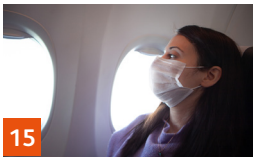
Paratluftfart
Parats medlemmer i luftfart
02
20

Marius Viken Thomsen 8

Blom Aviation skanner landjorda

Usikker framtid for luftfarten
Pandemien skaper usikkerhet for luftfarten.
12

Smittevern
Ulike strategier har blitt vurdert internasjonalt.


15

Fare for magert lønnsoppgjør
Hovedmålet blir å sikre arbeidsplasser.
24

Enormt behov for informasjon

Krisen vi har opplevd i forbindelse med koronautbruddet, har rammet oss alle. Det ser ut som vi nå har relativt god kontroll på situasjonen, og spørsmålene er mange – Hva nå, hva kan vi lære av det vi har vært igjennom?

Når kriser som dette oppstår, får de fleste av oss et enormt behov for å få svar på en rekke spørsmål. Alt fra spørsmål om hva som skjer i verden, i vårt eget land, i nærområdet, i familien, og ikke minst «hva med min egen situasjon»?

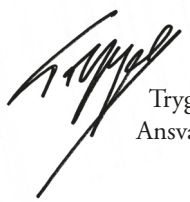
Avisene har opplevd det paradokset at lesertallet de siste ukene og månedene har vokst kraftig, samtidig som inntektene har falt tilsvarende. Vi har behov for informasjon, mens økonomien for mange nærmest har kollapset. Vi ser det samme i Parat: Det å være organisert har blitt viktigere, mange har behov for hjelp og råd – samtidig som organisasjonen mister inntekter som følge av permitteringer og medlemmer som mister jobben. Det er større behov for råd og hjelp, men i likhet med situasjonen til avisene blir inntektene borte.

Både aviser og Parat vil overleve koronasituasjonen. Forhåpentlig vil vi også være sterkere enn før krisen rammet oss. Behovet for informasjon er fortsatt stort, og kanskje mange flere har oppdaget viktigheten av å ha noen som kan hjelpe i en krisetid, og ikke minst hvor viktig det er å få korrekt informasjon.

Det er en styrke i å vite at den informasjonen du mottar et kvalitetssikret og faktabasert, slik du får fra Parat, fra myndighetene og store seriøse medieaktører. Ikke tro på alt du leser på ulike nettsider:

Medietilsynet har utført en undersøkelse under koronakrisen som viser at nesten halvparten av alle lesere har blitt utsatt for falsk, eller villedende, informasjon under krisen. Sosiale medier er viktige kanaler for å holde kontakt med venner og familie, men falsk eller villedende informasjon spres i hovedsak gjennom disse mediene.

Leter du etter informasjon om ditt arbeidsforhold og hvilke rettigheter du har, er vi her i dag, i årene framover og når neste krise inntreffer.



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: Tellef Øgrim
Avbildet: Marius Viken Thomsen

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

Redaksjonen avsluttet: 15.06.2020
Materiellfrist neste nummer: 29.08.2020

Layout:
Storybold
www.storybold.no

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

Miljøfyrtårn® GRØNT PUNKT MILJØMERKET Trykksak

Dette produktet er trykket etter svært strenge miljøkrav og er svanemerket, CO_2-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 Måler opp verden
12 Usikker framtid i luftfarten
14 Initialundersøkelser
15 Smittevern
16 NAVs arbeidsgiverdilemma
20 Aktive Parat
23 Internasjonalt arbeid
24 Årets lønnsoppgjør
27 Parat Ung
28 Hjemmekontorets gråsone
32 Skippertak etter koronakrisen
36 Parat informerer
38 Spørsmål og svar
40 Kryssord og hjernetrim
42 Parats nestleder

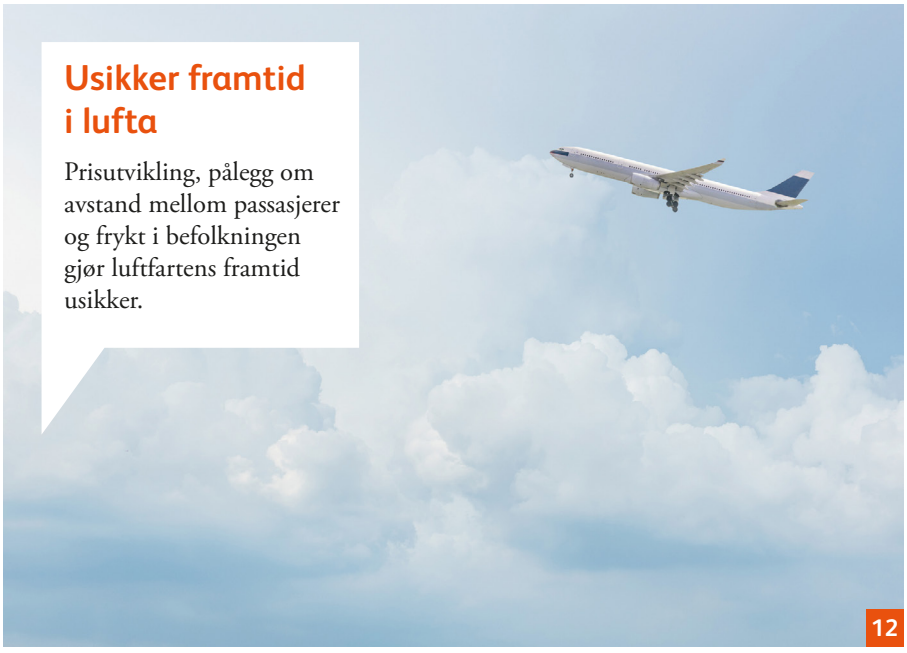
Måler opp verden



Marius Viken Thomsen fant ut at hobby og frihetstrang kunne kombineres i en interessant jobb.

8

Foto: Tellef Øgrim



Usikker framtid i lufta

Prisutvikling, pålegg om avstand mellom passasjerer og frykt i befolkningen gjør luftfartens framtid usikker.

12



14

Tid for initialundersøkelser

Forsommeren er høysesong for initialundersøkelser før studieopptakene til pilotstudiet.



15

Smittevern i luftfarten

Ulike strategier for smittevern i luftfarten har blitt vurdert internasjonalt, basert på beste medisinsk kunnskap.



24

Fare for magert lønnsoppgjør

Hovedmålet blir å sikre arbeidsplasser.

parat
parat.com

Pilotforbundet



Oddbjørn Holsether
959 07 066
oddbjorn.holsether@pilot.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

Lufttransport 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 Vian
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)
Stein Grindheim
957 15 402
stein.grindheim@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

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

Øvrige foreninger

Norsk luftambulanse redningsmenn
Øyvind Andreas Dalen
970 94 567
oyvind.andreas.dalen@norskluftambulanse.no

Bristow redningsmenn
Trygve Andrè Hole
959 28 491
Trygve.Hole@bristowgroup.com

Lufttransport 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
Aleksander Brynjulfsen
400 01 462
abrynjulf@gmail.com

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

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

Pilot Flight Academy
Geir Larsen
405 53 521
geir.larsen@pilot.no

Pilotene vant over Babcock



Foto: Johnny Vaet Nordskog

Babcock tapte mot pilotene i rettssaken som gjaldt overtakelse av ambulanseflykontrakten og virksomhetsoverdragelse av deler av virksomheten til selskapet Lufttransport. Overdragelsen gjaldt 91 piloter fra tidligere operatør. Dommen var enstemmig, og Babcock er idømt 745 000 kroner i saksomkostninger. Selskapet har ikke bestemt seg for om de vil anke dommen. *@NTB*



Vestland søker støtte til elfly-prosjekt

Vestland fylkeskommune søker om støtte til et elfly-konsortium. Målet er å få fortgang i elektrifisering av kortbanenettet. – Kortbanenettet i Vestland passer perfekt til elektrifiseringen av flytrafikken. Vi har korte distanser og små fly, og det er lett tilgang til strøm på flyplassene. Elfly er billigere og mer klimavennlig, og vi tror også at det vil gi oss en konkurransefordel, sier fylkesordfører Jon Askeland. Ifølge ham er elektrifisering av fly en naturlig forlengelse av arbeidet fylkeskommunen allerede gjør for å bytte fra fossildrevne til elektriske ferjer, drosjer, busser og hurtigbåter. *@NTB*



Sivilt fly i Aleppo for første gang på åtte år

For første gang siden 2012 har et sivilt fly landet i storbyen Aleppo i krigsherjede Syria. Stemningen var munter da en velkomstkomité tok imot Syrian Air-flyet med ministre fra Bashar al-Assads regjering. Flygningen skjedde få dager etter at regjeringen erklærte at de hadde gjenerobret hele Aleppo-regionen fra opprørere. *@NTB*



Avinor vil ta over spanske flytårn

Det statlige selskapet Avinor er med i konkurransen om å få drifte flytårnene i blant annet byene Alicante og Valencia, og på øyene Ibiza og Lanzarote. Det er selskapet Avinor Flysikring, som er et datterselskap av Avinor, som har lagt inn anbud. Dersom Avinor Flysikring får tilslag, skal flygelederne jobbe for det norske selskapet. *@Flysmart24*



Ryanair-sjef møter krass kritikk

Ryanair-sjef Michael O'Learys uttalelser om at muslimske menn bør undersøkes ekstra nøye på flyplasser, møtes med sterk kritikk. I et intervju med Sunday Times sier O'Leary at terrorister «som regel er menn av muslimsk overbevisning». Han sa videre at familier med barn ikke burde undersøkes, fordi sjansen for at noen av dem er terrorister er lik null. Det muslimske rådet i Storbritannia kaller uttalelsen rasistisk og diskriminerende, og den britiske Labour-politikeren Khalid Mahmood mener O'Leary oppfordrer til rasisme. Videre i intervjuet sa O'Leary blant annet at han mener kravene om at Ryanairs kontorer i Dublin må være tilgjengelig for funksjonshemmede, er tullprat. *@NTB*

Stanser utvidelsen av Heathrow



En britisk ankedomstol har satt foten ned for en ny rullebane på Heathrow-flyplassen i London. Kjennelsen er stor for klima-aktivister som kjemper mot utvidelsen, da en ny rullebane vil medføre større CO2-utslipp. Domstolen lot seg overbevise av argumentene om at dette ikke ble tilstrekkelig vektlagt da den britiske regjeringen godkjente prosjektet i 2018. Regjeringen burde tatt i betraktning Storbritannias forpliktelser om utslippskutt i Parisavtalen, konkluderer domstolen. Heathrow lufthavn varsler at den vil anke kjennelsen til Storbritannias høyesterett. *@NTB*



Vil forby reklame for flyreiser

Oslo MDG vil sidestille forurensing med alkohol og tobakk, og forby reklame for flyreiser, bensin- og dieselbiler. – Den norske reklamelovgivningen er allerede ganske streng, og det er forbudt å reklamere for ting som alkohol, tobakk og produkter som retter seg mot barn. Vi ønsker også å forby all reklame for fossil energi, fossilbiler, flyreiser og cruise, sier Sigrid Z. Heiberg. *@Dagsavisen*



YS Livsforsikring sikrer dem du er glad i

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

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

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

Sjekk pris og kjøp på gjensidige.no/ys

parat

Gjensidige

Kraftig kritikk av Boeing



Boeing og det amerikanske luftfartsverket FAAs godkjenning av Boeing 737 Max-flyet blir kraftig kritisert i en rapport fra Representantenes hus i USA. I rapporten fra samferdselskomiteen blir Boeing kritisert for tekniske feil i flyets design, manglende åpenhet overfor både myndighetene, flygerne og kundene og forsøk på å tilsløre informasjon om flyet. Granskerne kritiserer også FAA for sterkt mangelfull godkjenning av flyet. Boeing har vært i dyp krise siden to fly av typen Boeing 737 Max styrtet i Indonesia og Etiopia, og alle verdens fly av denne typen har siden vært satt på bakken. *@NTB*



Sliter med å komme på jobb i Finnmark

På grunn av flysituasjonen sliter Skanska med å få ansatte nordover til Finnmark for å fortsette arbeidet på Skarvbergtunnelen. Flere har nå kjørt Norge på langs i bil for å komme seg på jobb. – Flysituasjonen i Nord-Norge kan bli en alvorlig flaskehals for at vi skal klare å holde hjulene våre i gang. På grunn av kanselleringer var det et par av våre folk som måtte sette seg i bilen for å kjøre fra Sør-Norge. Det betyr i realiteten at de må kjøre hele helgen for å være på plass til jobb på mandag, sier kommunikasjonsdirektør i Skanska Norge, Audun Brandt Lågøyr. *@NTB*

Bygger ny lufthavn i Mo i Rana

Samferdselsdepartementet gir Avinor i oppdrag å overta den videre prosessen med bygging av ny lufthavn i Mo i Rana. Avinor skal gi oppdraget prioritet. – Den nye lufthavnen vil gi folk og næringsliv et bedre transporttilbud og legge til rette for utviklingen av reiseliv og annen næringsvirksomhet i regionen, sier samferdselsminister Knut Arild Hariede. *@NTB*



Air France parkerer superjumboer

Air Frances flåte på ni Airbus A380-fly, verdens største passasjerfly, har blitt satt på bakken for godt og kommer aldri til å ta av igjen, opplyser Air France KLM-gruppen. Det franske flyselskapet hadde opprinnelig planlagt å fase ut de enorme passasjerflyene innen utgangen av 2022, men på grunn av koronakrisen har samtlige ni fly blitt satt på bakken. Flyprodusenten Airbus kunngjorde i 2019 at den stanser produksjonen av gigantflyene i 2021, da mange flyselskaper heller foretrekker mindre, mer fleksible og bredere en-etasjers fly. *@NTB*



Drastiske fall i globale CO_2-utslipp

En ny studie viser at de globale CO_2-utslippene daglig ble redusert med totalt hele 17 prosent under koronapandemien, da store deler av verden har stengt ned. I de landene som hadde de strengeste koronatiltakene, falt CO_2-utslippene fra luftfarten med hele 75 prosent i starten av april. Utslippene fra transport falt med 50 prosent. Totalt kan utslippene falle med inntil syv prosent sammenlignet med i fjor, avhengig av hvor lenge koronatiltakene fortsetter, ifølge studien. *@NTB*



Pilot Marius Viken Thomsen liker å fly enkelt, med lite automatikk. I hangaren på Rakkestad flyplass pågår vedlikehold av arbeidsredskapene hans. Foto: Tellef Øgrim



Ung nøkkelspiller måler opp verden

Marius Viken Thomsen var flyentusiast. Så fant han ut at hobby og frihetstrang kunne kombineres i en interessant jobb.

Av: Tellef Øgrim

En pilot kan betraktes fra to synsvinkler. Den ene er drømmeren. Hun eller han som aldri ble helt voksen, som aldri ga slipp på en drøm fra ungdommen om å sitte bak spakene og føre et fly opp og ned gjennom skylagene.

Den andre er den ansvarsfulle. Hun eller han som ikke får panikk, men kan ta avgjørende og livreddende beslutninger mens uværet raser og den ene motoren hoster. En pilot er med andre ord en som fortsatt leker, men som samtidig er blant de aller sindigste, stødigste og klokeste blant oss.

