de drastiske planene. – Disse skadelige kuttene er del av en eksistensiell trussel mot BBC, sier hun. @NTB

Statsansatte i USA får lønnet permisjon

2,1 millioner amerikanske statsansatte får for første gang tolv ukers betalt fødselspermisjon. Tidligere hadde de tolv ukers ulønnet permisjon. Vedtaket, som gir mødre og fedre til nyfødte, nylig adopterte barn eller fosterbarn lønnet permisjon, er en del av en forsvarsbevilgning som begge partier vedtok. Dermed kommer den amerikanske føderale staten på linje med mange større bedrifter som har ledet an i å gi foreldrene lønnet fødselspermisjon. @NTB



Google sparker kritiske ansatte

Google har sparket fire ansatte de anklager for å ha brutt datasikkerhetsregler. Kolleger frykter den egentlige årsaken er at de har kritisert ledelsen. Alle de fire som nå har fått sparken, har stått frem offentlig med kritikk mot deler av Googles virksomhet, blant annet prosjekter der selskapet har samarbeidet med amerikanske myndigheter. Suspenseringene har ført til demonstrasjoner utenfor selskapets San Francisco-kontor. @NTB



En halv milliard arbeidsledige

Nesten 470 millioner mennesker, eller 13 prosent av verdens arbeidsstyrke, er for tiden arbeidsledige eller mangler nok arbeid til å leve et anstendig liv, ifølge FNs arbeidsorganisasjon ILO. – Situasjonen er verre enn vi tidligere trodde, sier ILOs toppsjef Guy Rider. Han advarer om at mangelen på anstendig arbeid og økt ulikhet fører til mer sosial uro. I år er antall arbeidsledige ventet å stige til 190,5 millioner, mot 188 millioner i fjor. Samtidig regnes om lag 285 millioner mennesker som underbeskjeftiget. @NTB



Loven om egen pensjonskonto krever fornyelse av forskrifter og infrastrukturen blant pensjonstilbydere, ifølge Asbjørn Erdal i Duvi Pensjon. Foto: Sverre Vidar Bjørnholt

Dine pensjonspenger

Bare 70 000 av 1,4 millioner ansatte i privat sektor passer på pensjonen sin. Det bør det bli slutt på, for nå får hver og en arbeidstaker sin egen personlige pensjonskonto som samler pensjonen fra tidligere arbeidsgivere på ett sted.

Av: Sverre Vidar Bjørnholt

Er du smart og følger godt med, så kan du sikre deg en betydelig bedre pensjon enn om du bare lar pensjonsinnskuddene innta hvilestilling i din nye, personlige pensjonskonto.

For øyeblikket arbeider de involverte partene med å utarbeide utfyllende regelverk og tekniske løsninger for den nye pensjonskontoordningen. Finansdepartementet har

opprettet en gjennomføringsgruppe som består av partene i arbeidslivet, pensjonsleverandører og Forbrukerrådet. I tillegg holder departementet innspillmøter der alle som ønsker kan delta.

Positiv oppsamling

Advokat og pensjonsekspert i Parat, Andreas Grunde Rabben Moen, mener det er positivt at all opptjening nå vil bli samlet på egen pensjonskonto.

– På den måten vil det bli mindre administrasjon og færre gebyrer. Det er jo til beste for den enkelte. I dag er de fleste knyttet til arbeidsgiverens pensjonsløsning. For de som skifter arbeidsgiver, kanskje mange ganger, vil det hope seg opp med pensjonsbevis. Disse vil nå samles på en konto, sier Moen.

Den enkelte arbeidstaker må ta et valg om hvem som skal forvalte pengene, og du

administrerer altså din egen konto. Det gir deg ansvar, men også en frihet. Du må ta stilling til om du følger arbeidsgivers ordning, velger en løsning gjennom fagforening eller en kollektiv løsning knyttet til arbeidstakerfellesskap, eller om du velger en individuell løsning direkte overfor en pensjonsleverandør.

Større ansvar

Hele 1,4 millioner nordmenn har i dag en innskuddsordning. Tidligere finansminister Siv Jensen mener det er viktig at ordningene fungerer godt, slik at arbeidstakerne får mest mulig pensjon for hver sparte krone.

– Med innskuddsordninger har arbeidstaker fått større ansvar for egen pensjon. Overgangen til innskuddspensjon har ført til at det ikke lenger er leverandører og arbeidsgivere som må bære risikoen for verdiutviklingen av pensjonsmidlene. Det er i all hovedsak arbeidstaker som bærer denne risikoen nå, sa hun under Pensjonskonferansen i desember 2019.

Dette betyr altså at arbeidstakere har større ansvar for kostnader enn i ytelsesperioden.

– Når arbeidstakere slutter i en bedrift med innskuddsordning, overtar de selv ansvaret for kostnadene til forvaltning av sin opptjente pensjonskapital. Til gjengjeld har arbeidstaker i innskuddsordningen større mulighet til å ta stilling til og påvirke forvaltningen av pensjonsmidlene, påpekte Jensen i fjor.

Makt over egen pensjon

Det er forventet at den nye pensjonsordningen vil føre til en langt sterkere konkurranse mellom tilbyderne. I tillegg er det forventet at det vil dukke opp nye tilbydere.

Advokat Moen bekrefter at Parat, sammen med flere forbund i YS, er i utredningsfasen for at pensjonsmidlene samles i en kollektiv tilbyderløsning.

– Vi har 200 000 medlemmer. Det gir oss muskler og forhandlingsmakt, og grunnlag for et større kollektiv. Det kan gi gevinst for våre medlemmer som velger en slik løsning, sier Moen.



Advokat Andreas Grunde Moen i Parat mener det er positivt at all opptjening nå vil bli samlet på egen pensjonskonto. Mindre administrasjon og færre gebyrer er til beste for den enkelte.

Foto: Trygve Bergsland

Stor konkurranse

De mange tilbyderne arbeider nå på spreng for å tilpasse seg den nye pensjonsordningen med nye løsninger. Konkurransen kommer til å bli stor, og det er store summer det dreier seg om.

Daglig leder i Duvi Pensjon, Asbjørn Erdal, mener at den økte konkurransen kommer til å skape mer blest om pensjon og fremtvinge bedre pensjonsløsninger. Han tror flere nordmenn kommer til å oppdage hvor viktig det er å passe på pensjonspengene sine. Man må passe på at kostnadene ikke spiser av pengene, og at man velger langsiktig spareløsning ved en høy aksjeandel i pensjon, akkurat som oljefondet.

Asbjørn Erdal i Duvi Pensjon mener den nye loven om egen pensjonskonto revolusjonerer norsk pensjon.

– *Hvilken gevinst ser dere i den nye ordningen?*

– Vi ser enorme gevinster for den fremtidige pensjonisten med den nye pensjonskontoen. Under forarbeidet med loven ble det pekt på årlige besparelser på 800 millioner kroner. Dette er penger som flyttes fra pensjonsleverandørene til fremtidige pensjonister. Penger som skal forvaltes og vokse. De store pensjonsleverandørene kommer til å få lavere marginer, og det er bra, sier Erdal.

Pensjonsrevolusjon

Erdal mener den nye loven om egen pensjonskonto revolusjonerer norsk pensjon, men ser at det samtidig kreves fornyelse både i forskriftene og i infrastrukturen mellom pensjonsselskapene.

– Myndighetene, ved Finansdepartementet, er i ferd med å utvikle forskrifter, og Finans Norge er i gang med å utvikle en IT-hub som skal sørge for god infrastruktur for all den informasjonen som skal flyttes. Spesielt arbeidet med infrastruktur er ambisiøst, men med den fremgangen vi ser i dag, regner vi ikke med noen forsinkelser, sier Erdal. ■





Parat og YS vil tilby pensjonsforvaltning

Sammen med Yrkestrafikkforbundet (YTF), Negotia, Finansforbundet og Delta utreder Parat muligheten til å inngå et innkjøpsfelleskap for innskuddspensjon, der målet er billigere forvaltning og dermed høyere pensjonsutbetalinger til medlemmene.

Av: Trygve Bergsland

Advokat og pensjonsekspert i Parat, Andreas Moen, mener forbundene kan tilføre mye penger til fremtidige pensjoner ved å inngå et innkjøpsfelleskap som bidrar til lavere kostnader på forvaltning av egen pensjonskonto.