Vår mann

Legg sammen beskrivelsene over, og du er i nærheten av den 30 år gamle totningen Marius Viken Thomsen. For å finne flyplassen i Rakkestad kjører Parat Luftfarts utsendte gjennom jorder badet i solskinn i indre Østfold. Etter litt stress for å finne riktig hus kunne man falle til ro da telefonen ringte og man hørte Viken Thomsens rolige, vennlige flygerstemme si: «Hei, jeg ser deg, det er bare å gå ned til døra midt på bygget, så møter jeg deg på innsiden.»

> *Jeg får sett nye steder og flyr høyt og lavt. Det er frihet under ansvar.*
>
> **Marius Viken Thomsen**

Viken Thomsen har hatt kontordag. Selv om en pilot hos Blom Aviation hovedsakelig skal sørge for at operatører fra Terratec kommer seg opp i lufta for å skanne og fotografere landjorda, blir det ikke flyging hver dag.
– Til sammen blir det mellom 200 og 400 timer i lufta på hver av oss i løpet av sesongen, forteller han.

Resten av tiden går med til venting på vær som er godt nok til at Terratec får gjort jobben sin, preventivt vedlikehold av fly, og ekstraoppgaver pilotene har i selskapet.

Sikkerhetens mann

I tillegg til stillingen som pilot er Viken Thomsen safety officer, og det er denne rollen han har hatt den dagen Parat Luftfart møter ham i hangaren i Rakkestad. Det innebærer at han for eksempel går gjennom rapporter om hendelser andre piloter har hatt på jobb, klassifiserer rapporten etter risikogruppe og deretter sørger for at den overordnede i firmaet med ansvaret for akkurat den type hendelser får rapporten på sitt bord.
– Et eksempel kan være at en pilot har klatret høyere enn han eller hun er klarert for. Det har jeg selv gjort. Da får vi beskjed på radio fra lufttrafikkontrollen der vi flyr. De skriver da ofte en rapport, og så skriver vi en rapport internt, forklarer Viken Thomsen.

Men så var det selve flygingen, som for Viken Thomsens del var mer av en ungdomsdrøm enn en barndomsdrøm. Til slutt ble det likevel det han kaller en livsform. Etter flyskolen fløy han fallskjermhoppere på Hamar. Så var han flyinstruktør i Nedre Romerike flyklubb. Nå har han flydd det som kalles aerial survey hos Blom Aviation AS siden 2018.

Teknologisk utvikling

Blom Aviation AS er et flyselskap med base på Rakkestad flyplass. Selskapet opererer for tiden fem fly av typen Piper PA-31 og et Cessna 208, og ytterligere et Cessna 208 er bestilt og vil være i operasjon fra høsten 2020. Operasjonen består i å samle inn data fra avanserte sensorer som er installert i flyene. Hoveddelen av selskapets oppdrag utføres i Norden, men målet er å øke oppdragsmengden lenger sør i Europa.

Virksomheten henger nøye sammen med utviklingen innen sensorteknologien, som stadig blir bedre, og som fører til at bruken av dataene kan nå flere, fra statlige myndigheter til for eksempel private aktører innen bygg- og anleggsteknikk. Selskapet er et heleid datterselskap av Terratec AS.

Norden rundt

Viken Thomsens siste skift varte i syv dager, noe som ikke er uvanlig. Han startet her Rakkestad, fløy litt i Sverige og avsluttet i Finland, før det bar hjem til familien i Oslo. Målingene, eller skanningene, av landskapet nede på bakken har flere formål. Ett av dem er å skaffe dataene til målinger myndighetene i flere land startet for flere år siden i den hensikt å få mer nøyaktige kart over topografien i de respektive landene.

Oppdaterte beregninger skal blant annet gjøre myndighetene bedre i stand til å forutsi skredfare, hvordan flommer kan arte seg, og hvor for eksempel en vindmølle bør plasseres. Dessuten kan flysikkerheten ifølge statene bli bedre når vi får bedre og mer detaljert informasjon om landskapet.

Derfor flyr flyene fra Blom også i mange land. Han lister opp Albania, Italia, Sverige, Danmark, Nederland, Tyskland, Grønland og Island. De to siste var riktignok før Viken Thomsen startet i selskapet. Blom Aviation har i dag åtte piloter, og alle flyr både i inn- og utland.

Evighetsmaskin

Når jobben med skanningene er gjort, må Viken Thomsen kanskje finne ny jobb? Nei da, fotograferingen skjer kontinuerlig, med varierende frekvens.

Mens topografien måles av laserstråler som sendes ned mot bakken og som så returnerer til avsenderen i flyet, sørger fotograferingen for kartdata som omfatter for eksempel veier og bygninger. Dette er i praksis en evighetsmaskin. Dessuten skal selve kystlinjen også skannes etter hvert.

Tar gjerne saken

Ansvar har Viken Thomsen aldri nølt med å påta seg. Det startet i elevrådet. Det var på Smitborg barneskole på Skreia. Det gikk i forhandlinger om plassering av friminutt, lengde på friminutt og utvalget av lekeutstyr.

I militæret var han troppens tillitsmann. Hos Blom har han snart vært Parat-tillitsvalgt i ett år. Hva er det med Viken Thomsen og tillitsverv?
– Jeg tror det er fordi jeg ikke har noen problemer med å ta opp saker, selv om det kan være vanskelige saker, reflekterer han.

Om det dukker opp bekymringer fra piloter, tar han gjerne på seg å undersøke saken og eventuelt gå videre med den til ledelsen.
– Jeg ser på vervet som en god erfaring, sier Viken Thomsen.

Nylig kom pilotene og selskapet fram til en ny turnusavtale med én løsning i flysesongen og en annen løsning utenom sesong. Det innebærer bedring av både rammene og vilkårene. Viken Thomsen forteller at det har vært jobbet med saken siden høsten 2019, og understreker at støtten fra Pilotforbundet, og ikke minst Jan Petter Munkvold, bidro sterkt til at løsningen ble god både for de ansatte og for selskapet.



Bytt journalisten med en systemoperatør fra Terratec, og Marius Viken Thomsen er klar for høyteknologisk oppmåling av verden. Foto: Tellef Øgrim

Setter friheten høyt

Variasjonen, friheten, ansvaret, og ikke minst selve flygingen, er kvalitetene han oppgir som bakgrunn for at han liker jobben i Blom veldig godt.

– Det er ikke lett å forutsi hvor man ender når man fortsatt er ganske ung, men jeg trives veldig godt her jeg er. Jeg føler at jeg styrer hverdagen, og innbiller meg at det er mindre av den slags i et stort flyselskap. Jeg får sett nye steder og flyr høyt og lavt. Det er frihet under ansvar, sier Viken Thomsen.

Noen idealjobb for en småbarnsfar er det kanskje ikke, selv om han nettopp har hatt pappaperm. Han innrømmer at det å være hjemmefra i dagevis kan ta på når du vet at en liten baby krabber rundt på teppet hjemme i stua. Dermed blir det gjerne en Skype-prat hjem når han for eksempel sitter en fredag kveld på hotellrommet i Turku og venter på godt flyvær.



Piper PA31 Chieftain er et fly etter Viken Thomsens hjerte. Ikke for mye automatikk og to motorer gjør flygningen morsommere. Flyet er produsert i 1982. Foto: Tellef Øgrim

Usikker framtid i lufta

Prisutvikling, pålegg om avstand mellom passasjerer, frykt i befolkningen gjør luftfartens framtid usikker. Flyanalytiker Hans Jørgen Elnæs gir bransjen opp til fire år for å komme på beina igjen.

Av: Tellef Øgrim

I midten av mai var over halvparten av den kommersielle flyflåten i verden plassert i opplag. Tallene vil endre seg, og en bedring vil komme. Men ifølge den internasjonale organisasjonen for flytransport (IATA) vil det ta mye lengre tid for flytransporten å ta seg opp enn samfunnsøkonomien for øvrig. På globalt nivå kan flytransporten først komme til å bli friskmeldt to år etter andre bransjer.

Store tap

IATAs prognoser har blitt stadig verre etter som koronatiltakene lammet flere og flere land. Nå sier organisasjonen at verdens flyselskaper vil tape 314 milliarder amerikanske dollar i inntekter og halvparten av sine passasjerer i 2020. Inntjening per kilometer per passasjer vil ifølge IATA gradvis bli bedre, men vil i 2021 fortsatt ligge rundt 40 prosent lavere enn nivået før koronaviruset slo inn.

Bakgrunnsteppet for de dystre spådommene er reiserestriksjoner, ikke minst krav om karantene for passasjerer som kommer fra et annet land, og kravet om avstand mellom passasjerer i flyene.

Langsiktige prognoser

Flyanalytiker Hans Jørgen Elnæs peker på at langsiktige prognoser om dobling av flytrafikken fra 2019 til 2035 likevel står ved lag.



Flyanalytiker Hans Jørgen Elnæs tror luftfarten vil ta seg opp etter korona, men tror det kan gå fire år før den når nivåene fra 2019. Foto: Privat

– Den langsiktige, globale vekstprognosen 10–15 år fram i tid er per i dag ikke endret, og det betyr at i 2019 var det cirka 4,5 milliarder flypassasjerer globalt. I 2035 forventes dette å ha økt til 9 milliard årlig, sier han.

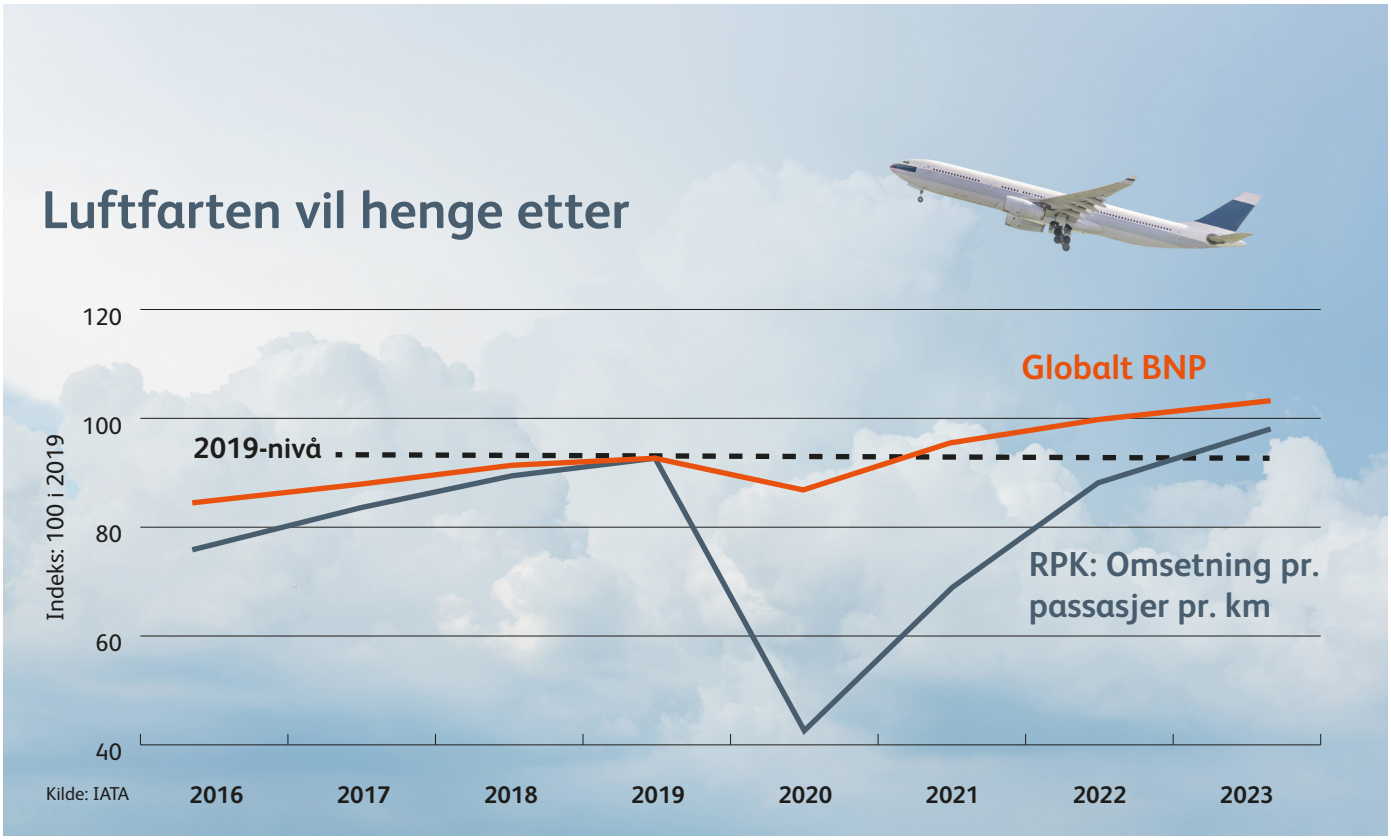
Elnæs tror det vil ta to til fire år innen passasjervolumet og rutetilbudet er tilbake på nivået i 2019, og peker på viktigheten av koordinerte tiltak internasjonalt.
– Det aller viktigste er koordinerte tiltak i Europa, og mest mulig globalt, slik at det ikke blir egne lokale tiltak eller regler i mange land, sier han. Luftfartsanalytikeren legger til at han tror lavprisselskapene har størst evne til å overleve, fordi de i forhold til andre har hatt mindre behov for statsstøtte og dermed vil sitte med mindre gjeld når koronapandemien er over.

Bygges om til frakt

Elnæs peker også på at det er sterk vekst i flyfrakt, og at fraktratene per kilo har økt betydelig under koronakrisen.
– Jeg antar at det kan bli en del passasjerfly som bygges om til fraktfly, men utviklingen i dette markedssegmentet er avhengig av verdensøkonomien. Svekkes den, blir det lavere volum av varer som skal flyttes på med fly til høy pris, påpeker han.

– Kommer det som nå har skjedd til å føre til at vi flyr mindre på permanent basis?
– Det er vanskelig å forutse hvordan koronasituasjonen kan påvirke våre reisevaner. Nordmenn er et farandes folk og blant dem som flyr mest i Europa, mye fordi fly per i dag er det transportmidlet som fungerer best i vårt langstrakte land, sier luftfartsanalytikeren.

Dersom billettprisene blir for høye og en generell usikkerhet omkring det å reise utenlands setter seg i folk, mener Elnæs at det kan bli mindre etterspørsel etter flybilletter til hyggeturer til både nære og fjerne reisemål.



Den internasjonale bransjeorganisasjonen IATA tror at luftfarten vil bruke to år lenger enn økonomien for øvrig på å komme på beina. Grafikk: IATA/OBM

Sprikende spådom

I en egen beregning har IATA prøvd å forutsi hvordan prisene vil utvikle seg post-korona. Mens forventede lave drivstoffpriser og selskapenes behov for å stimulere etterspørselen peker i retning av lave priser, peker mulige langvarige krav om avstand mellom passasjerer i flyene motsatt vei. Hvis man ikke kan fylle flyene til mer enn 62 prosent av kapasiteten, vil prisene ifølge IATA måtte være 43–54 prosent høyere for å nå «break-even».

Til tross for usikkerhet svarer analytiker Hans Jørgen Elnæs ja på spørsmålet om han vil anbefale ungdommen å satse på flybransjen som karrierevei også etter korona.

– Luftfart og reiseliv er en av de største industrisektorene globalt, og selv om det ser litt mørkt ut i tunellen akkurat nå, er jeg overbevist om at disse bransjene kommer sterkt tilbake, både i Norge og internasjonalt, sier han.

Konstant utvikling

Om vi ser litt lenger fram i tid, mener Elnæs at det kommer til ha skjedd mye i flybransjen, ikke minst teknologisk.

– Luftfart er i konstant utvikling, og det vil komme erstatninger til dagens teknologi. Om det blir elektrisk eller noe annet, er litt for tidlig å være konkret om, men om ti år fram i tid tror jeg vi for eksempel er langt på vei med alternative motorer, påpeker han.

Elnæs mener det fortsatt vil være behov for de fleste tjenester og jobber som man har i et flyselskap og i tilstøtende næringer i dag, men kanskje litt annerledes enn det som kjennetegner flyselskaper og flyplasser nå.

– I Norge er det få alternativer til fly, det vil ta lang tid og bli meget kostbart å utvikle og bygge for eksempel høyhastighets toglinjer mellom våre store byer. Dermed har flyet et overtak en lang stund framover, sier han.

Milliarder til norsk luftfart

De norske koronatiltakene rettet mot luftfarten lå i begynnelsen av mai på 13 milliarder kroner. Etter virusutbruddet ble passasjertrafikken ved Avinors lufthavner betydelig redusert. Samtidig opphevet regjeringen lufthavnavgiftene flyselskapene normalt betaler til Avinor. Dette innebærer et betydelig inntektstap for Avinor i andre kvartal av 2020, som regjeringen kompenserte i sitt forslag til revidert nasjonalbudsjett i begynnelsen av mai.

Der pekte også Samferdselsdepartementet på at det er usikkert når flytrafikken vil kunne ta seg opp igjen til nivået før virusutbruddet. «Dette vil blant annet avhenge av varigheten på smitteverntiltak i Norge og utlandet, men også den økonomiske utviklingen hos flyselskapene og tilstanden i økonomien for øvrig. Dersom virusutbruddet medfører varige endringer i reisevaner, kan dette påvirke etterspørselen etter flyreiser også på lengre sikt», står det å lese i budsjettforslaget.



Tid for initialundersøkelser

For å bli tatt opp til pilotstudiet må kandidatene gjennom en initialundersøkelse hos flylegen. Forsommeren er høysesong for initialundersøkelser før studieopptakene i august og september.

Av: Magne S. Otterdal

Ifølge flylege Ståle Romstad, daglig leder ved Norges Flymedisinske Senter, er de fleste kandidatene i alderen 18–21 år, men fortsatt er kvinneandelen liten. Initialundersøkelsen er førstegangsundersøkelsen alle må gjennom før de begynner på pilotstudiet.
– Den er ikke så ulik den vanlige årlige legesjekken piloter må gjennom, men noe mer omfattende, forklarer Romstad.

Ifølge flylegen er det en større pågang til initialundersøkelser på forsommeren.
– Norges Flymedisinske Senter er åpent for initialundersøkelser året rundt, men det er en del større pågang på forsommeren. Dette er fordi flyskolene har oppstart i august og september, og krever at elevene har bestått flymedisinsk undersøkelse god tid i forveien, sier han.

Lav strykprosent

Romstad forteller at rundt fem prosent av klientene ikke består initialundersøkelsen hos dem.
– De vanligste årsakene til stryk er fargeblindhet og matvareallergi. Andre årsaker kan være migrene, psykologiske årsaker, hjerteproblemer eller for dårlig syn, forklarer han.

– Kan en prøve på nytt ved stryk?
– Det er lov å ta initialtesten om igjen hvis man har strøket. Det gjelder for eksempel dem som har hatt for dårlig syn, og kommer tilbake for ny test etter laserbehandling for å bedre synet, sier Romstad.

I hovedsak unge

Romstad rapporterer at 80 prosent av initialundersøkelsene blir gjennomført på personer mellom 18 og 21 år.
– Noen bytter karriere litt senere i livet og kommer til oss når de har nådd en litt høyere alder, opp mot 35 år. Andelen kvinner som kommer til initialundersøkelse, ligger på rundt tolv prosent, men denne øker jevnt. Rundt 75 prosent av klientene er nordmenn. Rundt 20 prosent er svensker og dansker. De siste fem prosentene er fordelt på alt fra USA til Japan, sier flylegen.

– Hvordan er den norske initialundersøkelsen sammenlignet med andre lands?
– EASA har et felles europeisk flymedisinsk regelverk vi må forholde oss til. Her står det beskrevet hva initialundersøkelsen skal inneholde, så undersøkelsen er stort sett den samme i alle land i Europa. I USA har de et annet regelverk og litt enklere krav. Felles for alle lands flymedisinske undersøkelser er intensjonen om å stanse personer med lidelser som kan sette dem ut av spill i cockpit, forklarer Romstad.

Psykologiske tester

I forkant av undersøkelsen får eleven tilsendt et spørreskjema som fylles ut hjemme.
– Dette er blant annet psykologiske tester. På undersøkelsesdagen fyller elevene ut en større egenerklæring om egen helse. Deretter utføres hjerteprøve (EKG), pusteprøve (spirometri), hørselstest, urinprøver, blodprøver, røntgenbilder av lunger, grundig øyeundersøkelse hos vår optometrist, og til sist klinisk undersøkelse og psykologisk vurdering av flylege. Etter undersøkelsen må vi vente to til tre dager på blodprøvesvar og resultat fra røntgenbilder av lunger. Hvis alt er i orden, er testen bestått og eleven mottar en medical i posten, sier Romstad. ■

Råd når flytrafikken kommer i gang igjen

Den internasjonale luftfartsorganisasjonen (IATA) har vurdert ulike strategier for smittevern i luftfarten, basert på beste medisinske kunnskap. Organisasjonen har sett på alt fra bruk av temperaturmålere og munnbind til testing av covid-19-syke og immunitetspass.

Av: Claude R. Olsen

I en rapport publisert 25. mai slår IATA fast at det praktisk talt ikke har vært smitte mellom passasjerer i lufta. IATA tror at årsaken kan være lite ansikt-til-ansikt-kontakt, fysiske barrierer i form av stolryggene og måten lufta sirkulerer på i kabinen.

Rapporten er laget av IATAs medisinske rådgivergruppe sammen med en medisinsk rådgivergruppe fra ti flyselskaper. De har vurdert ulike tiltak for å hindre smittespredning.



Koronaviruset har satt store deler av verdens passasjerfly på bakken. IATA ser på hvordan flytrafikken kan komme i gang igjen med ulike smitteverntiltak, blant annet medisinske munnbind for kabinansatte og passasjerer.

Temperaturmåling

Temperaturmåling har vært mye brukt på flyplasser, men kan gi falsk trygghet. Mange har ikke feber selv om de er smittet, andre kan ha tatt feberdempende medisin før de går på flyet. IATA peker på at temperaturmålingen krever godt utstyr og god kompetanse hos dem som gjør målingene. Fordelen for flyselskapene er at passasjerene føler seg tryggere.

Munnbind og annet beskyttelsesutstyr

Anbefalingen fra Verdens helseorganisasjon (WHO) er at bruk av medisinske munnbind skal være forbeholdt dem som er syke og helsepersonell. Luftfartsmyndighetene i flere land ønsker at flypassasjerene skal bruke munnbind, siden en slik fysisk barriere hindrer at dråper kommer ut i rommet fra den som er syk. IATA konkluderer med at munnbind for passasjerene, og passende smittevernutstyr (PPE) for kabinansatte, vil være et nyttig element i en smittevernstrategi.

Fysisk avstand

Det viktigste tiltaket for å stoppe spredningen av covid-19 er å hindre folk i å ha nærkontakt med hverandre. Om bord på et fly er det vanskelig å holde den anbefalte avstanden på én til to meter, men her hjelper plasseringen av setene. Alle setene står i samme retning, og passasjerene skilles med høye stolrygger. I tillegg går luftstrømmen fra taket og ned mot gulvet. Eventuelle virus blir fanget opp av HEPA-filtre før lufta på ny sendes ut i kabinen. IATA konkluderer med at å la mange seter stå tomme ikke vil være økonomisk bærekraftig.

Covid-19-testing

Testing av passasjerer før eller etter flyturen er belastende for passasjerene og kan gi falske resultater. IATA konkluderer med at falske negative og falske positive prøver, sammen med forsinkelser for å ta testene, gjør testing lite effektivt. Dersom det derimot kommer en rask test på markedet, kan den bidra til å redusere smitterisikoen.

Antistoff-testing

En blodprøve kan vise om en person har hatt covid-19 og dermed ikke utgjør noen smitterisiko for andre. Per i dag finnes ikke pålitelige tester av antistoffene.

Immunitetspass

Ved å framvise et pass på at du er immun, skulle du kunne gå forbi mange av de øvrige smitteverntiltakene flyselskapene innfører. IATA mener dette har liten verdi når en så liten andel av befolkningen er smittet. Dessuten vil immunitetspasset friste unge til å bli smittet med vilje for å få passet.

Kilder:
The International Air Transport Association (IATA): Restarting aviation following COVID-19
European Union Aviation Safety Agency (EASA): Guidance for the management of airline passengers in relation to the COVID-19 pandemic
Helsedirektoratets sjekkliste for tiltak under flyreise

Hvem er arbeidsgiver for NAV-ansatte?

Et opplagt spørsmål skulle en tro, men de ansatte må forholde seg til to arbeidsgivere, en statlig og en kommunal. Hver gang du flytter fra den ene til den andre, mister du rettighetene og må tjene dem opp på nytt. Dette rammer spesielt midlertidig ansatte.

Av: Claude R. Olsen

For allmenheten og de fleste ansatte framstår NAV som én institusjon. I virkeligheten er det to, en statlig og en kommunal. På NAV-kontorene rundt om i landet jobber de NAV-ansatte side om side og gjør til dels de samme oppgavene, men de er underlagt ulike avtaler.

De statlig ansatte forholder seg til statsansatteloven og hovedtariffavtalen i staten, mens de kommunalt ansatte forholder seg til arbeidsmiljøloven og tariffavtalene for kommuneansatte i de enkelte kommunene. Dette slår ut i at statsansatte har andre lønnsvilkår og arbeidstidsbestemmelser enn kommunalt ansatte, selv når de jobber på samme kontor og gjør samme type arbeidsoppgaver.

Arbeidsmiljøloven gjelder ikke

Både arbeidsmiljøloven og statsansatteloven sier at hvis du har jobbet midlertidig et sted i tre år, har du krav på fast ansettelse. Dette gjelder imidlertid ikke for ansatte i NAV dersom de først tar vikariat i en kommunal del og deretter i en statlig del. Da hopper de fra en lov til en annen, og da gjelder ikke ansienniteten, og den må opparbeides på nytt.

Midlertidige ansatte i NAV sliter med å sikre seg fast stilling, da man ved å hoppe mellom statlig og kommunal ansettelse mister sine opptjente rettigheter og ansiennitet.

Om de ansatte etter et vikariat i den statlige delen på ny får et vikariat i den kommunale delen, må de begynne forfra også her. Selv når de jobber ved det samme NAV-kontoret og har de samme kollegene.

Fire og et halvt år ikke nok

Nina Næss trodde hun var sikret fast ansettelse i fjor, etter å ha jobbet korttids-vikariater i over fire år. Problemet var at hun først hadde jobbet snaue to og et halvt år i den statlige delen av NAV-kontoret, og deretter fram og tilbake i vikariater i den kommunale og statlige delen.

Som vikar ble hun satt inn der det var behov, enten det var i den statlige delen eller den kommunale. De midlertidige stillingene varte fra en måned til over seks måneder. Etter at det siste vikariatet utløp i november 2019, fikk hun ikke tilbud om flere vikariater.

Ingen forutsigbarhet

Arbeidsoppgavene har vært i både den kommunale og den statlige delen av NAV-kontoret, også når selve ansettelsen var i den andre delen.

– Jeg har gjort kommunale og statlige oppgaver, uavhengig av om jeg har vært »



NAV-ansatt og Parat-medlem Nina Næss trodde hun var sikret fast ansettelse etter å ha jobbet i korttidsvikariater i NAV i over fire år. Dette viste seg å ikke stemme, da hun hadde jobbet i både den statlige og den kommunale delen i NAV. Foto: Privat

Ansatte i NAV

Per januar 2020 var det 5478 statlige fast ansatte og 5745 kommunalt fast ansatte ved de 309 NAV-kontorene i landet ifølge statistikk fra NAV. I tillegg kommer 379 midlertidig ansatte i den statlige delen av NAV-kontorene. Oversikt over antall midlertidig ansatte i kommunedelen av NAV-kontorene foreligger ikke.
Kilde: NAV

statlig eller kommunalt ansatt. NAV kan dra nytte av det, mens jeg som arbeidstaker får altså ingen rettigheter og ingen forutsigbarhet, sier Næss.

Hun har bedt om fast ansettelse flere ganger, første gang etter tre år. Arbeidsgiveren svarte at hun ikke oppfyller treårsregelen i statsansatteloven, og heller ikke arbeidsmiljøloven som gjelder for kommunen. Begrunnelsen er at Næss har hatt kontrakter i både stat og kommune, og at dette er to forskjellige arbeidsgivere. Parat tok opp saken på ny i november 2019 med samme svar fra ledelsen.
– NAV trenger liksom ikke følge arbeidsmiljøloven fordi de har organisert seg i et samarbeid mellom stat og kommune. Jeg synes at NAV som arbeidsgiver som står på for å få folk ut i arbeid, absolutt ikke skulle hatt som praksis å tolke regelverket på den måten. De skal jo se sine ansatte og gjøre det de kan for å holde folk i jobb, sier Næss.

Flere tilfeller

Advokat Annbjørg Nærdal i Parat sier at de har én til to slike saker i året.
– Dette er ingen ukjent problemstilling i Parat, men det varierer hva vi får til. Vi har ingen paragraf i lovverket vi kan henvise til, og derfor sliter vi i slike saker når vi ikke har jus å henge kravet om fast ansettelse på, sier, sier hun.

For tre år siden tok Parat ut stevning mot NAV-kontoret i Oslo på vegne av et medlem som hadde vært midlertidig ansatt i over tre år og jobbet med både statlige og kommunale oppgaver. Fredagen før saken skulle opp i retten, trakk kommunen seg og ansatte henne.

Det hører likevel til sjeldenhetene at en midlertidig ansatt går til sak. Som midlertidig ansatt står du svakt overfor en arbeidsgiver og frykter at du ikke vil få flere vikariater.

– Vi ser at det er ekstremt sjelden at det blir rettssaker. Som midlertidig ansatt går du så stille i dørene du bare kan for å få en fot innenfor og få en fast stilling, sier Nærdal.

Hovedtillitsvalgt for Parat NAV, Agathe Osland Hellesen, sier at innenfor alle bedrifter og offentlige arbeidsplasser, unntatt NAV, vil den ansatte oppnå et vern, det vil si at hen har krav på fast stilling etter tre år.
– Ingen andre arbeidsgivere i landet forholder seg til to lover slik som NAV, som forholder seg enten til arbeidsmiljøloven eller statsansatteloven, sier hun.