– Vi vil benytte tung ekspertise på området. Ved hjelp av disse ekspertene vil vi sette sammen en pensjonsløsning med lave forvaltningskostnader, forenklet pen-

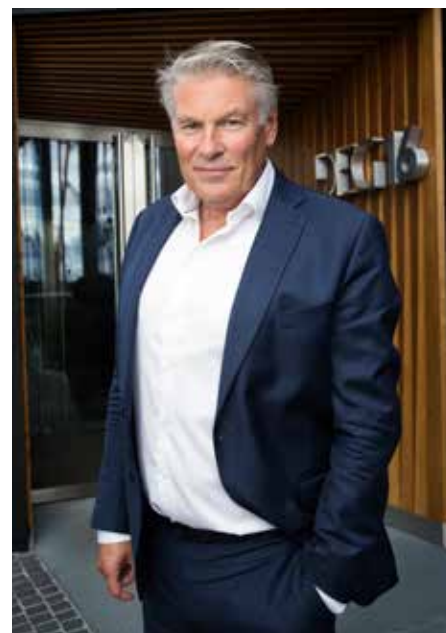
sjonsoversikt og maksimal utbetaling, den dagen du går av med pensjon, sier Moen.

Han sier innkjøpsfelleskapet kan være åpent for utvidelse, slik at de får med seg flere arbeidstakerorganisasjoner det er naturlig å samarbeide med.

– Størrelse, kombinert med høy kunnskap om pensjon, er nøkkelen for å lykkes. Det er mye arbeid som gjenstår, men alt må være på plass i løpet av året, sier Parat-advokaten.

Direktør i Finansforbundet, Runar Wilhelm Henriksen, sier det er viktig å benytte etablerte finansinstitusjoner med mye erfaring, kunnskap og som over tid har vist seg i stand til å levere gode resultater.

– Sammen med Parat, Negotia, Delta og YTF har vi en betydelig medlemsmasse, og med det stor innkjøpsmakt. Vi vil



Direktør i Finansforbundet, Runar Wilhelm Henriksen, sier det er viktig å benytte etablerte finansinstitusjoner. Foto: Sverre Chr. Jarild

benytte anbudsprosesser når vi går ut og forhandler pris på forvaltning. Vårt mål er at alle sparte kostnader skal komme våre medlemmer til gode, sier Henriksen. ■



Pensjonsekspert i Parat, Andreas Moen, mener forbundenes samarbeid om pensjonsforvaltning kan tilføre mye penger til fremtidige pensjoner. Foto: Trygve Bergsland

Parat UNG ønsker å benytte seg av de unges klimaengasjement for å engasjere og formidle.



Setter klima i sentrum

Klimaendringene er et faktum, og vi kan ikke lenger se bort ifra endringene det vil medføre for arbeidslivet og på arbeidsplassene. Parat UNG tar temaet på alvor, og er sammen med Parat i god gang med å planlegge tiltak slik at vi kommer klimaendringene i forkjøpet.

Av: Styret i Parat UNG

Framover er målet å bidra til arbeidsrelaterte klimaløsninger. Våre synspunkter og løsninger som arbeidstakere er viktige også i denne sammenheng, og vi bør lyttes til.

Overkommelige løsninger

Å rette oppmerksomheten mot klima og utslipp er viktig, men istedenfor et tidvis ensidig søkelys på konsekvenser mener vi det er på tide å snu seg mot de mange mulighetene som finnes. Vi skal snakke om overkommelige løsninger der alle kan

være med. Her har alle partene i arbeidslivet en viktig rolle, da vi sammen skal gå i dialog om å finne de beste alternativene for hver enkelt arbeidsplass.

Parat er klare til å bidra og skal fremover se på hva en arbeidstakerorganisasjon kan, skal og bør gjøre for klimaendringene. Dersom alle er med på laget vil vi kunne gjøre en forskjell. Vi er klimaoptimister.

Ungt klimaengasjement

Det er ikke tvil om at partene i næringslivet må ta grep, og vi som aktør i arbeidslivet kan være med på å gjøre en forskjell. Parat er beredt, og vi ønsker å stå klare til å gjøre de endringene som må til når det er behov. Vi er ikke redde for forandringer, mye på grunn av våre fantastiske tillitsvalgte som bidrar med gode innspill, påvirker og iverksetter handling i bedriftene. Når det gjelder klimapositive tiltak, vil vi gå frem på samme vis. Hva er vel bedre enn at arbeidstakerne får påvirke hvordan bedriften skal bli mer klimavennlig?

I Parat UNG ønsker vi å benytte oss av de unges klimaengasjement for å engasjere

og formidle. For mens vi ser på det lave antallet unge organiserte i arbeidslivet med stor bekymring, har vi fortsatt tro på at denne trenden kan snu. Vi mener klimautfordringene i stor grad må løses gjennom samarbeid mellom partene i arbeidslivet, og da blir det naturlig at de unge arbeidstakerne tar med seg sitt engasjement for klima inn i det organiserte arbeidslivet.

Sentral rolle

Vi mener at Parat har en sentral rolle når det gjelder å bidra til å påvirke klimaet i riktig retning, ved å gjennomføre de riktige tiltakene. Vi skal stå sammen, ta ansvar for våre fotavtrykk og være løsningsorienterte. Parat vet at nøkkelen til et godt arbeidsliv ligger i god kommunikasjon og samarbeid, og slik skal vi sammen gjøre de endringene som trengs på våre arbeidsplasser.

Parat har Norges beste tillitsvalgte, og nå ønsker vi også å bli best på klima i arbeidslivet. Vi har den unge utålmodigheten, men samtidig beholder vi klimaoptimismen! 

Den nye ledertilværelsen

Åpen, ryddig og ærlig. Slik karakteriserer Parat-lederen seg selv. Unn Kristin Olsen mener det første halvåret i lederstolen har gått over all forventning, til tross for en brå start.

Av: Vetle Daler

Unn Kristin Olsen bedyrer at hun aldri har vært opptatt av å fortelle om seg selv. Når hun likevel stiller opp til portrettintervju og blir bedt om å beskrive seg selv, bruker Parat-lederen ord som «åpen» og «ærlig». – Jeg sier aldri «det skal jeg ta med meg videre». Jeg er heller tydelig og sier enten «ja» eller «nei». Jeg kaller en spade for en spade. Jeg kommer ikke med halvsannheter og vil ikke være ullen, sier Olsen.

Uventet og brått

Sommeren 2019 ble daværende Parat-leder Vegard Einan utnevnt til statssekretær i Arbeids- og sosialdepartementet, og Olsen rykket opp fra nestleder til leder i Parat. – Det kom uventet og brått, men jeg synes det første halvåret som leder har gått over all forventning, sier hun.

Hun forteller at lederrollen førte til en stor omveltning i arbeidshverdagen. – Det var overveldende i starten, særlig det å plutselig skulle ha kontroll på alt Parat gjør. Men det har vært fantastisk å oppleve all støtten og alle heiaropene fra både tillitsvalgte og ansatte. Jeg føler at alle vil meg vel, også i YS-systemet, og jeg har ikke fått en eneste negativ kommentar. At jeg føler at jeg har hele organisasjonen i ryggen, bidrar til at jeg hver dag har lyst til å gjøre enda bedre jobb for tillitsvalgte og medlemmer, sier Parat-lederen.

Byjente

Olsen vokste opp i Sandviken i Bergen på 70-tallet og hadde det hun beskriver som «en typisk bergensk barndom», hvor lek i gatene var en sentral ingrediens. Hun var det vi kan kalle en ekte byjente. Og når vi snakker med Parat-lederen om Bergen by, kommer vi ikke utenom buekorps.

Olsen er nemlig en svoren buekorps-tilhenger, og toppen av lykke er å se Dræggen's buekorps marsjere i Bergens gater. Dette kan hun snakke lenge om. – Buekorps er noe særegent, noe bare Bergen har. Tidligere fantes dette flere steder, men det er bare Bergen som har greid å beholde tradisjonen. De sentrumsnære bydelene har hvert sitt buekorps, og det beste buekorpset er Dræggen, sier hun entusiastisk.

Buekorps-interessen fikk hun inn med morsmelken. – Jeg er vokst opp med buekorps. Store deler av familien var involvert, og nå er

jeg med i Dræggen's venneforening. Vi voksne hjelper til med å tilrettelegge, men det er guttene selv som styrer. I buekorps lærer de å ta vare på hverandre og å lede andre, de lærer organisering og å holde orden. Det er mye positivt med dette, sier Olsen.

Altlesende

Barndommen var ellers preget av turn, svømming, friidrett, musikkorps, venner og lesing. Litteraturinteressen har hun holdt ved like hele livet. – Lesing er fritiden min. Jeg er altlesende og leser de fleste sjangre, bortsett fra science fiction. Hva jeg leser, kommer an på humøret og hvor sliten jeg er i hodet, forteller hun og trekker fram engelsk litteratur som en favoritt.

Maeve Binchy er yndlingsforfatteren. – Jeg oppdaget henne som ganske ung og har lest alt av henne. Når jeg kan lese hennes fortellinger om familier på landsbygden i Irland, har jeg noen herlige stunder på sofaen, sier Olsen.

Innimellom blir det også tid til biografier og politisk litteratur. – Jeg kan kose meg med en NOU (Norges offisielle utredninger, journ. anm.) også, jeg, men det blir ikke helt det samme. Da føler jeg at jeg er i vervet og ikke har helt fri, sier hun.



Unn Kristin Olsen

Stilling: Leder i Parat

Alder: 48

Bosted: Åsane i Bergen

Familie: Datter på 28 og sønn på 21, katten Lala

*Parat-leder Unn Kristin Olsen
beskriver seg selv som åpen og ærlig.
– Jeg kaller en spade for en spade.
Jeg kommer ikke med halvsannheter
og vil ikke være ullen, sier Olsen.
Foto: Vetle Daler*



Ansvarsfull

Så ofte hun har tid, prioriterer hun å være sammen med barna sine, Daniel på 21 og Rebekka på 28.

– Jeg har nok vært en streng mor opp igjennom årene, men barna mine liker å være sammen med meg også nå som de er blitt voksne. Jeg har et nært og godt forhold til dem, forteller Olsen.

I Sandviken vokste Olsen opp med en yngre søster. Hvordan var det å vokse opp med henne som storesøster? Hun tenker seg om et øyeblikk.

– Jeg var nok en ansvarsfull storesøster, sier hun.

Og ansvarsfølelsen er noe hun har hatt med seg siden. Som både mor, ansatt og tillitsvalgt. I alle disse rollene er hun opp-tatt av å være ryddig og ha kontroll. Det gir også utslag på hjemmebane.

– Jeg liker ikke rot og støv, og vil gjerne ha det veldig ryddig hjemme. Dessverre er livet for travelt til å ha det så prikkfritt som jeg egentlig vil ha det. Som Parat-leder har jeg begrenset med fritid, og jeg bruker litt for mye av den tiden på vasking og rydding, innrømmer hun.

Dronningen bestemmer

Noen kontrollfrik vil hun imidlertid ikke karakterisere seg som.

– Jeg liker ikke å se på meg selv som en kontrollfrik, men jeg liker å ha kontroll og orden. Hvis andre har ansvar, overlater jeg det til dem, men må vite at alt er på stell. Det går bra så lenge jeg vet at de er til å stole på, sier Olsen.

Hjemme i Åsane i Bergen bor Olsen alene. Det vil si, ikke helt alene. Hun har nemlig en katt som betyr mye for henne.

– Det er «dronningen» som bestemmer alt, og hun er hjemme alene når jeg er i Oslo. Heldigvis har vi fantastiske venner og min mor som stiller opp som kattepassere, forteller hun.

Tiltrukket av fargen

Sin første faste jobb fikk Olsen på Arna lensmannskontor i august 1995. Da var hun nettopp ferdigutdannet økonom fra Statens sikkerhetshøyskole i Haugesund.

– Det var tilfeldig at jeg begynte i politiet, men det var den første stillingen jeg fikk tilslag på. Det var faktisk min daværende svigerfar som fant stilingen til meg, røper hun.

At Parat-lederen ble tillitsvalgt, var også helt tilfeldig. Da hun begynte i politiet, fikk hun brosjyrer fra ulike fagforeninger. De to som var aktuelle var Lensmannsstatens Landsforening og Etatsansattes Landsforbund (ELF).

– Skal jeg være helt ærlig, ble jeg faktisk tiltrukket av fargen på ELF-brosjyren, en dyp rosa farge. Jeg falt også for at de snakket om de sivilt ansatte i politiet. Jeg meldte meg inn, og etter tre dager fikk jeg tilbud om kurs. Lensmannen sa: «alt som du kan få av kurs i fagforeningen må du slå til på, for her i politiet får du ingenting», forteller hun.

Etter tre dager på kurs på Solstrand ved Voss var hun solgt.

– Jeg likte tonen blant deltakerne og ble veldig godt tatt imot. Dessuten var jeg den eneste på mitt kontor som var i ELF, og dermed var jeg tillitsvalgt, sier hun.

Uten maktbegjær

Etter kort tid ble Olsen valgt inn i fylkestyret i forbundet.

– I starten tenkte jeg «wow, dette var ikke noe for meg». Jeg skjønnte ikke hva de snakket om, skjønnte ikke alle begrepene. Men siden jeg alltid har vært en ansvarlig person, måtte jeg sette meg inn i det. Og det viste seg å være både gøy og spennende. Hele det organiserte arbeidslivet, som jeg egentlig visste lite om, fascinerte meg, forteller hun.

Etter hvert klatret hun i gradene og har de siste årene vært både leder i Parat politiet og nestleder i Parat. Med ledervervet følger også en viss makt.

– Jeg anser meg ikke som person med makt, jeg er bare en litt annerledes tillitsvalgt enn før, sier Olsen.

Hun mener det dreier seg om å kunne være med på å påvirke, og utgjøre en forskjell.

– Det handler mer om ansvar enn makt. Det som driver meg, er ikke maktbegjær, men å se at det nytter. I den grad jeg har makt, vil jeg bruke den til å påvirke for å utvikle Parat, og få gjennomslag for vår arbeidslivspolitik. Jeg vil være en pådriver for at det organiserte arbeidslivet i Norge skal ha høy status, og

*Etter en travel dag på jobb som Parat-leder liker Olsen å koble av med en god bok. – Lesing er fritiden min. Jeg er altlesende og leser de fleste sjangre, sier hun.
Foto: Vetle Daler*



opprettholde den norske modellen med trepartssamarbeidet, sier Olsen.

Øvelse gjør mester

Rollen som forbundsleder innebærer også å være organisasjonens frontfigur og stille opp på alt fra medlemsarrangementer til TV-debatter. Her lever Olsen etter mottoet «øvelse gjør mester».

– Når jeg er trygg på saken, er det ikke noe problem, da går det veldig greit. Når jeg ikke er så trygg på at jeg kan det jeg skal snakke om, er det innerst inne litt ubehagelig. Men ikke så ubehagelig at det stopper meg, sier hun.

Som tillitsvalgt har Parat-lederen alltid følt at arbeidsgiver har tatt henne på alvor.

– Jeg har blitt møtt med respekt og har blitt behandlet som en likeverdig part. Hvis ikke har jeg sagt klart og tydelig ifra, understreker hun.

Det er kanskje nettopp derfor hun nyter respekt fra mennesker hun møter. Respekt er et ord hun har sansen for.

– Respekt for alle mennesker er noe jeg hatt med meg fra jeg var liten. Jeg er opptatt av å se mennesker for hvem de er, og å ha respekt for hva de gjør, ikke for hvilken posisjon eller makt de har. Jeg snakker på samme måte til en politidirektør som til kollegene mine. Om du er lege eller renholdsbetjent, spiller ingen rolle, det er hvem du er som menneske, jeg lar meg fascinere av, utdyper Olsen.

Temperament

At Olsen smiler mye, vet alle som kjenner henne. Det er nemlig ikke mye som skal til for å gjøre Parat-lederen glad.

– Bare et smil, et godt ord, at noen gjør småting for deg. For eksempel når Anneli (Parats nestleder, journ. anm.) ordner togbillett til meg når vi skal ut på reise sammen. Sånne småting gjør meg kjempeglad, sier hun.

Alt er imidlertid ikke bare fryd og gammen i Olsens verden. Bak det store smilet skjuler det seg også et visst temperament.

– Jeg kan bli forarget over at barn sulter, men en liten hverdagslig ting kan også gjøre at jeg eksploderer. Da kan jeg bli fort sint, men det går fort over, sier hun med et smil.