Partnerskap til ugunst for de ansatte

Historien med én organisasjon, men to arbeidsgivere, startet med stortingsvedtaket i 2005 om å slå sammen arbeids- og velferdstjenester i én etat. Ideen var at brukerne skulle ha én dør til offentlige tjenester, enten de var kommunale eller statlige. Til tross for advarsler landet Stortinget på en partnerskapsmodell der den statlige og kommunale partneren har stor selvstendighet.

De fleste NAV-kontor har én felles leder for både den statlige og den kommunale delen. Men avtaleverket er ulikt for de ansatte. Det kan gi store ulikheter i lønn og arbeidsvilkår, særlig i mindre kommuner. De ansatte oppfatter at de er ansatt ved NAV-kontoret, og har ofte ikke et bevisst forhold til om de er ansatt i den kommunale eller statlige delen.

Egen lønnspolitikk

Alle kommuner som har et NAV-kontor, kan ha sin egen personal- og lønnspolitikk som påvirker arbeidsforholdene til de kommunalt ansatte ved NAV-kontoret. Velferdsordninger, arbeidstid, helligdager og diverse tillegg bestemmes av kommunen.

For eksempel ble den sjette ferieuka for ansatte over 62 år fjernet i kommunene i flere kommunesammenslåinger, mens staten beholdt den. Staten har en sammenfallende lønns- og personalpolitikk slik at alle de statlige ansatte blir håndtert under den samme lesten. Ifølge Parats oversikt kan forskjellen i lønn for samme oppgaver være opptil 60 000 kroner i året.

Det som forverrer situasjonen for midlertidig ansatte som håper på fast stilling, er at det kan være tilfeldig hvor de får den midlertidige stillingen, avhengig av om det er den statlige eller kommunale delen som har budsjett til å betale lønnen til den midlertidige ansatte.
– I det ene halvåret kan det være staten som har mest penger, i det andre kan det være kommunen som har mest penger. Arbeidsoppgavene kan være omtrent de samme. Slik sjonglerer



Leder i Parat NAV, Agathe Osland Hellesen mener NAV sjonglerer de midlertidige ansettelsene mellom kommune og stat ut ifra hvilket budsjett som ser best ut. Foto: Claude R. Olsen



– Om det skulle være tilfellet at NAV enkelte steder omgår regelverket for å unngå å ansette folk i faste stillinger, forventer jeg at NAV rydder opp i det, sier arbeids- og sosialminister Torbjørn Røe Isaksen. Foto: Ned Alley

NAV-kontorene ut fra hvilket budsjett som ser best ut, sier Hellesen.

Statsråden forventer at NAV rydder opp

På spørsmål om at NAV, som arbeidsgiver, utnytter partnerskapsmodellen mellom stat og kommune til å hindre folk i å få fast ansettelse etter tre år slik arbeidsmiljøloven krever, svarer arbeids- og sosialminister Torbjørn Røe Isaksen i en e-post:
– NAV har en viktig oppgave i å få mennesker i arbeid, dette gjelder også når de ansetter i egen virksomhet. Om det skulle være tilfellet at NAV enkelte steder omgår regelverket for å unngå å ansette folk i faste stillinger, forventer jeg at NAV rydder opp i det, skriver statsråden.



HR-direktør i NAV, Gunhild Løkkevol, sier at etaten ikke kjenner seg igjen i påstander om at regelverket praktiseres ulikt for å unngå faste ansettelser. Foto: NAV

HR-direktør i NAV, Gunhild Løkkevol, skriver i en e-post at NAV er opptatt av å ha flest mulig fast ansatte, men vil likevel ha behov for å ansette midlertidig for eksempel i vikariater for å dekke for fast ansatte som er i ulike permisjoner.

På spørsmål om NAV, som arbeidsgiver, utnytter partnerskapsmodellen mellom stat og kommune til å hindre folk i å få fast ansettelse etter tre år slik arbeidsmiljøloven krever, svarer hun:
– Ved NAV-kontorene vil det være behov for vikarer både i statlige og i kommunale stillinger. Disse ansettelsene skal følge lov og avtaleverk som gjelder for henholdsvis stat og kommune. Vi kjenner oss ikke igjen i påstander om at regelverket praktiseres uriktig for å unngå faste ansettelser. Hvis det viser seg at vi ikke følger reglene, så vil det bli fulgt opp, skriver Løkkevol. ■

NAVs to eiere

NAV-kontorene har to eiere: stat og kommune, og dermed to styringslinjer – en kommunal og en statlig.

Kommunen har ansvar for de sosiale tjenestene i NAV-kontoret. Kommunestyret gir økonomiske midler til de kommunale tjenestene som inngår i NAV-kontoret. Den enkelte kommune bestemmer, sammen med Arbeids- og velferdsetaten, hvilke kommunale tjenester som skal inngå i NAV-kontoret utover et lovpålagt minimum.

Arbeids- og velferdsetaten har ansvar for de statlige arbeids- og velferdstjenestene (arbeid, trygd og pensjon) ved NAV-kontoret. Etaten består av Arbeids- og velferdsdirektoratet med underliggende enheter. Direktoratet har ansvar for styring, ledelse og utvikling av etaten. Arbeids- og velferdsdirektoratet er underlagt Arbeids- og sosialdepartementet.
Kilde: NAV

Loven om midlertidig ansettelse

Utdrag fra arbeidsmiljølovens §14-9:

1. Arbeidstaker skal ansettes fast.

2. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås
   - når arbeidet er av midlertidig karakter
   - for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
   - for en periode på inntil tolv måneder.

3. Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter bokstav a eller i mer enn tre år etter bokstav b og f, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Det samme gjelder for arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter bokstav a, b eller f i kombinasjon.



Reiseforsikring til besvær

Skal du reise utenlands i sommer? Sjekk om reiseforsikringen din gjelder. Mens Europeiske og IF er klare på at forsikringen ikke vil gjelde, har Gjensidige en annen holdning.

Av: Lill Jacqueline Fischer

Europeiske Reiseforsikring kan smykke seg med Norsk Familieøkonomis betegnelse «best i test» av reiseforsikringer i 2019. I år holder den ikke mål.

Både Europeiske og IF gjør det klinkende klart at reiseforsikringen ikke gjelder i de landene Utenriksdepartementet (UD) fraråder å reise til, selv om landene har opphevet forbudet mot innreise. I praksis betyr det at reiseforsikringen fram til 20. august kun dekker reiser innenlands.

Gjensidige åpner

Gjensidige forteller at deres reiseforsikring dekker deg på vanlig måte om du er på reise i utlandet, med unntak av hendelser relatert til covid-19. «Vi vil ikke råde folk til å reise nå. Situasjonen er mange steder kaotisk med tanke på både kommunikasjon og helsestell. Men ja, må du ut og reise, kan du få dekket alt annet som normalt om det ikke er relatert til covid-19», heter det i en post på deres sosiale medier-kanaler.

Med andre ord dekker Gjensidiges reiseforsikring ulykker, tyveri og annet som eventuelt skulle skje i utlandet også denne sommeren.

Les det med liten skrift

Ifølge *Magasinet på Reisefot* er mange forsikringstakere ikke klar over begrensningene reiseforsikringene har med henvisning til UDs reiseråd. For eksempel var reiseforsikringene før korona-stengningen ikke gjeldende i deler av Sør-Thailand på grunn av fare for terror. Samtidig går en av de mest populære reiserutene for backpackere som reiser fra Singapore, gjennom Malaysia og Thailand og videre til Laos, Vietnam og Kambodsja, gjennom området.

Redaksjonen skriver i en kommentar at koronapandemien har påført forsikringsselskapene store ekstra utgifter, men også store besparelser. Ifølge magasinet betaler en stor andel av den norske befolkningen for en nesten verdiløs reiseforsikring, samtidig som selskapene skor seg på at det er innført et tilnærmet reiseforbud.

UDs råd gjelder

De fleste forsikringene, med unntak av Gjensidiges reiseforsikring, gjelder ikke om UD gjennom sine reiseråd fraråder reiser til et land eller område. De fleste helårlige reiseforsikringer dekker reiser i Norge. Verdien av dekningen i Norge er ifølge *Magasinet på Reisefot* svært liten.

Ifølge Finans Norge betalte nordmenn i fjor inn 3,6 milliarder kroner i premie til reiseforsikringer. I år har selskapene siden grensene ble stengt tjent 500 til 700 millioner kroner på premier fra forsikringer som har liten reell verdi for forsikringstakerne, med unntak av Gjensidiges forsikring som fremdeles dekker alle utenlandsreiser.

Voksne skal få utdanne seg hele livet

Regjeringen vil med sin kompetansereform sørge for at voksne kan få ta utdanning hele livet. Parat-leder Unn Kristin Olsen mener det er viktige tiltak, men på langt nær nok.

Av: Lill Jacqueline Fischer

Andelen virksomheter som sier de i stor grad har et udekket kompetansebehov, har økt de siste årene. I 2016 meldte kun fire prosent av bedrifter om dette, mens i 2019 hadde andelen økt til ni prosent. Samtidig er andelen som tar videreutdanning lavere nå enn for ti år siden.

Regjeringen vil nå fjerne kravet om at du må studere minst 50 prosent for å få støtte fra Lånekassen, og gi tilleggslån til livsopphold for voksne som vil fullføre videregående og gjøre det enklere å ta opp lån for dem over 45 år.

Parat-leder Unn Kristin Olsen mener det er bra at regjeringen har stort søkelys på kompetanse og kompetanseutvikling i arbeidslivet.
– Tiltakene regjeringen kommer med er viktige og et steg på rett vei, men langt fra nok. Jeg mener at for å kunne lykkes med en kompetansereform for arbeidslivet så må alle ta sitt ansvar, både den enkelte arbeidstaker, arbeidsgivere og myndighetene, sier Olsen.



Parat-leder Unn Kristin Olsen. Foto: Vetle Daler

Permitterte strømmer til digitale klasserom

Nå kan permitterte ta utdanning uten å miste retten til dagpenger. Kompetanse Norge har sammen med partene i arbeidslivet på rekordtid fått på plass et nytt, nettbasert utdanningstilbud, blant annet for reiselivsbransjen.

Av: Vetle Daler



Parat-leder Unn Kristin Olsen og forsknings- og høyere utdanningsminister Henrik Asheim (H) under lanseringen av utdanningstilbudene. Foto: Vetle Daler

Koronakrisen har ført til at rundt 400 000 arbeidstakere ble permittert, mange av dem i reiselivsbransjen. Nå tar Parat grep sammen med Kompetanse Norge, NHO, Fellesforbundet, HK og Virke.

De første kursene som er en del av bransjeprogram for reiseliv, ble raskt fulltegnet og settes nå i gang. De nye utdanningstilbudene som er rettet mot permitterte og ledige, skal i første omgang løpe ut 2020.

Parat organiserer mange tusen ansatte i reiselivsbransjen, og Parat-leder Unn Kristin Olsen er svært fornøyd med de nye tilbudene.
– Vi i Parat ønsker å bidra til at våre medlemmer får riktig påfyll av kompetanse. Derfor er vi glade for å være en del av bransjeprogrammet for reiselivsnæringen, som er en svært utsatt bransje i disse dager. Vi mener at ansvaret for å gjøre den enkelte godt rustet til å møte framtidens arbeidsliv ikke kan legges på hver og en av oss, for å lykkes må det være et felles ansvar. Myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjoner må jobbe sammen slik som i nettopp dette bransjeprogrammet, sier hun.

Håper på løsning for luftfarten

Parat jobber intenst med å bidra til løsninger for en kriserammet flybransje. Parat-leder Unn Kristin Olsen og Pilotforbundets nestleder Trond Solberg møtte i mai sentrale samferdselspolitikere på Stortinget.

Av: Vetle Daler



F.v: Bård Hoksrud, Unn Kristin Olsen, Morten Stordalen og Trond Solberg. Foto: Vetle Daler.

Luftfarten er i krise, og Parat er i dialog med både regjeringen og opposisjonen for å finne løsninger som kan bidra til å redde de norske flyselskapene. Blant Parats krav er at permitteringsreglene blir endret, slik at man kan være permittert i 52 uker.
– Dette har vært gjort tidligere, med suksess, under finanskrisen. Vi mener dette må gjøres igjen, for å hjelpe ansatte som nå er permittert, både i luftfarten og i næringslivet for øvrig, sier Unn Kristin Olsen.

Sammen med Pilotforbundets nestleder Trond Solberg møtte Olsen i mai Fremskrittspartiets stortingsrepresentanter Morten Stordalen og Bård Hoksrud, som er nestleder i transportkomiteen på Stortinget. På møtet fikk Olsen og Solberg positive tilbakemeldinger fra stortingsrepresentantene.
– Vi er fornøyde med møtet, hvor vi blant annet også tok opp nødvendigheten av en krisepakke nummer to til luftfarten. Flyselskapene trenger nå umiddelbart tilførsel av likviditet, altså penger, og ikke ytterligere lånegarantier eller avgiftslette. Vi møter forståelse blant politikere vi snakker med om dette, sier Olsen.

Hun understreker viktigheten av at Parat har dialog med både regjering og opposisjon i denne saken.
– Å finne gode løsninger for flybransjen er viktig både for samfunnet, for selskapene og ikke minst for de ansatte, hvorav mange er våre medlemmer, sier Parat-lederen.

Styrker håndhevelse av regler om innleie

Stortinget vil gi Arbeidstilsynet mulighet til å gi pålegg når det er brudd på vilkårene for innleie fra bemanningsforetak, og når ikke kravet til likebehandling av innleide arbeidstakere er oppfylt.

Av: Lill Jacqueline Fischer



Parat-leder Unn Kristin Olsen. Foto: Vetle Daler

Brudd på innleie- og likebehandlingsreglene er ikke bare uheldig for den enkelte arbeidstaker, men kan også få samfunnsmessige konsekvenser og påvirke konkurranseforholdene for seriøse virksomheter som følger loven.

Blant innleide arbeidstakere er det mange med fremmedspråklig bakgrunn, og få er organiserte. Frykt for å skape konflikt og gå glipp av framtidige oppdrag kan også være årsak til at svært få påberoper seg brudd i innleiebestemmelsene.

Parat-leder Unn Kristin Olsen mener et to-sporet system hvor Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Luftfartstilsynet kan gi pålegg og reaksjoner er et skritt i riktig retning.
– Men det vil fortsatt være vanskelig for den enkelte innleide å ta opp saken sin i frykt for å miste nåværende og framtidige engasjement. Seriøse virksomheter som følger loven skal ikke kunne utkonkurreres av virksomheter som ikke følger reglene om innleie- og likebehandling. Konkurranse mellom virksomheter skal ikke skje på bekostning av ansattes lønns- og arbeidsvilkår, sier Olsen.



69 prosent flere dagpengesøkere i Storbritannia

Koronaviruset har rammet det britiske arbeidsmarkedet hardt. Antall arbeidsledige som søkte om dagpenger, økte med 856 000 til 2,1 millioner ved slutten av april. Økningen er på hele 69 prosent i tall fra statistikkbyrået ONS, for den første hele måneden etter at det ble innført strenge smitteverntiltak. – Selv om kvartalstallene bare viser de første ukene med restriksjoner, ser vi at covid-19 påvirker arbeidsmarkedet kraftig, sier Jonathan Althow i ONS. *@NTB*

Første tegn til økonomisk håp i EU

Forventningene til økonomien og sysselsettingen i EU viser et første tegn på bedring i mai etter en kraftig nedtur de foregående månedene. Indikatoren ESI, som måler tiltroen til økonomien, gikk opp 2,9 poeng til 66,7 i EU i mai. Det er fortsatt langt under nivået før koronakrisen rammet for alvor. I februar var indeksen på 103.



Ifølge EUs økonomidirektorat gjenspeiler det en oppgang for industrien og forbrukerne som tar igjen en femdel av nedturen fra de to foregående månedene. *@NTB*

41 millioner amerikanere arbeidsledige

2,1 millioner amerikanere meldte seg arbeidsledige den siste uken i mai, viser tall fra arbeidsdepartementet i Washington. Hele 41 millioner amerikanere er nå registrert som ledige, det høyeste antallet siden den store depresjonen på 1930-tallet. Den offisielle ledigheten nådde opp mot 20 prosent i slutten av mai. *@NTB*





En av seks unge har mistet jobben

Koronapandemien har ført til en kraftig økning i arbeidsledigheten verden over. Ifølge FN har en av seks unge under 29 år mistet jobben. I en ny rapport fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) går det fram at de unge er hardere rammet enn andre, og at pandemien kan påvirke arbeids- og karrieremulighetene i mange år framover. – Jeg tror ikke det er en overdrivelse å snakke om faren ved en nedstengingsgenerasjon, sier ILO-sjef Guy Rider. *@NTB*

Menneskelig utvikling presset av pandemien

Den menneskelige utviklingen vil i år bli rammet av tilbakegang for første gang på 30 år som følge av koronapandemien, varsler FNs utviklingsprogram (UNDP). Målet på menneskelig utvikling er basert på en kombinasjon av data om barns skolegang, helsetilbud og levestandard i verdens land. UNDP skriver at folks inntekt i snitt er ventet å falle med fire prosent i år. Samtidig får 60 prosent av barneskoleelever ingen utdanning, et nivå som er så høyt at man må tilbake til 1980-tallet for å se maken. Årsaken er at skoler har stengt for å hindre virussmitte, samtidig som mange barn ikke har tilgang til nettundervisning. *@NTB*



Ifølge Parats forhandlingssjef Turid Svendsen har de økonomiske forutsetningene for oppgjøret endret seg dramatisk, og den økonomiske veksten vil være mager.



Oppgjør med søkelyset på arbeid

Det går mot et magert lønnsoppgjør for de aller fleste, der hovedmålet blir å sikre jobber. Døren står likevel litt på gløtt for sykepleierne.

Av: Tellef Øgrim

I Statsbudsjettet for 2020, vedtatt av Stortinget i desember 2019, ble det regnet med en samlet lønnsvekst på 3,6 prosent. Fellesforbundets anslag var 4 prosent. I revidert statsbudsjett er lønnsveksten nedjustert til 1,5 prosent, og anslaget for vekst i sysselsettingen ble redusert fra 1,0 i statsbudsjettet til minus 1,0 i revidert budsjett.

Norges Banks beskrivelse av norsk økonomi våren 2020 viser kraftig nedgang i aktivitet, høy ledighet, markant fall i oljeprisen og sterk svekkelse av kronen. Sentralbankens anslag over utviklingen i bruttonasjonalproduktet i 2020 innebærer en nedgang på fem prosent. Når det på bakgrunn av dette skal gjennomføres et hovedoppgjør mellom partene i arbeidslivet rett over sommeren, er det lett å skjønne at klimaet for ambisiøse lønnskrav mildt sagt er dårlig.

Krevende

Parats forhandlingssjef, Turid Svendsen, beskriver situasjonen som «svært krevende».
– En stor del av våre medlemmer er permitterte, og det vil mange også være over sommeren når oppgjørene starter, påpeker hun.

Svendsen mener de økonomiske forutsetningene for oppgjøret har endret seg dramatisk.
– Utsiktene til økonomisk vekst er usikre, men vil være betydelig lavere enn det som var prognosene før vi startet å forhandle i mars, forteller hun.

Forhandlingene ble avbrutt av myndighetenes stengning av Norge, rett etter de var satt i gang. Grunnlaget for oppgjøret kommer når det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) legger fram sin reviderte rapport den 19. juni. TBUs rapporter før hvert lønnsoppgjør gir oversikt over lønns- og inntektsutviklingen, prisutviklingen inkludert en prisprognose for inneværende år samt utviklingen i konkurranseevnen.

Vanligvis kommer TBU med en rapport i juni som oppsummerer lønnsoppgjøret, etter å ha først laget to rapporter før opp-



Parats forhandlingsleder Turid Svendsen tror at forhandlingene i Spekter-området kommer til å by på utfordringer når lønnsoppgjøret starter i august. For øvrig blir det viktigste ifølge Svendsen å sikre jobber. Foto: Ned Alley

gjøret. På grunn av koronaepidemien ble oppgjøret i år utsatt til august. Av samme grunn ble den endelige rapporten som legges fram rett før lønnsoppgjøret, og som legger det faglige grunnlaget for krav og forhandlinger, utsatt til 19. juni.

Jobber i sentrum

Svendsen sier at det viktigste for Parats i årets oppgjør blir å berge arbeidsplasser, på både kort og lang sikt. Her er hun på linje med DNBs sjeføkonom Kjersti Haugland, som sier hun regner med at partene vil «sikte seg inn mot å bevare flest mulig jobber».

Dette betyr at det er utsikter til et særdeles magert lønnsoppgjør i år, og det er ventet at de fleste bransjer må klare seg uten generelle tillegg. DNBs prognose for samlet lønnsvekst er på linje med regjeringens.



DNBs sjefsøkonom Kjersti Haugland regner med at partene i lønnsoppgjøret vil sikte seg inn mot å bevare flest mulig jobber. Foto: Stig B. Fiksdal

Svendsen mener samtidig at også dette lønnsoppgjøret «må se på de lange linjene».

– Det vil si at arbeidstakerne skal ha sin del av verdiskapningen i samfunnet. Uten lønnsvekst vil det bli enda vanskeligere å få til bedring i mange næringer, og det vil ikke minst bety mindre penger til å betale løpende utgifter for våre medlemmer, sier hun.

Med andre ord vil dette spennet mellom usikkerheten og ansvaret for å bidra til helheten prege dette lønnsoppgjøret.

> *Sykehussektoren har hatt store utfordringer, og mange har gjort – og gjør – en formidabel innsats under høyt arbeidspress og stor risiko. Mange av disse forventer en uttelling for dette i lønnsoppgjøret.*
>
> **Turid Svendsen, forhandlingssjef i Parat**



Sykepleierne ligger an til å bli vinnerne i årets lønnsoppgjør, som for de fleste vil bli magert lønnsmessig.

– Oppgjøret byr også på noen praktiske utfordringer som følge av pandemien. Det gjelder blant annet reisebegrensninger, hvor mange som kan møtes, økte kostnader for å fly inn deltakere, smittevern under forhandlingene og mulig smittefare for dem som deltar i forhandlingene, og lignende, legger Svendsen til.

Statlig økt arbeidspress

Hun peker på at utfordringene i statlig sektor er helt annerledes enn i privat sektor.

– Statlige ansatte kan ikke permitteres. Alle er i jobb, og mange grupper innenfor statlig sektor har fått betydelig økt arbeidspress, som for eksempel ansatte i NAV, Politiet og toll. Resultatet fra frontfaget vil likevel være et viktig premiss for oppgjøret i statlig sektor, forklarer Svendsen.

Konkurranseutsatt industri, det såkalte frontfaget, forhandler først. Hensikten er at oppgjøret ikke skal ende med en lønnsvekst som svekker konkurransesituasjonen for eksportindustrien.

I vår har diskusjonen særlig gått om sykepleierne bør skilles ut som en gruppe som fortjener særskilt behandling i oppgjøret.

– Sykehussektoren har hatt store utfordringer, og mange har gjort – og gjør – en formidabel innsats under høyt arbeidspress og stor risiko. Mange av disse forventer en uttelling for dette i lønnsoppgjøret. Sykepleierne har allerede nevnt at de ikke utelukker bruk av streikevåpenet i årets oppgjør. Oppgjøret i Spekter-området kan derfor by på utfordringer, sier Svendsen.

Hovedoppgjøret er truet

I utgangspunktet skal alt innhold i alle tariffavtalene reforhandles ettersom årets oppgjør er et hovedoppgjør. Som følge av det samordnede oppgjøret i privat sektor i 2018 er det fire år siden siste hovedoppgjør. Koronasituasjonen vil imidlertid gjøre det vanskeligere få til like omfattende endringer som man hadde ønsket.

Ifølge Svendsen kan dessuten hver avtaleforhandling få kortere tid på seg i år som en følge av den ekstraordinære situasjonen. Dette henger sammen med utsettelsen av hele oppgjøret til høsten. Det fører nemlig til at det blir mindre tid til både sentrale og lokale forhandlinger.

– Hvordan det blir i praksis, kan man ikke si noe om før vi har gjennomført forhandlingene på frontfaget. For våre medlemmer i statlig sektor tyder mye på at det som følge av tidspress ikke vil bli avsatt midler til lokale forhandlinger i høst, sier hun.

Forslag om utsettelse

I mai forslo administrerende direktør Stein Lier-Hansen i Norsk Industri, NHOs største landsforening, å utsette oppgjøret til 2021 dersom koronakrisen skulle fortsette. Siden har situasjonen bedret seg, og deler av næringslivet er i ferd med å åpnes.

Parats forhandlingsleder tror ikke det blir noen utsettelse til 2021, eller prolongering som det heter på fagspråket, i hvert fall ikke i privat sektor.

– Her har partene avtalt å gjennomføre et forbundsvist oppgjør med oppstart 3. august. Skulle smittesituasjonen forverre seg dramatisk i sommer eller like etter ferien, kan man måtte revurdere dette, sier Svendsen.

Hvorvidt det kan bli aktuelt å forhandle oppgjøret som et mellomoppgjør og ikke et hovedoppgjør, og så flytte hovedoppgjøret til neste år, er det ifølge forhandlingslederen for tidlig å si noe om.



Parat Ung ser fram til å igjen kunne samles og setter snart i gang med aktiviteter igjen. Foto: Morten Seglem

Parat Ungs planer for 2020

Våren ble ikke som planlagt for noen av oss, og Parat Ungs planer er intet unntak. Det har vært en surrealistisk tid, men vi unge i arbeidslivet trenger et nettverk mer enn noensinne og setter snart i gang med aktiviteter igjen.

Vi i Parat Ung ser positivt framover og gleder oss til å treffe dere alle igjen på aktiviteter videre gjennom året.

Ung-samling i oktober

I disse dager planlegges årets Ung-samling for fullt. Turen går denne gangen til vakre Bodø fra torsdag 15. til lørdag 17. oktober, så hold av datoen og meld deg på så fort invitasjonene sendes ut. Vi planlegger gode foredrag, spennende aktiviteter og lærerike dager sammen. På siste dagen holdes Ungs årsmøte med suppleringsvalg til styret. Ta gjerne kontakt med vår valgkomité om du har tips til kandidater for styret.

Vi satser på unge tillitsvalgte

31. juli–2. august arrangeres tillitsvalgtsamling på Sundvollen Hotel. Målgruppen for samlingen er unge som er tillitsvalgte eller ønsker å ta på seg tillitsverv. Samlingen har som mål å etablere et nettverk blant unge tillitsvalgte i Parat og skal være en arena hvor vi kan komme sammen for å gjøre hverandre bedre og utveksle erfaringer.

Gjennom programmet vil det være gjennomgang av verktøy som er tilgjengelig for tillitsvalgte, innføring i rollen som tillitsvalgt og presentasjon av sentrale kontaktpersoner i administrasjonen. Det er også satt av rikelig med tid for sosiale arrangement og en egen del for hvordan vi bygger klubber og ikke minst jobber for og med vekst.

Aktiviteter i regionene

Vi gleder oss til å sette i gang igjen med regionaktiviteter, og våre engasjerte regionteam starter høsten med en kickoff-samling 14.–16. august. Her skal teamene dele erfaringer, bli bedre kjent med organisasjonen og bli tryggere i verving, i tillegg til å planlegge regionaktiviteter framover. Ønsker du å være med på å arrangere aktiviteter og treff i din region, eller har du gode ideer til hva vi kan finne på? Ta kontakt med Robin Malm på robin.malm@live.se.

Digitale innspillsmøter

Det er viktig for oss å vite hva våre medlemmer mener og interesserer seg for, og hvilke utfordringer de har. På denne måten kan vi bidra til å endre arbeidslivet og Parat til å bli enda bedre! Vi holdt våre første digitale innspillsmøter 2. april og 20. mai, der det kom inn flere gode innspill som vi tok videre til ledelsen i Parat. Dette vil vi gjerne fortsette med og har bestemt oss for å holde slike møter hver tredje måned framover. Alle Ung-medlemmer er hjertelig velkommen til å delta eller sende inn sine innspill til oss.

Koronakrisen er ikke over på en stund, så alle aktivitetstilbud vi planlegger, er med forbehold om at vi kan overholde Folkehelseinstituttets gjeldende anbefalinger for smittevern. Hold deg gjerne oppdatert ved å følge siden vår på Facebook: facebook.com/YSParatUng



Undersøkelser viser at flere sliter med å skille arbeidstid fra fritid på hjemmekontor, og mange som bor alene, føler seg isolert.

Hjemmekontorets gråsone

Arbeid fra hjemmekontor ventes å øke i omfang etter overstått koronakrise. Ansatte fryktes å bli skviset i en gråsone mellom arbeidstid og fritid, men eksperter på området har forslag til løsninger.

Av: Hasse Farstad

Forskere mener at gode kunnskapsarbeidere er så etterspurte at de vil skifte jobb raskt dersom de føler seg utnyttet eller lite verdsatt. Sjefsforsker i Sintef, Nils Brede Moe, mener også at fagforbund, politikere og arbeidsgivere må bidra til å verne ansatte mot å bevege seg inn i gråsonen mellom arbeidstid og fritid.

– De som nå henter inn erfaringer, planlegger og forbereder seg på framtidens løsninger, er dem som kommer ut av dette som vinnere. De som kun forholder seg til løsning av dagens problemer, og som bare vil ut av disse fortest mulig, vil det gå verre med, sier Moe.

Moe har lenge arbeidet med å studere team som jobber smart hos bedrifter som Spotify, Ericsson, DNV GL, i tillegg til flere banker, konsulentbedrifter og offentlige virksomheter.

Ledelse på norsk

Parat-leder Unn Kristin Olsen venter at bruk av hjemmekontor vil øke etter koronapandemien. Organisasjonens hovedstyremøte i midten av mai hadde temaet på sin dagsorden. Økt utbredelse kommer blant annet av at mange arbeidsgivere har haste-investert i teknikk og løsninger og verktøy som gjør at deres ansatte kan jobbe effektivt også hjemmefra.