At folk ikke har det bra, trigger også følelser hos Parat-lederen.

– Jeg blir trist når jeg ser at ikke alle har det like godt som meg i her Norge. At vi fortsatt har fattigdom. Når jeg går i Oslos gater og ser dem som ikke har noe sted å bo, spesielt unge narkomane. Men jeg kan bli like trist når en arbeidsgiver ikke skjønner arbeidslivets spilleregler. Da kan jeg også bli fly forbanna, avslutter Olsen. ■

Tre om Unn Kristin



Foto: Vetle Daler

Einar Follesøy Kaldhol, leder i Parat politiet

– Unn Kristin er veldig kunnskapsrik og veldig flink til å holde oversikten. Hun er dessuten mye flinkere enn meg til å la de andre snakke seg ferdig, før hun klinker til med fakta. Jeg husker det første møtet jeg var med henne på. Hun syntes jeg stilte for mange spørsmål, og i pausen ble jeg dratt til side på et rom og gitt en god overhøvling om hva som var uakseptabelt. Jeg gikk slukøret tilbake og tenkte «hva er det jeg har begitt meg ut på». Unn Kristin kan være litt brå, men hun gjør det med kjærlighet og for å få fram det beste. Og det var helt sikkert nødvendig.



Foto: Vetle Daler

Anneli Nyberg, nestleder i Parat

– Unn Kristin er en seriøs og rettferdig dame med stor arbeidskapasitet. Jeg er ufattelig glad for at det er nettopp hun som har vært ved min side i den første utfordrende tiden som konstituert nestleder. Hun er dårlig på å huske navn, men alt tilgis av hennes fantastisk høye og smittende latter.



Foto: Privat

Rebekka Davidsen, datter

– Jeg har et veldig godt og nært forhold til mamma. Hun er mye mer enn bare en mor, hun er også min beste venninne, og i tillegg et stort forbilde. Mamma fikk meg da hun var veldig ung, men hun har likevel fullført utdanning, bygget opp en god karriere og samtidig vært en god forelder på heltid. Egenskapen og kapasiteten hun har til å sjonglere alt slik at det går opp i døgnetts 24 timer, er imponerende. Hun har alltid vært til stede som en trygg mor, både i barndommen og nå som jeg er voksen. Jeg setter stor pris på at jeg kan komme til henne med mine utfordringer og spørsmål. Og motsatt.

Trine Lise Thorbergsen holder styr på 45 kolleger ved 330-skvadronen på Rygge. Hun er den som har oversikten over skvadronens aktiviteter fra dag til dag, uke til uke, måned for måned.
Foto: Gorm K. Gaare





Alltid parat for 330-skvadronen

Trine Lise Thorbergsen holder styr på 45 kolleger ved 330-skvadronen på Rygge. Nå ser hun frem til å flytte inn i splitter nye lokaler hvor også tre splitter nye Leonardo AW101 redningshelikoptre skal få plass i de nye hangarene.

Av: Magne S. Otterdal

Vi møter Trine Lise Thorbergsen en vinterdag i januar, ved sikkerhetskontrollen til Forsvarets anlegg på Rygge. Vi kjører bort til 330-skvadronens snart utrangerte bygningsmasse på flatene ved Rygge flyplass.

Noen hundre meter lenger borte har redningsbasens nye bygninger, påbegynt sommeren 2019, reist seg – med nye helikopterhangarer og kontorer. Det er snart klart til innflytting, med høytidelig innvielse og festivitas i løpet av våren 2020. Det betyr en god del ekstra å holde styr på, ikke minst når de nye Leonardo AW101 redningshelikoptrene kommer plass, og de alderspregede Sea King-helikoptrene blir avløst.

Fra Harstad til Moss

Harstadværingen Thorbergsen flyttet til Moss og Rygge da hun ble kjæreste og senere giftet seg med en forsvarsmann, han også harstadværing, stasjonert i Moss. Første jobben i Moss hadde hun som hotellmedarbeider. Hun startet karrieren i Forsvaret etter at barna kom.

Det startet med en jobb som deltids kontormedarbeider på 60 prosent ved den våpentekniske skvadronen.

– Den gang jobbet jeg på forværelset, som det het, til skvadronsjefen, forteller Thorbergsen.

Etter hvert ble det videreutvikling med lederkurs og ulike kursmoduler ved Luftforsvarets krigsskole, som har åpnet

for også sivilt ansatte, og det ledet frem til den administrative stillingen hun har nå ved 330-skvadronen.

– Jeg ble nysgjerrig, hoppet litt rundt og har nå vært med på mye forskjellig i Luftforsvaret. Her jeg er nå, har jeg vært i ti år. Det angrer jeg ikke en dag på, sier Thorbergsen og legger til at hun opplever arbeidsplassen som en av de beste arbeidsplassene en kan tenke seg. Både på grunn av godt miljø, og fordi man opplever å gjøre en samfunnsnyttig gjerning.

Familiebedrift

I oppholdsrommet vegg i vegg med hangaren og helikopterlandingsplassen kan vi nesten ane litt «Mission Impossible»-stemning. Tom Cruise kan når som helst komme inn, bærende på flyhjelm.

Mens vi sitter der, kommer jammen en ung versjon av Cruise inn. Han sier hei, henter en kaffekopp og setter seg i nærheten. Vel, det kunne vært filmhelten. Men denne gangen er det faktisk én av Thorbergsens virkelige helter: Eldstesønnen Joakim, som ble ansatt ved 330-skvadronen i 2019 etter lederutdanning i Forsvaret.

Jobb i Forsvaret er åpenbart noe som har fengst i familien Thorbergsen. Nå er altså Thorbergsens eldste sønn på 26 år tilbake i hjembyen og i ny jobb ved 330-skvadronen som fremtidig seksjonsleder på teknisk avdeling. Lillebror på 23 er også i gang med karrieren. Etter befalsskolen har han nå tjenestegjort





– Jeg er så takknemlig for de dyktige og gode kollegene jeg har, tenk så heldig jeg er. Og de er bitte litt heldige de også som har meg – jeg bruker å fleipe med å si at de redder liv, jeg redder dem, sier Thorbergsen. Foto: Gorm K. Gaare

i Bardufoss et par år innenfor vakt og sikring. Men da Thorbergsen etter skilsmisse fant ny kjærlighet, var det utenfor Forsvaret. Hennes nye mann driver firma med maskinutleie i det sivile.

Katastrofetrening

På Thorbergsens kontor henger – ved siden av plakaten for Parat Forsvar – filmplakaten for *The Guardian*, der Kevin Costner spiller hovedrollen i en dramatisering av arbeidslivet i redningstjenesten. En hverdag hvor det viktige er å berge liv, med livet som innsats, 24 timer i døgnet.

Det folk flest ser i nyhetene eller på filmerretet, som når et cruiseskip driver hjelpeløst rundt i stormen i Hustadvika, er det arbeidsplassen ved en redningsskvadron dreier seg om. Katastrofeberedskapen er på topp, og alle daglige rutiner gjøres med mål om å være 110 prosent forberedt på at det verste kan skje.

Thorbergsen har vært ansatt ved 330-skvadronen helt siden den ble etablert som stående enhet i 2008. Det som startet som en kontorstilling, har utviklet seg til en multifunksjon som griper inn i alt 330-skvadronen driver med. Regnskap, HR, logistikk, operasjonsstøtte, i tillegg til å understøtte avdelingssjefen.

Sistnevnte handler om å gjøre sjefen god, og det synes hun er en viktig jobb. Hun liker å jobbe med mennesker og er glad for å bli inkludert i sjefens personalledelse med alle de utfordringer det medfører. – Da jeg startet, var det en ren kontorjobb. Nå er jeg for eksempel med ute på øvelser fire ganger i året. Jeg har ansvar for både logistikk og sikkerhet, sier Thorbergsen.

Kontinuiteten selv

Hun er, etter ti år, blitt selve kontinuiteten ved skvadronen. Mens de 45 militært ansatte er i turnus, er Thorbergsen den som har

oversikten over skvadronens aktiviteter fra dag til dag, uke til uke, måned for måned.

Pilot Anders Rossing kommer inn i oppholdsrommet og bekrefter uoppfordret at Thorbergsen er skvadronens anker.

– Hun er knutepunktet vårt. Ingen ting hadde gått uten Trine Lise. Hun er gull verd, sier Rossing.