Når Parat ser framover, er det ifølge Olsen noen spørsmål som står sentralt. Hvordan sikrer man ansatte som jobber hjemme og hver for seg? Gjelder forsikringene til arbeidsgiver like godt? Hvordan oppdager man ensomhet og kollegial isolasjon eller utstøtelse, når man ikke er mange fysisk sammen? Vil hjemmekontor gjøre at det oppstår et aldersmessig klasseskille, mellom de yngre som problemfritt agerer i dette miljøet, og alle andre?

– Sakskomplekset passer som hånd i hanske med hva vi i Parat har som vår flaggsak i 2020, nemlig «Ledelse på norsk». Det vil bli interessant å se om den norske ledelsesfilosofien, altså den norske måten å lede på, med høy grad av selvstendighet, involvering og godt partssamarbeid, også funker optimalt når mange av de ansatte sitter én og én på hjemmekontor, sier Olsen.

Sintef-forsker Moe opplyser at store selskaper i USA i dag adopterer det norske systemet med høy grad av autonomi hos team og ansatte.

– De som nå henter inn erfaringer, planlegger og forbereder seg på framtidens løsninger, er dem som kommer ut av dette som vinnere, sier sjefforsker Nils Brede Moe i Sintef. Foto: Privat



– En fordel noen selskaper ser, er at hvis de ansatte kan jobbe fra hvor som helst, kan selskapet også få større tilgang på god arbeidskraft, fordi de kan hente den fra andre byer, sier han.

Må finne balansen

Olsen viser til at undersøkelser lenge har vist at hjemmekontor og store frihetsrammer kan føre til mindre fritid og mindre familietid, fordi den ansatte blir så engasjert i å forme og ha innflytelse på det jobbrelaterte.
– Jeg tror at økt bruk av hjemmekontor vil kunne innebære mer oppstykket fritid, men samtidig gir det mulighet til å tilpasse jobb-behov og private behov på en bedre måte, sier Parat-lederen.

Sintef-forsker Moe tror ikke at arbeidsgivere etter krisen vil utnytte den økte utbredelsen av hjemmekontor til å oppnå lengre arbeidstid for ansatte, og til løsning av arbeidsoppgaver på tidspunkter utenom normal arbeidstid.
– Kunnskapsarbeidere i Norge har hatt muligheter for slik jobbing lenge. Via mobil, PC, Mac og så videre er man tilgjengelig hele tiden. Fra arbeidsgivere flest er det neppe forventet at man skal være nettopp det. Det er imidlertid lett å bli fanget. Mange har utfordringer de ønsker å løse, og jobber hele tiden. Her må arbeidsgivere bli flinkere til å hjelpe de ansatte med å finne en balanse mellom fritid og arbeid, sier Moe.

Han leder en studie av arbeidstakeres tilgjengelighet i et stort, multinasjonalt selskap, og hvordan koronakrisen påvirker tilgjengeligheten. Resultatet er ikke publisert, men foreløpig viser det seg at folk begynner noen minutter tidligere på jobb, og at de har kortere lunsjpauser. Mange jobber på kvelden, spesielt de som har barn hjemme.

Tre av fire på hjemmekontor

Noen sliter nå med å skille arbeidstid fra fritid fordi det flyter i hverandre, og mange som bor alene, føler seg isolert. De fleste sier at de nå er mer effektive fordi de får mindre avbrudd og kan styre dagen mer selv, viser undersøkelser.



– Vurderinger rundt hjemmekontor passer som hånd i hanske med hva vi i Parat har som vår flaggsak i 2020, nemlig «Ledelse på norsk», sier organisasjonens leder Unn-Kristin Olsen. Foto: Vetle Daler

– I bransjer som IKT, bank og finans, shipping, olje og i offentlig forvaltning er det et stort antall kunnskapsarbeidere som håndterer krevende oppgaver i team eller enkeltvis. Dersom arbeidstakerne ikke er fornøyde, skifter de fort jobb, sier Sintef-forskeren.

Norsk koronamonitor fra Opinion stilte nordmenn spørsmål om temaet hjemmekontor. Intervjuer av seks tusen personer viser at seks av ti startet arbeidsuken etter påske med hjemmekontor. I Oslo var det ifølge seniorrådgiver i Opinion, Ola Gaute Aas Askheim, hele tre av fire.
– Det er grunn til å tro at tjenesteytende sektor, utdanningssektor og kontorbaserte arbeidsplasser i større grad velger hjemmekontorløsning, og at disse igjen preges av ansatte med høyere utdanning, sier Aas Askheim.

Kun én av fem mener at de jobber bedre hjemmefra enn på kontoret, viser en spørreundersøkelse Kantar gjennomførte på oppdrag fra Telenor etter de fire første ukene med koronatiltak. Undersøkelsen viser også at de fleste av de ett tusen spurte sier de har fått mer digital kompetanse og er blitt tryggere på arbeidsverktøy som digitale møterom.

Flere vil jobbe i team

Sintef-forsker Moe venter at bruk av hjemmekontor-løsninger blir mer utbredt i Norge etter koronakrisen.
– Ja, det vil komme. Mange ser at dette i mange sammenhenger fungerer utmerket, og flere bedrifter vil nok la de ansatte få flere hjemmedager enn de tidligere ga. En slik utvikling vil kreve mer engasjement fra arbeidsgiverne og forbedringer i jobbsituasjonen, ikke minst innen ergonomi. Risikoen for økte nakke- og ryggproblemer må unngås, framholder forskeren.

Moe er ekspert på teamarbeid i et digitalisert næringsliv. Han tror at erfaringene med hjemmekontor under krisen vil bidra til å styrke utbredelsen av arbeid i team.
– Vi stilles overfor stadig mer komplekse problemstillinger. Oppgaver trenger å løses i samarbeid med andre, og framfor alt i samarbeid med folk med andre perspektiver enn en selv. Vi vil også få en utvikling i retning av temporære team, som settes sammen for bestemte oppgaver og så løses opp igjen. Vi får en form for demokratisering i arbeidslivet, hvor alle er «like nær jobben», uavhengig av hvor de befinner seg mens prosjekter pågår, påpeker han.

Forskningsleder Kristin Alsos i Fafo tror at en mulig økt bruk av hjemmekontor i de fleste virksomheter hovedsakelig vil være initiert av arbeidstakerne, fordi motivasjonen gjerne vil være knyttet til reisevei, omsorgsforpliktelser og så videre.
– Det er sikkert en del virksomheter som ikke har hatt løsninger for å jobbe fra hjemmekontor tidligere, men som de siste ukene har fått for eksempel VPN-løsning eller tatt i bruk skytjenester som Microsoft Teams. I slike virksomheter kan det tenkes at hjemmekontor i større grad også kan bli brukt framover, sier Alsos.

Tariffrevisjon til høsten

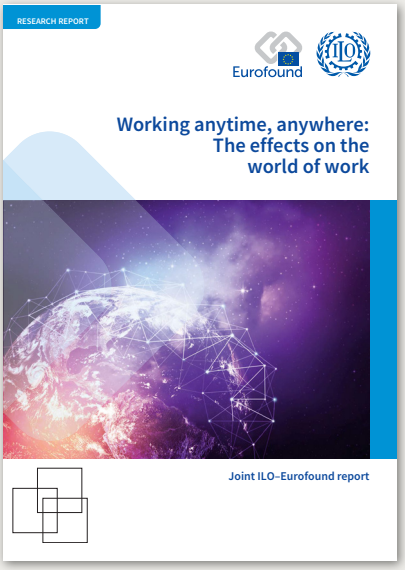
Selv om årsaksvirkningene er uklare, tyder enkelte internasjonale studier på at stedsfleksibilitet i form av hjemmekontor i sum har gunstige virkninger. Det gir økt følelse av selvstyre, og ansatte som benytter seg av ordningen, får bedre skussmål av ledelsen. Samtidig vil omfattende bruk kunne ha negative virkninger ved at man visker ut skillet mellom fritid og arbeidstid. Dette framgår av Fafo-rapporten «Fleksibel arbeidstid», som Kristin Alsos for snaue to år siden publiserte sammen med tre andre forskere.

For om lag halvparten av personer med fleksibel arbeidstid er ikke kontrollregimet strengt: Om lag halvparten av dem som har fleksitid, har timebank eller lignende, og andelen som registrerer oppmøte, er lavere. Det er også mange som ikke registrerer tid på hjemmekontoret.

– Må arbeidsmiljøloven og tariffavtaler tilpasses nye utfordringer forbundet med økt utbredelse av hjemmekontor?
– Det kan være slike behov. Hjemmekontor er sjelden regulert i tariffavtalene, med unntak av at dette kan være en form for tilrettelegging for eldre arbeidstakere. Dog er det noen unntak i flere av tariffavtalene med Virke. Det er uansett viktig at arbeidstaker avklarer og avtaler bruken av hjemmekontor med sin leder. Vi har også med oss behovet for å tilpasse nye arbeidsformer og steder i arbeidet inn mot tariffrevisjonen til høsten, sier Parat-leder Unn-Kristin Olsen.

Hjemmekontor – hva må gjøres?

I 2019 publiserte EU-stiftelsen Eurofound studien «Working anytime, anywhere: The effects on the world of work». Denne studien viser blant annet at det ikke har negative følger for ansattes følelse av lagarbeid at man ikke hele tiden arbeider på den fysiske arbeidsplassen. Studien peker på mange viktige tiltak for å unngå negative følger av økt arbeid fra hjemmekontor.



Eurofonds rapport fra studien «Working anytime, anywhere: The effects on the world of work». Skjermdump: Eurofond

- Deler av dagens arbeidsmiljølovgivning må revurderes, gitt den betydelige effekten fleksible ordninger har på arbeidsforholdene. For eksempel ved å inkludere «sporadisk digitalt fjernarbeid» når man vurderer slikt arbeid innenfor eksisterende rammeavtaler om fleksibel arbeidstid og -sted.
- Folk på hjemmekontor er tilbøyelige til i større grad å overtre eksisterende grenser for arbeidstidens varighet og bestemmelser om et minimum av hviletid. Derfor er det behov for tiltak for effektiv implementering av bestemmelser om arbeidstid og om helse og sikkerhet. Dette kan for eksempel skje ved å innarbeide i lovgivningen en spesiell vekt på psykososial risiko, loggføring av arbeidstid, og ved at det etableres nye rammer for ansvar som kan bidra til å takle enkelte negative følger av høy grad av autonomi for den ansatte.
- Enkelte av de negative følgene for den ansattes helbred eller for balansen mellom arbeid og livet utenfor, vil ha sammenheng med elementer i organiseringen av fjernarbeidet. Derfor kan forbedringer i organiseringen av arbeidet på selskapsnivå lede til økt jobbkvalitet for ansatte med hjemmekontor eller andre former for digitalt fjernarbeid.
- Intensive former for digitalt fjernarbeid, for eksempel høymobilitetsarbeid eller arbeid kun fra hjemmekontor, bør unngås. I stedet bør sporadiske former for slikt arbeid fremmes, slik at det fortsatt finnes kontakt ansikt-til-ansikt på arbeidsplassen.
- De generelt gode arbeidsforholdene i digitalt fjernarbeid bør ikke føre til at styrende myndigheter glemmer at rundt 1/4 av disse arbeiderne opplever negative forhold med tanke på trening, jobbsikkerhet og lønn. Derfor bør forskning og utvikling også ta i betraktning de arbeiderne som har de verste ansettelsesforholdene innenfor hjemmekontor og andre former for digitalt fjernarbeid.

(Kilde: Eurofound-studien «Working anytime, anywhere: The effects on the world of work»)



Mens flere av kollegene ved Lillestrøm politistasjon har hatt hjemmekontor, er Monica Finholt og Jannicke Pisani fornøyd med å få gå på jobb under koronatiden. Foto: Gorm K. Gaare



Forbereder seg på skippertak

Når hverdagen kommer tilbake etter koronakrisen, venter en kraftig voksende kø av søknader om dobbelt statsborgerskap. To av de politiansatte som forbereder seg på et skippertak, treffer vi ved Lillestrøm politistasjon.

Av: Magne S. Otterdal

Vi møter Jannicke Pisani og Monica Finholt utenfor Lillestrøm politistasjon en tidlig fredag morgen i midten av mai. De er kolleger ved politistasjonens utlendingsseksjon.

De låser seg inn via den skjermede gårdsplassen på politistasjonen. Bak den store porten, skjermet for innsyn, står politiets utrykningskjøretøy på rekke og rad. Også noen uniformerte politifolk gjør seg klar til arbeidsdagen og hilser på de to kollegene som denne dagen har fått besøk av et reportasjeteam på arbeidsplassen.

For kollegene gjelder det hele tiden å huske på avstandsregelen, da det er fortsatt strenge koronatider. Under koronakrisen har tre til fire av kollegene hatt hjemmekontor, men Finholt og Pisani har møtt på kontoret hele veien. På spørsmål om de også kunne tenke seg å jobbe hjemme, svarer Finholt:
– Nei, jeg trives med å komme hit, så jeg foretrekker det!

Spennende arbeidsplass

Jannicke Pisani er fra Oslo og har jobbet 34 år i politietaten, de siste årene i utlendingsseksjonen med oppgaver som statsborgerskapssøknader, EØS-registreringer, reisedokument, telefonvakt, rådgivning og informasjon.

– Vi gjør veldig mye forskjellig her, vi som jobber på utlendingsseksjonen. Det er ikke statisk i det hele tatt, sier Pisani som jobber i tospann med Finholt.

Pisani valgte karriere i politiet fordi hun rett og slett syntes det var et spennende yrke. Hun startet på Økern politistasjon sammen med tre andre politikvinner og 150 menn.
– Det var veldig utfordrende og interessant. Jeg fikk jobbe ute, blant annet med utlendinger, sier hun.

Pisani var gravid med sitt første barn da hun gikk rundt i sivil og ringte på hos folk for eksempelvis å forkynne dom. Jobben som politi i Groruddalen på slutten av 1980-årene innebar å registrere utlendingene i distriktet og hvor de jobbet. Å følge med på mer belastede innvandrermiljøer som de beryktede A- og B-gjengene var også blant oppgavene Pisani var involvert i.
– Det var en kjempeinteressant tid. Vi drev noe etterretningsvirksomhet. Det var første gang jeg var borti utlendingsbiten, forteller hun.

Variert arbeid

Pisani har siden den tid hatt en variert og innholdsrik karriere i politiet, på informasjonssentralen ved Stovner politistasjon, forværelsearbeid og en periode



Kollegene Monica Finholt og Jannicke Pisani holder den forskriftsmessige avstandsmeteren når de er på kontoret. Foto: Gorm K. Gaare

ved lensmannskontor. De siste ti årene har hun jobbet fast ved utlendingsseksjonen i Lillestrøm.

Arbeidsdagen starter med å fordele arbeidsoppgavene mellom kollegene.
– I dag har jeg telefonvakt, vi har åpent fra 8:30 til 14:30 nå i koronatider. Vi sitter i ett og rådgir og hjelper publikum, sier Pisani.

En annen oppgave er å sitte i informasjonssentral. Det er EØS-registreringer, familiegjenforeningssaker for tredjelandsborgere og søknader om permanent statsborgerskap.
– Vi sitter sjelden mer enn en dag i uken med saksbehandling, sier Pisani.

Angrer ikke

Kollega Monica Marie Finholt har jobbet sammen med Pisani på Lillestrøm siden 2018, etter å ha jobbet på Lørenskog lensmannskontor siden 1996. Det startet på sentralbordet, hvor hun var i tre år før hun ble ansatt på straffesakskontoret der hun jobbet med forkynnelser. Etter hvert ble det mer jobbing med utlendingssaker.
– Jeg jobbet med utlendingssaker fra 1999 til 2015. På Lørenskog drev vi mye med bostedskontroller og referanseintervjuer.



Når behandlingen av statsborgersøknader gjenopptas, venter et skikkelig skippertak for Jannicke Pisani og Monica Finholt for å ta unna den lange køen av søkere. Foto: Gorm K. Gaare

Alle som kommer til Norge skal på intervju, så vi får sjekket realitetene, forteller hun.

Finholt sier det var en helt annen måte å jobbe på ved lensmannskontoret sammenlignet med politistasjonen på Lillestrøm.

Tidligere jobbet hun nemlig alene. Jobben i politiet fikk hun etter å ha vært ansatt i NRK for 25 år siden. Jobben ble formidlet gjennom NAV.
– Jeg var jobbsøker etter nedtrapping i NRK. Det var NAV som sa jeg måtte søke på stillingen ved Lørenskog lensmanns-

kontor. Det var ikke noe jeg hadde lyst til i det hele tatt, men jeg har ikke angret et sekund, sier Finholt.

Hun opplever arbeidsplassen som veldig variert. Den ene dagen er det telefonvakt, den neste er det booking, og deretter kan det være intervjuer som er arbeidsoppgaven. Arbeidslisten settes opp på månedsbasis, men tilpasses stort sett med daglige endringer.

Statsborgerbølge

De to kollegene er tilfreds med hvordan arbeidsgiver har håndtert utfordringene knyttet til korona og smittevernreglene.
– Jeg synes de har vært veldig flinke til å håndtere situasjonen, sier Finholt.

Det som har vært spesielt utfordrende, har vært å betjene telefonen, når publikumsmottaket har vært helt stengt.
– Folk har vært redd for å bli kastet ut av landet når oppholdskortet eller tillatelsene går ut. Vi har hatt mye mer trøkk på telefonen enn vanlig, forteller de to kollegene.

Rett før koronakrisen ble politiet landet over truffet av en stor bølge søknader om dobbelt statsborgerskap. Bare til Romerike politistasjon kom det et tusentall søknader fra Utlendingsdirektoratet 11. februar åpnet adgangen til å søke, til behandlingen i mars ble stanset inntil videre på grunn av covid-19.

Lagt på vent

Statistisk sentralbyrå har anslått at det vil komme over 60 000 søknader som følge av den nye ordningen. Dette kommer på toppen av de 20 000 søknadene politiet normalt behandler hvert år.
– Det ligger 1146 søknader i vår kurv, og det er bare på Lillestrøm, og det er søknader som ikke er tatt inn engang. Alt er lagt på vent, så det er ingen som får norsk statsborgerskap nå, sier Finholt.

Nå er det kun de sakene med personer som ikke har oppholdstillatelse som blir fulgt opp. Når arbeidet ved politidistriktet kommer over i normalt gjenge, venter statsborgerskapssøknadene som den store bøygen.
– Det kommer til å eksplodere når koronasituasjonen er over, sier Finholt.

I Øst politidistrikt er det til sammen rundt 2500 søknader som ligger på vent. Søkerne må møte på politistasjonen før behandlingen kan starte.
– Det er et enormt trøkk, og det er mange som vil søke. Det kommer vi til å kjenne på når vi åpner opp igjen for fullt, men når det skjer, vet vi ikke, sier Finholt.

Fleksitid eneste alternativ

Før den nye søknadsbølgen pleide det lille teamet i Lillestrøm å saksbehandle 300 statsborgerskapssøknader i løpet av et par måneder. Det er ikke tilført ekstra ressurser for å ta unna den store pågangen som venter, og foreløpig er muligheten til fleksitid eneste alternativ for å møte den ekstra arbeidsbyrden.

De to får allerede pågang på telefonen fra søkere som er frustrert over at statsborgerskapsbehandlingen ble stanset som følge av korona. Nå kan det bli veldig lange ventetider for behandling.
– Vi får ikke håpe det blir så lenge, men det blir i hvert fall en god stund, sier Pisani.

Hun og kollegaen er uansett klar til å ta fatt på den store bunken og levere så godt det lar seg gjøre.
– Når vi forklarer at det er utsatt på grunn av koronatiden, synes jeg mange av publikum faktisk er høflige og forståelsesfulle. Men de er jo frustrerte, for de trodde det skulle gå mye fortere, sier Pisani.

Ikke bare asylsøkere

Pisani forteller at de fleste blir overrasket når de hører at det ikke bare er asylsøkere som søker statsborgerskap.
– Folk flest der ute tror det er bare asylsøkere som kommer til Norge. Men det er jo alt mulig, og det er blant annet utrolig mange EØS-borgere som kommer inn, sier Pisani.

Hun forteller at mens det tidligere kom mange EØS-borgere fra Polen, kommer det nå flere fra andre EØS-land fordi det går bedre økonomisk i Polen. Eksempelvis har borgere fra andre land overtatt for polakkene som sesongarbeidere i norske jordbæråkre.

– Hva krever det av dere med tanke på innsikt i de ulike kulturene?
– Vi foretar også intervjuer med folk, som kan handle for eksempel om å finne ut av om noen kommer til Norge i forbindelse med tvangsekteskap. Du må ha menneskelighet og tålmodighet med språkproblemer, sier Pisani.

I tillegg er det viktig med innsikt i de ulike kulturenes kvinnesyn og hvilke utfordringer det skaper. Når et par kommer til intervju, er det mange menn som ikke tillater kvinnen å snakke eller svare på spørsmål fra politiet.
– Vi må skjønne den problematikken i mange samfunn, understreker de to kollegene.

Godt arbeidsmiljø

Pisani og Finholt forteller om et godt arbeidsmiljø på Romerike politistasjon.
– Vi har det bra, og vi er veldig avhengig av hverandre. Det er nye ting og endringer hele tiden, og vi spør hverandre om råd og hjelp, sier de.

Pisani har ett år bak seg som hovedtillitsvalgt for Parat ved Romerike politidistrikt, etter nesten 34 års fartstid som tillitsvalgt. Først i PF, og siden Parat. Tidligere har hun som tillitsvalgt blant annet jobbet med likestillingsspørsmål i en arbeidsgruppe nedsatt av Justisdepartementet.
– Der fikk vi gjennom at kvinner som ble gravide, ikke mistet vakttillegget. Det har vært veldig interessant og vært en god vei inn i systemet, sier hun.

Pisani legger til at det fortsatt er veldig få kvinnelige ledere i politiet.
– Det er fremdeles en veldig lang vei å gå, fortsatt, sier hun.

Finholt på sin side har vært Parat-medlem siden 1999 og er nå tillitsvalgt styremedlem i den lokale Parat-foreningen hvor det er 35 medlemmer.
– Jeg er veldig glad for at jeg fikk sjansen til å jobbe i et politidistrikt, det er veldig spennende, sier hun.

Parat informerer



Audun Lysbakken, Frank Bakke-Jensen, Liv Signe Navarsete og Anniken Huitfeldt. Foto: Helene Husebø

Forsvarsdebatt hos Parat

I mai arrangerte Parat forsvar og andre arbeidstakerorganisasjoner digital debatt med forsvarsminister Frank Bakke-Jensen, Liv Signe Navarsete, Audun Lysbakken og Anniken Huitfeldt. Temaet var regjeringens forslag til ny langtidsplan for Forsvaret, og om den ivaretar befolkningens sikkerhet.

– Langtidsplanen tar for seg kapasiteten og oppbyggingen på et skalerbart nivå, sa Bakke-Jensen til kritikk fra de andre paneldeltakerne.

Forsikringssak i Arbeidsretten

I juni møttes Parat og NHO i Arbeidsretten. Saken dreide seg om hvorvidt arbeidsgiver er nødt til å oppfylle plikten til å utbetale forsikringer i henhold til tariffavtalen, dersom det ikke er tegnet forsikring i et forsikringsselskap. Det var Parats advokat Sigurd Øyvind Kambestad som førte saken, der Parat mente manglende forsikringsdekning gir arbeidstaker rett til dekning direkte fra arbeidsgiver. Dommen vil komme i slutten av juni.



Parat-advokat Sigurd Øyvind Kambestad. Foto: Trygve Bergsland

Ekstra søknadsfrist for stipend

I tider som disse kan det for mange være ekstra aktuelt å tenke på kompetanseheving og videreutdanning. Parat tilbyr utdanningsstipend som et økonomisk tilskudd til medlemmer som tar ansvar for sin egen kompetanseutvikling gjennom etter- og videreutdanning. Vi har nå satt inn ekstra søknadsfrist til utdanningsstipend den 1. august 2020, i tillegg til de ordinære fristene 1. oktober og 1. april. Stipendsøknaden finner du på «min side».





Parat med nettkurs og webinarer

I forbindelse med koronasituasjonen har Parat avlyst alle fysiske kurs og konferanser ut september, men vi har likevel jobbet hardt med å gi et godt digitalt tilbud. Parats advokater og forhandlere har arrangert nettmøter og webinarer om aktuelle temaer for å sørge for at medlemmer er oppdatert og kan stå best mulig rustet gjennom det som for mange er en vanskelig situasjon. Det har blitt utviklet et nettbasert Grunnkurs 1, og vi vil også utvikle nettbaserte utgaver av grunnkurs 2 og 3. Enkelte fordypningskurs og konferanser vil også bli hold som nettbaserte konferanser. Vi håper å kunne holde fysiske kurs og konferanser så snart dette er forsvarlig. Følg med på Parats kurskalender på nett, der vi vil samle alle aktiviteter fremover.

Vikar i forhandlingsavdelingen

Anette Storhaug Sørensen startet i vikariat i Parats forhandlingsavdeling den 1. april. Hun er utdannet jurist og kommer fra en forhandler- og advokatfullmektigstilling i Handel og Kontor (LO). Tidligere har hun jobbet mange år som rådgiver og seniorrådgiver i Arbeids- og sosialdepartementet. Hun har også jobbet som rådgiver i Gatejuristene.



Anette Storhaug Sørensen. Foto: Trygve Bergsland

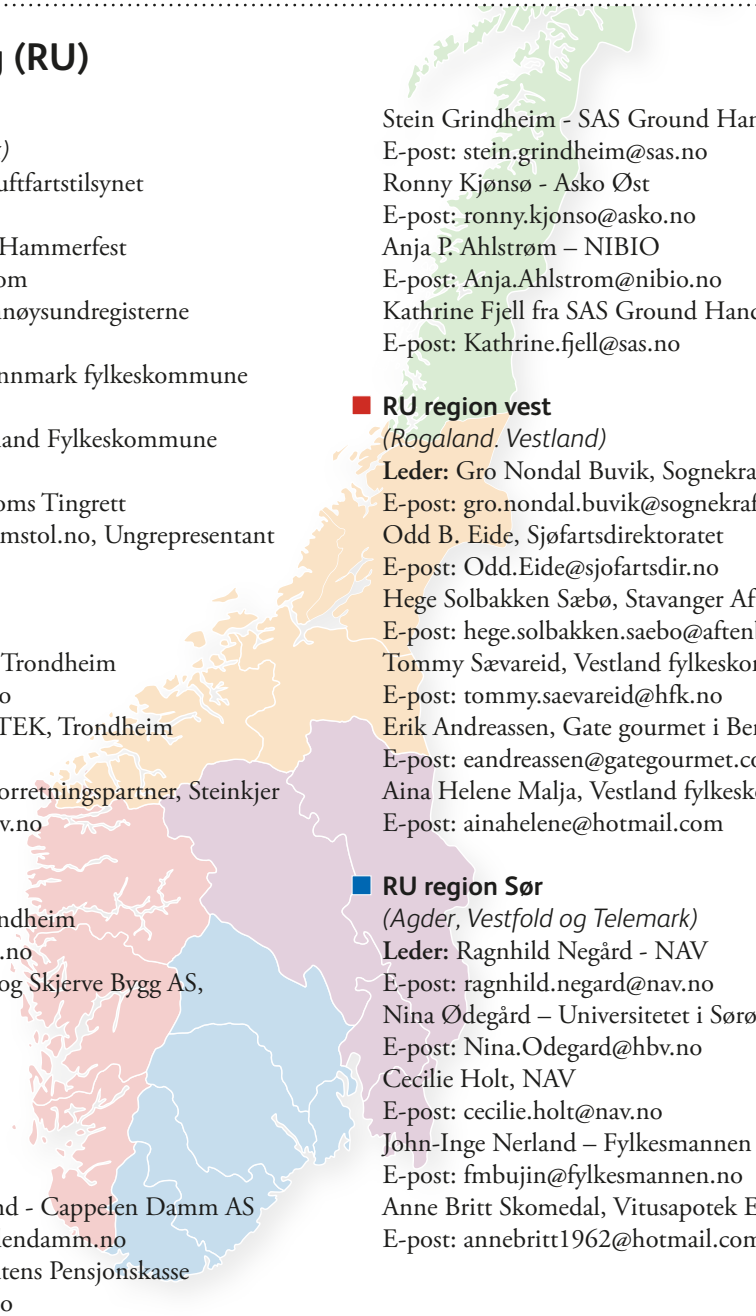
Ny vikar i Øst

Elin Solheim Lie startet 11. mars sitt vikariat i region Øst. Hun har høyere utdanning innen historie, tysk og statsvitenskap, og kommer fra en rådgiverstilling i Patentstyret. Solheim Lie har fram til nå vært hovedtillitsvalgt for Parat i Patentstyret og har gjennomført grunnopplæring, i tillegg til en rekke fordypningskurs i Parats grunnopplæring.



Elin Solheim Lie. Foto: Privat

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 Størkersen, 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 Kjønsø - 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@hbv.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

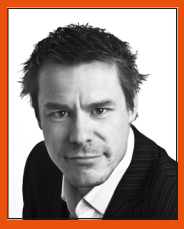
Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:



Guro Løkken Bærø
Advokat



Maren Hestenes Merli
Advokat



Lars Petter Larsen
Forhandler



Odd Jenvin-Steinsvåg,
Spesialrådgiver



Tonje Krakeli Sneen,
Forhandler



Thore Eithun Helland
Advokat

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.

Ingen ferie

Jeg jobber på en restaurant. Vi har vært permittert lenge, men noen av oss er nå tilbake på jobb. Arbeidsgiver sier nå at den ferien vi har planlagt kanskje ikke blir noe av, og at vi må tjene penger nå når vi kan. Jeg har barn som er hjemme i skoleferien, og jeg trenger derfor å ha ferie som avtalt. Kan jeg nekte å komme på jobb når jeg har ferie?

Wilhelmine

Svar: Hovedregelen er at avtalt ferie ikke kan endres. Ferieloven har likevel et unntak, og det er hvis det er nødvendig på grunn av uforutsette hendelser. Det betyr at dersom en uforutsett hendelse skaper driftsproblemer av et visst omfang og varighet, og det ikke kan skaffes en erstatter, kan arbeidsgiver beordre en ansatt tilbake i jobb. Dette kan typisk gjelde hvis vikaren, eller andre på jobb, har blitt syke. At restauranten er åpen og at det er ekstra gjester i ferien, er påregnelig for arbeidsgiver. Dette er mulig å planlegge og vil ikke være god nok grunn til å kalle dere tilbake.