Thorbergsens arbeidsdag går som regel fra 07:30 til 15:30, men med krav om stor fleksibilitet når det er øvelser og redningsaksjoner på gang.

– Med hensyn til arbeidsmiljøloven er vi den rødeste avdelingen i Luftforsvaret. Vi får litt på pukkelen for det, men så lenge det kan forklares på grunn av vår type aktivitet, får vi forståelse for det, forklarer Thorbergsen.

Arbeidshverdag utenom det vanlige

Thorbergsen forteller om en variert og travel arbeidshverdag.

– Dagen starter med en felles operativ og teknisk morgenbrif. Vi går gjennom alt fra vær, vind og bølger, siste døgnns oppdrag og dagens gjøremål. Teknisk avdeling forteller om status på flymaskinen, om noe må repareres, sier hun.

På møtet gjennomgår Thorbergsen administrative ting. Budsjetter og planer skal følges. Lønn og reise skal godkjennes. Arbeidsmiljøloven skal følges, så godt det lar seg gjøre. Etter morgenbrifen er det kontortid. Mailer gjennomgås, og det etableres en daglig oversikt over skvadronen. Det er en betydelig oppgave å følge alt som skjer.

– Jeg prøver å være flink på kontoret til klokken 09:30. Da er det kaffe i oppholdsrommet. Alt personell på vakt kommer, og det er en blanding av avbrekk og oppdatering, forteller hun.

Påvirkningskraft

Utover dagen kan det meste skje. Rett som det er må hun innom nybygget til 165 millioner kroner, der innredningen av 5500 kvadratmeter hangar og 500 kvadratmeter kontor allerede er i gang. Det er planlagt ned til minste detalj, og Thorbergsen synes

det er greit å ha en finger med i spillet når den nye arbeidsplassen for skvadronens 45 ansatte skal utformes.

Selv om de seks operative 330-skvadronene Banak, Bodø, Ørland, Florø, Sola og Rygge har fått en felles utforming, er det rom for lokale løsninger også. Ifølge Thorbergsen er ikke standardoppsetningen nødvendigvis brukervennlig.

– Jeg har fått lov å mene litt. Det er supert at vi får legge til rette for vår drift her, sier hun.

Thorbergsen forteller om et tiår der omstilling og rasjonalisering har ført til sentralisering av flere arbeidsoppgaver på færre medarbeidere, en omstilling hun har vært aktiv deltaker i også som Parat-tillitsvalgt. Moderniseringen av arbeidsplassen med nye lokaler kommer derfor som ekstra motivasjon.

– Det gjør noe med deg, det gir en boost. Det er bra, for arbeidsbelastningen øker jo for hvert år, sier hun.

Skarpere oppdrag

Etter terroranslaget mot regjeringskvartalet og Utøya 22. juli 2011 har også 330-skvadronen på Rygge fått et

ekstra, skarpt beredskapsoppdrag fra Justisdepartementet. Det krever ekstra øvingsaktivitet. Ved skvadronen har samtalene dreiet tilbake til 22. juli etter NRKs dramaserie denne vinteren.

– Vi var en del av det. Serien vinkler det veldig fint, med søkelys på det som faktisk skjedde rundt og ikke bare selve handlingen, mener Thorbergsen.

Thorbergsen husker den skjevnsvangre fredagen i juli for snart ni år siden. Hun var på handletur til IKEA i Oslo og fikk nyheten på radio da hun satte seg i bilen sammen med et vennepar. Det ble rask retur til Moss, og hun kontaktet jobben og kolleger ved skvadronen.

– En går jo inn i jobben med en gang og tenker hva kan en bidra med. Vi snakket mye om det etterpå, særlig med dem som var ute på oppdraget. De så og opplevde ting som vi andre knapt kan forestille oss. I bunn og grunn er jeg så takknemlig for de dyktige og gode kollegene jeg har, tenk så heldig jeg er. Og de er bitte litt heldige de også som har meg – jeg bruker å fleipe med å si at de redder liv, jeg redder dem, avslutter Trine Lise Thorbergsen. ■



Harstadværingen Thorbergsen flyttet til Moss og Rygge da hun ble kjæreste og senere giftet seg med en forsvarsmann stasjonert i Moss. Hun startet karrieren i Forsvaret etter at barna kom, og har aldri sett seg tilbake. Foto: Gorm K. Gaare



Jobb i Forsvaret er åpenbart noe som har fengst i familien Thorbergsen. Også eldstesønnen Joakim jobber ved 330-skvadronen på Rygge. Foto: Gorm K. Gaare



Parat mot NHO og Widerøe i Arbeidsretten

Parat mener Widerøe har brutt tariffavtalen med pilotene i forbindelse med at selskapet har sagt opp en ansatt.



Foto: Trygve Berglund

Christen Horn Johannessen.

Pilotavtalen i Widerøe har andre og strengere prosedyreregler enn arbeidsmiljøloven. Disse må ifølge Parat-advokatene Christen Horn Johannessen og Sigurd Øyvind Kambestad gjennomføres før arbeidsgiver kan gå til oppsigelse. Horn Johannessen sier selskapet har gjort seg skyldig i et tariffbrudd, og at oppsigelsen derfor må kjennes ugyldig. – Uten å gå i detalj mener vi også at det er mangler i grunnlaget for oppsigelsen, sier han.

Parat støtter prosjekt i Øst-Europa

Parats støtte til solidaritetsarbeidet går i år til et prosjekt i regi av ITF.

Det er Den internasjonale transportføderasjonens (ITF) prosjekt «Eastern European Low Cost Carrier Project 2020» som får årets solidaritetsstøtte fra Parat. Støtten er på 8000 euro. Parats nestleder Anneli Nyberg forteller at dette er et prosjekt spesielt rettet mot ansatte i lavprisflyselskaper som har baser i Øst-Europa. Et av målene for prosjektet er å bidra til å bygge opp fagforeninger.



Unn Kristin Olsen. Foto: Helene Husebø

Med klima som formål

Som et samarbeid mellom de norske hovedorganisasjonene hadde Arbeidslivets klimauke i februar et mål om å sette søkelys på miljøvennlige tiltak på arbeidsplassene.

Arbeidslivets klimauke er et årlig samarbeid mellom YS, LO, Akademikerne, Virke, Spekter, KS og NHO. Parat-leder Unn Kristin Olsen mener uka retter søkelyset mot et særs viktig tema for arbeidslivet, og bidrar til å minne oss på viktigheten av klimainngangsbetjent og klimatilstandene.

Tilbake som rådgivervikar

Siren Somby er tilbake som rådgivervikar på Parats regionkontor i Tromsø. Hun har en master i innovasjon, organisasjon og ledelse fra Norges fiskerihøgskole og har tidligere jobbet i NHO med kurs i arbeidsrett, varslings, HMS, medietrening og coaching.



Foto: Trygve Berglund

Siren Somby.

Rådgivervikar i Nord

Jo Sigurd Aurvoll startet den 2. januar som rådgivervikar ved Parats regionkontor i Tromsø. Aurvoll har tidligere jobbet i Forsvaret og UDI, hvor han var tillitsvalgt og verneombud. Han har en MBA fra Nord Universitet hvor han skrev masteroppgave om ledelse av frivillige.



Foto: Trygve Berglund

Jo Sigurd Aurvoll.

Parat vokser i Kystverket

Parat har en stor – og voksende – medlemsgruppe i Kystverket. I februar var tillitsvalgte på besøk på Parats hovedkontorer for å ruste seg for fremtiden.

Parats medlemsgruppe i Kystverket er i stor vekst, og i februar møtte de tillitsvalgte Parat-leder Unn Kristin Olsen og rådgivere fra Parats sekretariat i Oslo. På møteagendaen stod blant annet diskusjon om kommende omstillinger og andre utfordringer i Kystverket. Hovedtillitsvalgt Thor Messel forteller at stadig flere grupper ansatte søker seg til dem, og at det derfor er viktig å være forberedt på hvordan man best kan møte dem.



F.v.: Victoria Rynning (Parat), Odd Jenvin-Steinsvåg (Parat), Unn Kristin Olsen (Parat), Thor Messel (Kystverket), Turid Spicer (Kystverket). Foto: Vetle Daler

Parats regionutvalg (RU)

■ RU region Nord

(Nordland, Troms og Finnmark)

Leder: Lars Raymond Holm, Luftfartstilsynet

E-post: Lrh@caa.no

Åse Helen Andersen, Apotek 1 Hammerfest

E-post: aasehelande@hotmail.com

Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne

E-post: akt@brreg.no

Tor Fredrik Olsen, Troms og Finnmark fylkeskommune

E-post: tor.fredrik.olsen@ffk.no

Per-Christian Størksen, Nordland Fylkeskommune

E-post: perst@nfk.no

Terje Grytdal Roland, Nord-Troms Tingrett

E-post: terje.grytdal.roland@domstol.no, Ungrepresentant

■ RU region Midt

(Trøndelag, Møre og Romsdal)

Leder: Morten Mørch, NTNU Trondheim

E-post: Morten.morch@ntnu.no

Grete Kambuås, BOOTS APOTEK, Trondheim

E-post: Gretkam@online.no

Ronny Johannessen, NAV IT Forretningspartner, Steinkjer

E-post: Ronny.johannessen@nav.no

Andreas Sylte, NTNU Ålesund

E-post: Asy@ntnu.no

Vigdis Rønningen, NTNU Trondheim

E-post: vigdis.ronningen@ntnu.no

Håvard Indgaard Rotmo, Heia og Skjerve Bygg AS,

Ungrepresentant

E-post: havard@rotmo.net

■ RU region Øst

(Innlandet, Oslo, Viken)

Leder: Hilde Margrete Bjørklund - Cappelen Damm AS

E-post: hilde.bjorklund@cappelendamm.no

Bente Iren Tollefsen Moen - Statens Pensjonskasse

E-post: bente.iren.moen@spk.no

Stein Grindheim - SAS Ground Handling

E-post: stein.grindheim@sas.no

Ronny Kjønso - Asko Øst

E-post: ronny.kjonso@asko.no

Anja P. Ahlstrøm - NIBIO

E-post: Anja.Ahlstrom@nibio.no

Kathrine Fjell fra SAS Ground Handling, Ungrepresentant

E-post: Kathrine.fjell@sas.no

■ RU region vest

(Rogaland, Vestland)

Leder: Gro Nondal Buvik, Sognekraft AS

E-post: gro.nondal.buvik@sognekraft.no

Odd B. Eide, Sjøfartsdirektoratet

E-post: Odd.Eide@sjofartsdir.no

Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad AS

E-post: hege.solbakken.saebo@aftenbladet.no

Tommy Sævareid, Vestland fylkeskommune

E-post: tommy.saevareid@hfk.no

Erik Andreassen, Gate gourmet i Bergen

E-post: eandreassen@gategourmet.com

Aina Helene Malja, Vestland fylkeskommune, Ungrepresentant

E-post: ainahelene@hotmail.com

■ RU region Sør

(Agder, Vestfold og Telemark)

Leder: Ragnhild Negård - NAV

E-post: ragnhild.negard@nav.no

Nina Ødegård - Universitetet i Sørøst-.Norge

E-post: Nina.Odegard@hvb.no

Cecilie Holt, NAV

E-post: cecilie.holt@nav.no

John-Inge Nerland - Fylkesmannen i Oslo og Viken

E-post: fmbujin@fylkesmannen.no

Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Elefanten Kristiansand

E-post: annebritt1962@hotmail.com

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:



*Pia Helene Willanger
Forhandler*



*Vette W. Rasmussen,
Advokat*



*Thore Eithun Helland
Advokat*



*Grete Dieserud,
Forhandler*



*Thomas Lilloe,
Forhandler*



*Bjørn Are Sæther
Rådgiver*

Har du spørsmål til juristene eller til forhandlingsavdelingen, kan du sende spørsmålene til trygve.bergsland@parat.com. Vi hjelper deg som medlem med alle typer problemstillinger knyttet til arbeidsforhold og tolkning av avtaleverket. Du kan også ta kontakt med oss når det er behov for skriftlig og muntlig rådgivning i forbindelse med omorganisering, nedbemanningsprosesser, ferie, arbeidstidsordninger, trygdespørsmål og lignende.

Deltidsansatt

Jeg jobber deltid i et departement, men vil ha en større stillingsbrøk enn det jeg har i dag. Arbeidsgiver sier de ikke kan gjøre noe for meg. Har jeg ikke krav på å få 100 prosent stilling hvis det er arbeidsoppgaver til det?

Ingrid

Svar: Du har ikke krav på å få kunne jobbe så mye du vil. Det er den stillingsprosenten som du er ansatt i, som er førende for ditt ansettelsesforhold. Men ifølge statsansattloven § 13 har deltidsansatte i virksomheten fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse. Det betyr at dersom arbeidsgiver skal lyse ut en stilling som du er kvalifisert for, så kan du på visse vilkår få utvidet din stilling, fremfor at

arbeidsgiver foretar en ny ansettelse. Jeg anbefaler deg derfor å holde deg oppdatert på ledige stillinger i virksomheten og melde din interesse ved søknad på stillingene. Det kan tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger ved vurderingen av om en arbeidstaker er kvalifisert for stillingen.

Pia

Uten lønn

Jeg har nylig sagt opp min stilling innen salg, ettersom jeg skal begynne i ny jobb. Min nye arbeidsgiver driver innenfor samme bransje, men jeg skal nå jobbe med salg av andre type produkter enn det jeg gjorde tidligere. Arbeidsgiver truer med å gjøre konkurranseklausulen i arbeidsavtalen gjeldende, og jeg risiker å stå uten lønn i seks måneder. Kan de det?

Geir Ove

Svar: Merk at en konkurranseklausul kun gjelder så langt den er nødvendig. Dette innebærer at dersom de produktene du selger ikke er i konkurranse med din tidligere arbeidsgiver, vil det neppe foreligge grunnlag for å påberope en konkurranseklausul. I de tilfeller der arbeidsgiver har et behov for å verne seg mot konkurranse, plikter arbeidsgiver å lønne deg i perioden de nedlegger helt eller delvis yrkesforbud. Dette er nærmere regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 14 A. Av loven følger det også en frist på fire uker etter mottak av oppsigelsen for å gjøre konkurranseklausulen gjeldende.

Vetle

Lekkasje i nykjøpt hus

Jeg og min kone kjøpte et sjøhus i Lillesand, og i prospektet og taksten stod det at det var oppdaget lekkasje på badet. Etter at vi var kommet godt i gang med oppussing av badet, sendte jeg en melding til selgerens forsikringselskap om lekkasjen. Jeg ville få inn et beløp vi kunne bruke på oppussingen, men vi fikk blankt avslag. Forsikringselskapet sa at vi visste om lekkasjen da vi kjøpte boligen, og vi hadde reklamert for sent, så vi hadde ikke noe krav på prisavslag. Kan en selger selge et defekt bad til noen uten at det får konsekvenser?

Bjarne Øyvind

Svar: Skal du ha krav på prisavslag ved kjøpt av brukt bolig, må det foreligge en mangel. En mangel kan være en feil ved huset, for eksempel en lekkasje på badet. Men de feil og mangler som du har sett på befaringen,

eller de feil og mangler som står nevnt i prospektet, taksten eller andre steder, er ikke en kjøpsrettslig mangel som kan danne grunnlag for sanksjoner mot selgeren av boligen.

Thore

Sykemelding og oppsigelse

Jeg har vært sykemeldt i ett år og en måned. Nå har jeg fått innkalling til drøftingsmøte, hvor det står at arbeidsgiver ønsker å vurdere arbeidsforholdet mitt. Kan arbeidsgiver si meg opp når jeg er syk?

Anne

Svar: Ja, etter ett år med sykemelding kan arbeidsgiver si deg opp. Før det har gått ett år, er du vernet mot oppsigelse på grunn av sykdom. Men dersom arbeidsgiver ønsker å si deg opp nå, må det være en saklig grunn for det. Det er ikke nok at du er syk. For å vurdere om det er saklig grunn til oppsigelse, vil mulighetene dine for å komme tilbake til jobben innen rimelig tid være viktig. I tillegg vil det være viktig å se på arbeidsgivers muligheter til tilrettelegging, og om tilrettelegging har vært forsøkt. Så selv om du ikke har et direkte vern mot oppsigelse på grunn av sykdom etter ett år, er det allikevel en høy terskel for å si deg opp.