Hvis det skulle bli sånn at du blir kalt tilbake, må arbeidsgiver drøfte dette med deg. Da kan du ha med deg en tillitsvalgt eller en kollega. I et slikt møte skal dere drøfte hvor nødvendig det er at du kommer tilbake på jobb, samt hvilke konsekvenser dette vil få for deg. Det er viktig at du i dette møtet forteller om, og dokumenterer, hvilke utgifter en eventuell tilbakekallelse av ferie vil ha for deg. Slike utgifter kan arbeidsgiver måtte erstatte. Du kan også forhandle om ekstra kompensasjon eller tillegg, men dette krever enighet. Hvis du får ferien din endret, har du rett til å ta ut ferie på et senere tidspunkt – fortsatt i tråd med ferieloven. Loven gir deg rett til tre ukers sammenhengende ferie i perioden mellom 1. juni og 30. september.

Guro

Feriepengegrunnlag som permittert

Jeg har prøvd å lete etter feriepengegrunnlag for tiden jeg var permittert, men finner ingenting. Feriepenger er vel noe annet enn lønn. Arbeidsgiver er vel ikke fritatt fra å sette av feriepenger, selv om de er fritatt for lønnsplikten under permittering?

Ernst-Arvid

Svar: Feriepengene beregnes på grunnlag av lønnen som er utbetalt i opptjeningsåret. Dette følger av ferieloven. Feriepenger som blir utbetalt i år, er altså beregnet på hva du tjente i 2019. Når du er permittert og ikke mottar lønn fra arbeidsgiver, opptjenes heller ikke feriepenger. Du opptjener heller ikke feriepenger av dagpenger, dersom du har mottatt dette under permitteringen. I 2021 blir det nok mange som dessverre kommer til å oppleve at feriepengeutbetalingen er lavere enn det den har pleid å være, fordi de har vært permittert i løpet av 2020.

Maren

Avvikle ferie

Arbeidsgiver ønsker at alle ansatte skal avvikle ferie i juli og august. Siden det er så vanskelig å reise til Spania nå, ønsker jeg å vente til senere på høsten med å ta ut ferien min, hvis ikke ønsker jeg ikke å ta ut ferie i år. Hvordan går jeg fram overfor arbeidsgiver?

Anne

Svar: Etter ferieloven er det en plikt å avvikle ferien. Unntaket er om man ikke har tjent opp nok feriepenger eller har vært i foreldrepermisjon. Arbeidsgiver er pålagt å sikre at du benytter deg av rettigheten. Du kan selvfølgelig diskutere dine ønsker med arbeidsgiver, men dersom dere ikke blir enige, har arbeidsgiver rett til å fastsette når du må avvikle ferien. Dersom det er en mulighet for at dere kan bli enige om å overføre noe av ferien til neste år, så kan dere lage skriftlig avtale om at inntil tolv feriedager overføres. Det samme gjelder for den såkalte avtalefestede ferien. Men dette krever altså enighet mellom deg og arbeidsgiver.

Lars Petter

Fleksitid og plusstid

Jeg jobber i et statlig tilsyn. I perioden fra 12. mars og fram til påske var kontoret helt stengt på grunn av koronasituasjonen. Vi ansatte fikk beskjed om å være hjemme, og av tekniske årsaker var det ikke mulighet for hjemmekontor i disse ukene. Min leder påla dem som hadde plusstid på fleksitidskontoen å ta ut disse timene som avspasering. Noen hadde ikke så mange timer oppspart, og dermed ble det ulik behandling av de ansatte. Kan arbeidsgiver gjøre dette?

Pierre

Svar: Arbeidsgivere i staten har ikke anledning til å pålegge avspasering av opparbeidet fleksitid. Avtalen om fleksibel arbeidstid har som utgangspunkt at den ansatte avtaler med arbeidsgiver når opparbeidet plusstid skal avvikles. Det må altså foreligge enighet mellom arbeidsgiver og den enkelte om når opparbeidet fleksitid skal avspaseres, dette er ikke noe arbeidsgiver ensidig kan bestemme.

Odd

Overtid og permittering

Jeg er permittert 40 prosent på grunn av koronasituasjonen. På jobben har vi har fått inn flere oppdrag enn forventet, og det ene har en leveringstid på tre dager. Dette er ikke mulig å oppfylle med permitteringsgraden jeg har. Er det i et slik tilfelle tillatt å jobbe overtid selv om man er permittert?

Svanhild

Svar: Ja, du kan fortsatt jobbe overtid selv om du er permittert, så lenge det er innenfor lovens grenser. Her skiller vi imidlertid mellom overtid og merarbeid. Overtid er når du jobber utover lovens grenser for alminnelig arbeidstid. Lovens grenser for alminnelig arbeidstid er ni timer per dag, og 40 timer i løpet av syv dager. Har bedriften din tariffavtale, er grensene for alminnelig arbeidstid 7,5 timer per dag og 37,5 timer i løpet av syv dager. Merarbeid er når du arbeider mer enn avtalt, men uten å overstige grensene for alminnelig arbeidstid. Dette er arbeidstimer hvor du og dine kolleger har krav på vanlig lønn, eventuelt avspasering. Merarbeid anses ikke som overtid, derfor har man heller ikke krav på overtidstillegg.

Jobber du utover tariffavtalen eller lovens grenser for alminnelig arbeidstid på dette prosjektet, skal du ha overtidsbetalt.

Tonje

Naboens hekk til besvær

Jeg kan ikke lenger se over til Sotra fra hagen i mitt barndomshjem fordi den nye naboen nekter å klippe hekken. Han mener at hekken lovlig kan være fem meter fordi hekken fungerer som et grensegjerde. Kan det virkelig være slik at jeg må finne meg i dette? Jeg skulle gjerne ha tatt min elektriske hagesaks og kuttet hekken kraftig ned, men det tar jeg ikke sjansen på. Naboen min er en streng mann med mye temperament. Hva gjør jeg?

Ronnien

Svar: Det heter i naboloven at en hekk kan være to meter høy. Det kan kreves at hekken skal være lavere enn dette dersom den er til skade og sjenanse på en unødvendig og urimelig måte. Fungerer hekken som et nabogjerde, er det grannegjerdelova som gjelder, men også etter denne loven må det gjøres en konkret vurdering av hva som er nødvendig og rimelig. Jeg tror nok at hekken til naboen kan kuttes ned til to meter. Ser du fremdeles ikke over til Sotra, som du gjorde før, må du vurdere å kreve at hekken skal kuttes ytterligere ned, men det kan da hende at du må ta saken videre til forliksrådet og tingretten. Også jordskifteretten kan løse slike tvister. Jeg foreslår at du tar en ny prat med naboen din før du tar rettslige skritt. Og ikke gjør noe med hekken uten hans samtykke. En slik handling kan bøtelegges.

Thore



							VER-DENS-DEL	5+5 / MUSIKER		UT-TRYKK FOR SMERTE	HAVNE-BY I SKOTT-LAND			OSS TO
											?	STRÅLER		
							I STIL MED		NAVNE-DAG 28.12. / FUGL					
										BØNN / BIL-MERKE				50
							ALL-VITER							
SPIKKE		STANS / SLUTT-ORD		FRØ	HEN-FØR-ELSE		TROMME / STUND-OM							ØYNER
					PREP. / DAMP				TONE / VERDI-POST				LIVD	
INSEKT														
PELS-VERK						ARVE-STOFF / FEVEI				KAR				
DRYSSE / ÅLREIT				BY-BOER	TAP / ENH. FOR RESI-STANS							↑	FISK	TØM-MER
		UORDNET / SUM-MERER								KROKET / GON-DOLIER				
FOR-TEL-LINGER														
			TEVLING / ARTIK-KEL			SENE	BYGE	KASTE-TAU	GÅ BAK-LENGS / TERGER					
ANKER-PLASS	→				→							↱	FISKE-RED-SKAP	SPIN-DEL-VEV
FALL	SVELLE / ARBEIDS-TØRN				VARSEL / URO						FORTIDS-STED / 7 DAGER			
							STABILE / DESIBEL							
PAPE-GØYE				SUB-MERS										
SATS						FOR-DOMS-FULL								

Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 1 – 2020 er:
«SOLNEDGANG I KENYA» Den heldige vinneren er: Greta Simensen, fra Oslo.
Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: **4. september 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 2/2020». Husk også å skrive på ditt eget navn og adresse.

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



Løsning: .....

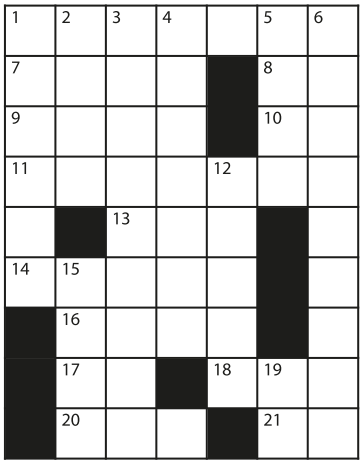
.....

Navn: .....

Adresse: .....

.....

MINI KRYSSORD

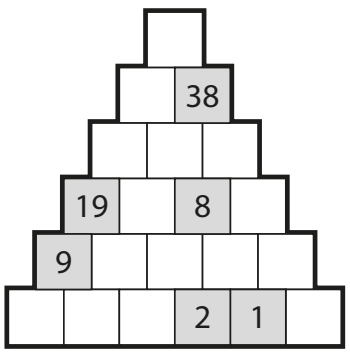


Vannrett
1. Passasjerskip
7. Pikenavn
8. Betrakte
9. Pause
10. Tinn
11. Ymtet
13. Pikenavn
14. Osen
16. Intervall
17. Kjennetegn på fly
18. Britisk rocke-gruppe
20. Et cetera
21. Terningkast

Loddrett
1. Ordflom
2. Land
3. Siste vijle
4. Insinuerer
5. Hodetopp
6. Romersk befal
12. Svinge seg
15. Kjertel
19. Dekning

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.



SUDOKU

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

Vanskelig

© Bulls

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

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.

NOEN SMÅ HINT

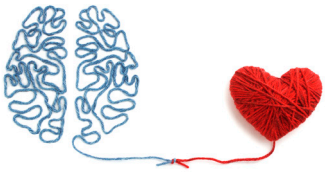
- *Ordet starter med bokstaven M*
- *For bruk i forbrenningsmotorer*
- *Brukes til smøring*

M	T	O	O	J	R	L	O	E

FYLL INN ORDET:

KRYSS OG TVERS

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



1. ALARMERE
2. ALLVITERE
3. APOTEKVARE
4. BUDSTIKKEN
5. DISIGE
6. DUPLIKAT
7. ELEVGRUPPE
8. FINMALE
9. HØNSEHUS
10. ISNE
11. MIRAI
12. MODUL
13. MUGGE
14. NESTE
15. SARDELL
16. SIGILL
17. STIKKE
18. STIVNE
19. TYRIFJORDEN
20. VINSTRE

PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM



Sender du oss løsningen på alle oppgavene på denne siden, er du med i trekningen av et Horizon, alpakka-pledd av 50 prosent alpakkaull, 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 4. september 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 2/2020».

Vinneren av hjernetrim i 1/2020 er Solfrid Rong, fra Bergen.

En vår utenom det vanlige

Når jeg nå sitter og blar i Parat-bladet fra i fjor, føles det uendelig lenge siden. Ikke bare for meg personlig, men også for Parat, det norske arbeidslivet, Norge og resten av verden. Det er en veldig annerledes hverdag vi opplever nå i juni 2020.

Aldri hadde vel noen i sin villeste fantasi kunne ane hvordan et virus kunne forandre en hel verden på få uker. Aldri hadde vel noen trodd at det skulle innføres nye lovendringer i Norge, uten foregående utredning og høringer, med få dagers mellomrom. Aldri kunne vel noen se for seg at det sentrale lønnsoppgjøret skulle settes på pause i flere måneder. Aldri kunne vi vel tenke oss at vi skulle sitte isolert i ukevis, og gjøre viktige drøftelser og ta viktige beslutninger via videolink. Aldri hadde vi i Parat sett for oss at vi ikke skulle kunne møte dere medlemmer og tillitsvalgte som vanlig.

Vi har alle måttet forholde oss til en helt ny arbeidshverdag, hvor noen er blitt pålagt krevende ekstraoppgaver og andre har måttet jobbe hjemmefra med de utfordringene det innebærer. Dessverre har også altfor mange av Parats medlemmer blitt permitterte og står i fare for å miste sin arbeidsplass. Samtidig har denne krisen vist at vi tåler mye, vi håndterer forandringene på et slags forunderlig vis, og vi avfinner oss med endrede rutiner og nye sosiale adferdsmønster på en måte som virket usannsynlig for et halvår siden.

Parat har på kort tid måtte finne nye løsninger og metoder for å ivareta vår oppgave med å bistå våre medlemmer og tillitsvalgte. Det har vært viktig å sikre god informasjon og faglig bistand, og her har vi vel opplevd noe som må kunne kalles en «digital eksplosjon». Mange i Parat har snudd seg rundt, tenkt nytt, og det er kommet mange ulike digitale tilbud på plass.

Dette viser også styrken og fleksibiliteten til Parat. Selv om vi fortsatt står midt i en uventet situasjon, og ikke har kunnet evaluere tiltakene som Parat har gjort, så kjenner jeg med trygg på at jeg representerer et forbund som har gjort en god jobb med å gjøre din arbeidshverdag enda bedre, selv om koronaviruset har vært til stede med sin uforutsigbarhet og ødeleggelse.

Videre må vi kartlegge effektene av koronapandemien i det norske arbeidslivet, og hvordan vi som arbeidstakerorganisasjon best mulig kan møte utfordringene dette viruset etterlater seg. Vi må sikre at opparbeidede rettigheter ikke automatisk kastes over bord, og at den viktige dialogen mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte fortsetter for å sikre gode og bærekraftige arbeidsplasser.



Nestleder i Parat, Anneli Nyberg. Foto: Trygve Bergsland.

Nå er det for mange tid for sommerferie, og selv om den vil være annerledes, er den uansett både nødvendig og velfortjent etter en krevende vår. Det blir en sommer hvor vi fortsatt må huske håndvask og ta hensyn til andre smitteverntiltak, men ikke la det legge en demper på sommerstemningen. Ha en riktig god sommer!

Anneli Nyberg
nestleder i Parat

Facebook: facebook.com/AnneliNybergParatYS

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
1,39%

Bytt til en bank med lav rente!

Vi i Nordea Direct har på kort tid kuttet renten tre ganger, og kan tilby deg som er medlem i Parat boliglån fra 1,39 % – fortsatt en av landets laveste renter!

Send oss en uforpliktende søknad på **nordeadirect.no** og sjekk hvor mye du kan spare.

Det kan lønne seg å flytte boliglånet til medlemsbanken.

parat

Priseks.: Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag, nom. rente 1,39 %, eff. rente 1,45 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2 383 732,-. Gjelder for medlemmer i Parat som bruker banken aktivt.
Prisen er pr. 01.06.20 for nye lån og kan bli endret.