Grete



Lønnsoppgjør

Jeg er i min første jobb og har bare vært med på lønnsoppgjør én gang tidligere. Da fikk vi beskjed fra Parat at rammen for oppgjøret var 3,2 prosent. Jeg har sjekket min lønn for i fjor, og kommer frem til at jeg bare har fått 2 prosent økning i 2019. Hvorfor får ikke jeg de 3,2 prosentene som var rammen?

Henrik

Svar: Rammen for et lønnsoppgjør består av mange elementer, blant annet overheng, generelle tillegg og lokale tillegg. Dette gjør at selv om rammen er 3,2 prosent, så er det ikke sikkert at månedslønnen øker med 3,2 prosent. Dette avhenger av hva man fikk året før, når man fikk reguleringen i fjor, og når man får reguleringen i år. Det er også slik at selv om rammen er 3,2 prosent, så er ikke dette en garanti for at alle får dette i lønnsøkning. Det man har krav på, er kun at lønnen er høyere enn en eventuell minstelønn eller de sentrale generelle tilleggene. Skal man ha noe mer enn dette, må dette forhandles frem lokalt. Vil du vite mer, må du ta kontakt med din lokale tillitsvalgte.

Thomas

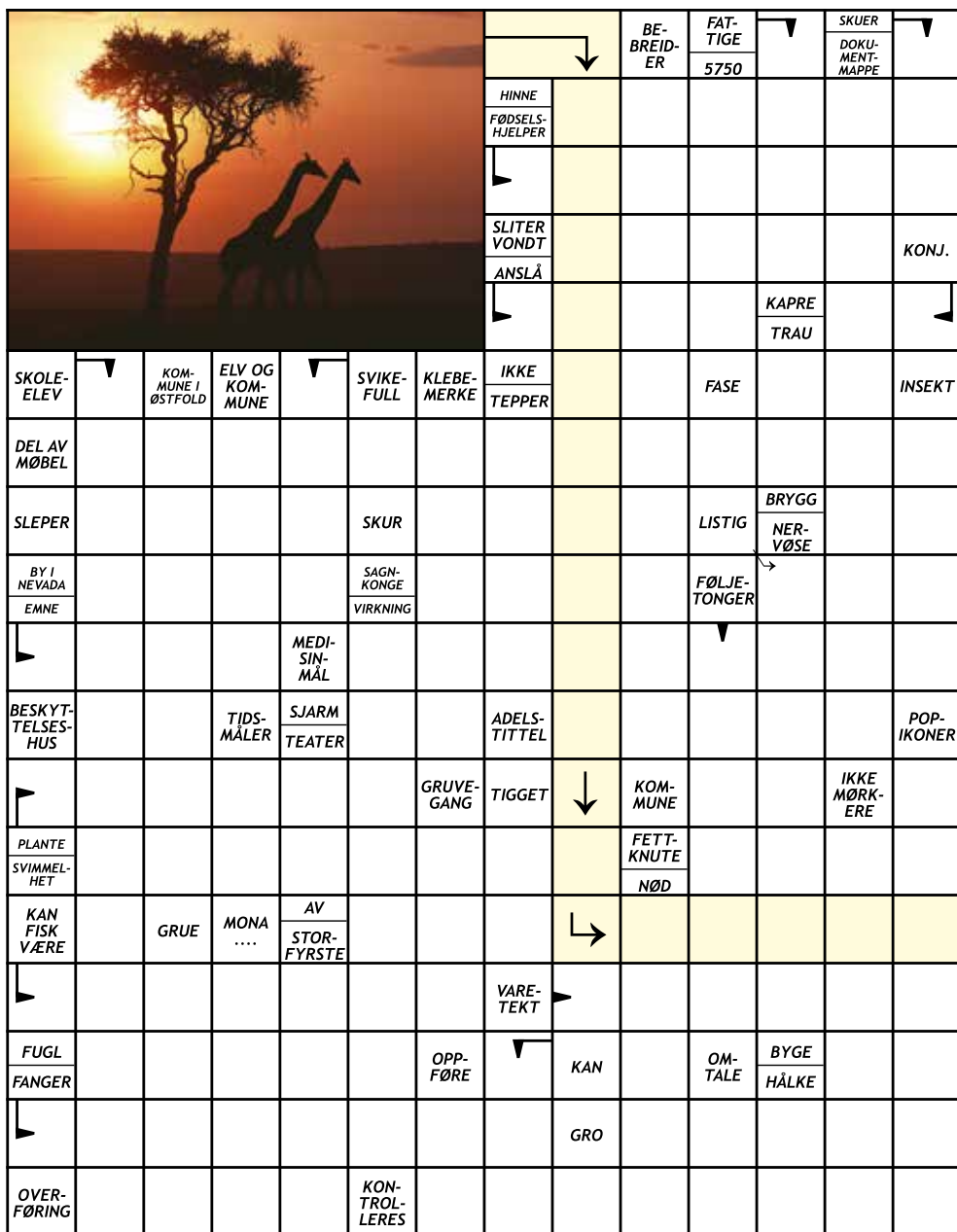
Videreutdanning

Jeg planlegger å videreutdanne meg. Har jeg krav på permisjon med lønn?

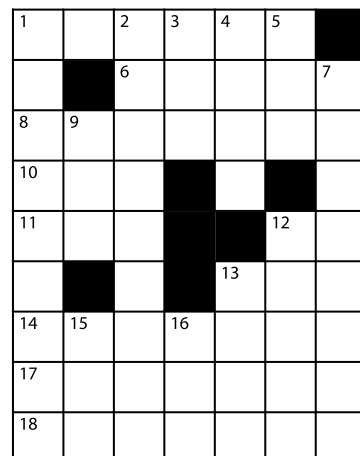
Helga

Svar: I KS' hovedtariffavtale finnes det bestemmelser som omhandler dette, nærmere bestemt § 14.2. Dersom du og arbeidsgiver blir enige om at utdanningen du tenker å ta er viktig kompetanse for å utføre din jobb, kan de innvilge permisjon med hel eller delvis lønn. Hvis arbeidsgiver mener at utdanningen du tar ikke er nødvendig for din nåværende stilling, har du også mulighet til å søke permisjon uten lønn, dette reguleres av arbeidsmiljølovens § 12-11.

Bjørn Are



MINI KRYSSORD



Vannrett

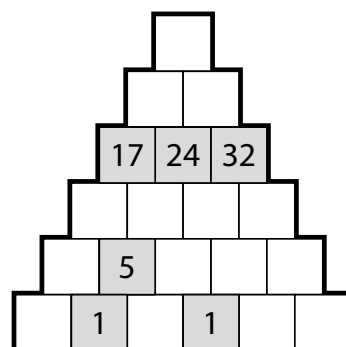
1. Innehaveren
6. Land i Afrika
8. Småfuglen
10. Vaske
11. Jorde
12. Smelte
13. Mottar
14. Liker ikke
17. Forbilder
18. Korridorene

Loddrett

1. Unisont
2. Klargjøringen
3. Flokk
4. Kvinne
5. Jomfruelige
7. Ledere
9. Atom
12. Skodden
13. Skrubbe
15. Pikenavn
16. Sediment

TALL PYRAMIDEN

Alle feltene skal fylles med tall. Noen tall er fylt inn på forhånd, og dette utgjør summen av tallene i de to feltene under. Du må sette inn begge tallene i de to tilstøtende feltene for å finne tallet i feltet over, og motsatt, du finner tallet i et felt ved å trekke tallet i feltet ved siden av fra tallet i feltet over.



Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 4 – 2019 er:

«GREIT Å HA EN MUR Å HVILE SEG VED» Den heldige vinneren er: Kristin Stensby, fra Hosle.

Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: **29. mai 2020.**

Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten som e-post til trygve.bergsland@parat.com eller ordinær post til: **Parat, Postboks 9029, Grønland, 0133 Oslo**

Husk å merke e-posten/konvolutten «Kryssord 1/2020». Husk også å skrive på ditt eget navn og adresse.

Premie: Horizon, alpaka-pledd av 50 prosent alpakaull, 40 prosent fåreull og 10 prosent mikrofiber. Pleddet er Fair Trade-sertifisert. Målene er 130x200 centimeter (se foto).



Løsning:

Navn:

Adresse:

SUDOKU

	4	8	5		3	9		6
1	2		6				3	
				9	1			
	7	1	9	3		8		2
					4	3		
		2	8					
	1		4				8	
	8	4				5		1
9	5	6		8		4	2	

Lett

© Bulls

	2							5
	4	1		2	8		9	
		6	3	1			4	
1		9				4		
			8				3	
	8	4			3	9		6
			9		1			3
2	1	8					6	
9	6							

Middels

© Bulls

				2			7	
						4		
6				5		2	3	
		5		8	6	9		
			9	5	7	8		
		2	8			5		
		3			9		4	
8			5	3				6

Vanskelig

© Bulls

Æ	L	E	P	R	O	T	A	L	U	B	A	F	N	A
U	U	S	K	O	L	E	T	A	N	N	L	E	G	E
P	R	A	R	R	E	S	T	E	R	E	S	O	L	T
J	V	S	V	L	W	K	U	F	N	B	S	C	H	E
E	E	N	T	R	I	V	K	N	R	E	I	Ø	G	T
R	L	E	C	U	T	M	E	I	B	E	N	L	I	I
E	E	G	D	T	D	T	E	E	T	S	A	I	V	R
M	V	N	A	O	P	E	R	G	E	N	L	K	H	O
I	E	I	E	P	G	G	N	H	R	O	A	Ø	E	I
A	N	L	O	R	S	N	J	T	T	Ø	Y	W	S	R
A	E	E	I	K	M	E	A	S	B	R	N	K	Æ	E
R	T	D	I	Q	R	E	O	P	Y	O	Y	N	D	P
G	F	P	E	N	Æ	G	L	G	P	T	L	D	Å	U
E	E	F	E	Z	R	S	G	E	E	O	X	I	B	S
T	H	A	R	A	E	U	B	D	B	S	K	Z	G	A

Ordplunder

Bokstavene i ordet under har blandet seg litt. Kan du finne fram til riktig ord ved å plassere bokstavene i riktig rekkefølge i de hvite feltene?

Den grå teksten på siden gir deg noen hint. Skjul teksten om du ikke vil ha hjelp.

E P S K R A T I S

FYLL INN ORDET:

--	--	--	--	--	--	--	--	--

NOEN SMÅ HINT

- Ordet starter med bokstaven S
- En meny
- Fortegnelse over retter og viner som et måltid er sammensatt av

KRYSS OG TVERS

Finn alle ordene. Ordene kan stå vannrett, loddrett eller diagonalt. aa kan ofte stå skrevet baklengs.

ANTIKK
ARGE
ARGOSTOLI
ARRESTERES
BELEMRE
DELINGEN
FABULATOR
FREAKER
HØNSEHJERNE
HØYRYGG
JEREMIA
KOPPANG
LIMEGRØNN



LURVELEVENET
OPPTENNE
OSEBERGSKIPET
SKOLETANNLEGE
SKYTE
STUDENTBOLIG
SUPERIORITET

PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM

Sender du oss løsningen på alle oppgavene på denne siden, er du med i trekningen av et Horizon, alpaka-pledd av 50 prosent alpakkauull, 40 prosent fåreull og 10 prosent mikrofiber. Pleddet er Fair Trade-sertifisert. Målene er 130x200 centimeter (se foto).



Frist for å sende inn løsningen er 29. mai 2020.

Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve.bergsland@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. Husk å merke e-posten/konvolutten «Hjernetrim 1/2020».

Vinneren av hjernetrim i 4/2019 er Rigmor Leikny Jønvik, fra Levanger.

Vi krever vår andel

Det går mot lysere tider, dagene blir lengre, og vi nærmer oss vårens vakreste eventyr: tarifforhandlinger i de ulike sektorene. I Parat er vi vårt ansvar bevisst.

Det går bra i Norge, og det er god vekst i norsk økonomi, også i konkurranseutsatt sektor. Derfor ønsker vi å kreve vår andel av verdiskaping. Vi vil kreve en lønnsutvikling som sikrer reallønnsvekst for alle medlemmer.

Kompetanse i arbeidslivet er viktig for oss i Parat, og vi ønsker tariffesting av rett til kompetanseutvikling og tid til gjennomføring. Vi kommer også til å sette klima og miljø på dagsordenen under årets forhandlinger, og vil gå inn i årets tarifforhandlinger med et tydelig krav om at de ansatte må få utbytte av den verdiskapingen de er med på.

Vi har snakket mye om den norske modellen i Parat, nå setter vi den norske ledelsesmodellen på dagsordenen som årets flaggsak. Hovedmålet er å øke arbeidstakeres og arbeidsgiveres kunnskap om hva som kjennetegner god ledelse i Norge.

Det er tegn i tiden som peker i retning av at den flate og uformelle ledelsesmodellen vi er vant til her hjemme, er i ferd med å bli erstattet av en mer internasjonal modell der tydelige hierarkier og strammere styring er mer vanlig. Særlig gjelder dette i den delen av arbeidslivet hvor de ansatte ikke, eller i liten grad, er organisert.

For om vi kan peke på én ting som har vært typisk for den norske ledelsesmodellen, så er det nettopp en viss motstand mot hierarkier, sterk tiltro til våre kolleger og ledere, og skepsis til formelle regler og strukturer. Vi er vant til å vise hverandre tillit, være selvstendige i vårt arbeid og ha stor medvirkning som arbeidstaker og gjennom våre tillitsvalgte.

Nå i 2020 vil dere derfor høre oss snakke mye om ledelse. God ledelse, ledelse på norsk og våre krav til god ledelse. Vi jobber for at du som medlem skal få en enda bedre arbeidshverdag, og vi vet at en viktig brikke i puslespillet er ledelse – både ledelse generelt og ledelsen på den enkelte arbeidsplass.



Unn Kristin Olsen. Foto: Vetle Daler.

I disse dager snakkes det mye om klimautfordringene verden står overfor, og vi i Parat har også satt klima og miljø på dagsordenen. I kjent Parat stil skal vi ha en positiv, konkret og praktisk tilnærming til klimautfordringene, og det skal være forskningsbasert. Vi har inngått et spennende samarbeid med Norsk klimastiftelse, og vil sammen med dem lansere et tillitsvalgtverktøy.

Parat vil passe på at tiltak og grep vi går inn for har faktisk effekt, samtidig som vi ser at klima og arbeidsplasser kan komme i konflikt. Nettopp derfor er vi på vakt mot lettvinne klimakrav, som ikke vil virke på annen måte enn ved å sette verdiskaping i fare. Arbeidet for å redde klimaet må og skal ikke føre til arbeidsledighet eller nedbygging av velferdstjenestene våre. Vi skal greie begge deler!

*Jeg ser våren gå gjennom verden
Den legger igjen sin grønne latter
Og har en avtale med solen*
Lars Saabye Christensen

UK.Olsen

Unn Kristin Olsen
Leder i Parat

Facebook: facebook.com/UnnKristinOlsenParatYS

Parat med egen kleskolleksjon



Parat har valgt ut et lite utvalg kvalitetsklær. Medlemmer og tillitsvalgte kan bestille klærne i parat.shop.idegroup.no og betaler kun vår innkjøpspris.

Parat betyr at vi alltid står klar, uansett når du trenger hjelp. Et enkelt norsk ord som er tydelig i sitt budskap og som har fått Språkrådets pris for nettopp dette.

Fargen er oransje, som gir varme og som signaliserer glede, bevegelse og nytelse. Oransje virker oppløftende og den jager triste tanker på dør. Oransje stimulerer også til aktivitet, nysgjerrighet og kreativitet.



Skalljakke for vår og sommer. Vind- og vannavvisende i dame og herrestørrelse
555 kroner *



Hettegenser i økologisk bomull, leveres i dame og herrestørrelse
379 kroner *



T-shirt i økologisk bomull, leveres i dame og herrestørrelse
149 kroner *



Liten sekk, 17 liter
185 kroner *



Kabinkoffert 37 liter
Lett og solid koffert med fire hjul
1370 kroner *

* Frakt kommer i tillegg.

Nordea Direct



Boliglån fra
2,59%

Bytt til en bank med lav rente!

Som medlem i Parat kan du spare flere tusen kroner i året ved å flytte boliglånet til oss. Søk på **nordeadirect.no**, så ordner banken resten for deg.

Gjensidige Bank byttet navn til Nordea Direct 27.02.20, men du har fortsatt de samme gode medlemsfordelene. Akkurat som før!

parat

Priseks.: Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag, nom. rente 2,59 %, eff. rente 2,67 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2 733 976,-Gjelder for medlemmer i Parat som bruker banken aktivt. Prisen er pr. 18.10.19 for nye lån og kan bli endret.