

Den statlige pensjonsfellen

8

Jobb etter 67 og du mister all pensjon

Trygdeeksport
NAVs reiseregler er fortsatt uavklarte.

12



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

28



Alltid parat
330-skvadronen på Rygge holder landet trygt.

32





Kommentar fra
spesialrådgiver i Parat,
Odd Jenvin-Steinsvåg

Høst hele året

Nordmenn er født med ski på beina, men denne vinteren skal du lete en del før du finner godt skiføre. Heller ikke i fjor, eller året før der, var det noe særlig skiføre. Det er hevet over enhver tvil at klimaendringene er menneskeskapte, selv om dårlig skiføre nok heller er et resultat av naturlige variasjoner i vær og nedbørsforhold.

Miljø- og klimautfordringene får stadig større oppmerksomhet. Også fagforeningene har en viktig rolle å spille i utviklingen av et bærekraftig samfunn. Parat har satt klimasaken på dagsordenen og har i sitt arbeidslivs- og samfunnspolitiske program forpliktet seg til å bidra til at målene i Parisavtalen blir realisert.

Vi tror at det gjennom partssamarbeidet både sentralt og lokalt i den enkelte virksomhet er mulig å påvirke holdninger og utvikle tiltak som kan bidra til et bærekraftig samfunn. Slik vi ser det, er det ingen motsetning mellom teknologisk

utvikling, verdiskaping og etablering av nye arbeidsplasser, og miljø- og klimavennlig produksjon av varer og tjenester. For Parat er det viktig at de tiltakene som iverksettes for å nå klimamålene, også bidrar til å posisjonere norsk næringsliv for det nye lavutslippssamfunnet og skape arbeidsplasser for fremtiden.

Parat ønsker å styrke medlemmer og tillitsvalgte kompetanse på klima og miljø. Rent konkret har Parat inngått et samarbeid med Klimastiftelsen om å utvikle en digital læringsplattform. Målet med dette samarbeidet er ikke bare

bevisstgjøring om klimautfordringene, men også å gi medlemmer og tillitsvalgte innsikt og kunnskap om hvordan fagforeningene kan bidra til et mer bærekraftig samfunn.

Det er åpenbart at den enkelte virksomhet kan gjøre mye for å redusere sitt klimaavtrykk gjennom tiltak knyttet til energibruk, innkjøpsordninger, transport, avfallshåndtering eller reisevirksomhet. Dette vil kreve betydelig omstilling, og det er derfor viktig at de lokale parter samarbeider om å finne gode, framtidsrettede lokale løsninger for sin virksomhet.

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 2535-3276

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: Hans Kristian Torbjørnsen.
Avbildet: Torbjørn Røe Isaksen.

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

Redaksjonen avsluttet: 24.02.2020
Materiellfrist neste nummer: 29.05.2020

Layout:
Storybold
www.storybold.no

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



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



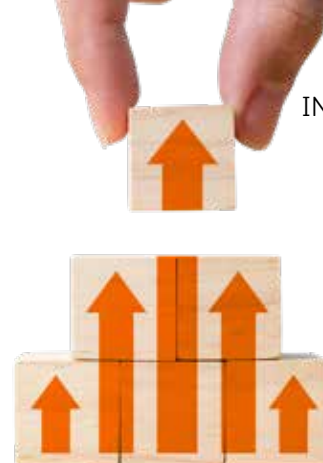
PRESSENS
FAGLIGE UTVALG

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

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

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

presse.no



16

Årets lønnsoppgjør

Parats forhandlingssjef forventer real-lønnsvekst for alle grupper, og setter krav til arbeidstid og kompetanse.



Foto: Verle Døler

28

Åpen, ryddig og ærlig

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



Foto: Gorm K. Gaane

32

Alltid parat

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

- 2 Kommentar
- 4 Oversikt over Parats rådgivere i statsrelaterte spørsmål
- 5 Småstoff
- 8 Den statlige pensjonsfellen
- 12 Uklare NAV-regler
- 14 Skaper egne arbeidsplasser
- 16 Årets lønnsoppgjør
- 20 Aktive Parat
- 23 Internasjonalt arbeid
- 24 Pensjonsforvaltning
- 27 Parat UNG
- 28 Portrett: Unn Kristin Olsen
- 32 Forsvaret: Alltid beredt
- 36 Parat informerer
- 38 Spørsmål og svar
- 40 Kryssord og hjernetrim
- 42 Parats leder

Hull i pensjonskontoen

Tusenvis av arbeidstakere i offentlig sektor møter store, økonomiske konsekvenser dersom de jobber utover pensjonsaldersgrensen.



8

Uklare reiseregler

Gjennomgang av regelverk fortsetter hos NAV som følge av EØS-skandalen, og reisereglene er fortsatt ikke klare.



12

Hjelp når du trenger det i staten

Trenger du hjelp med spørsmål knyttet til lønn, tariff, arbeidsforhold, medlemskap og kontingent, kan du nå enten kontakte din tillitsvalgte eller hovedtillitsvalgte, eller du kan ta direkte kontakt med de i Parat som har spesialisert seg på statsansattes rettigheter. Kontakt gjerne ditt nærmeste regionkontor først, så veileder de deg videre. På disse sidene finner du kontaktinformasjon til ansatte i Parat med spesialkompetanse på avtaler og lovverk knyttet til statsansatte. Husk at du alltid kan kontakte oss på 21 01 36 00 eller medlem@parat.com.

parat

parat.com

Oslo

Lakkegata 23
post@parat.com

Forhandlingsavdelingen



Odd Jenvin-Steinsvåg
Spesialrådgiver
ojs@parat.com
934 45 242



Victoria Krefting Rynning
Forhandler/
advokatfullmektig
victoria@parat.com
996 91 935



Pia Helene Willanger
Forhandler
pia.willanger@parat.com
938 07 025

Juridisk avdeling



Annbjørg Nærdal
Advokat
annbjorg.nardal@parat.com
918 77 711

Region Øst – Oslo

Lakkegata 23
E-post: ost@parat.com



Bjørn Are Sæther
Nestleder regionavdelingen
bjorn.are.sether@parat.com
959 77 054



Truls Bjørhei
Rådgiver
Truls.Bjorhei@parat.com
456 03 093



Ståle Botn
Rådgiver
stale.botn@parat.com
476 16 392



Nathalie Gullager
Rådgiver
nathalie.gullager@parat.com
482 84 449



Bjørg Sørsdahl Skuthe
Rådgiver
bjorg.skuthe@parat.com
969 42 646



Laila Sæterdal
Rådgiver
laila.saterdal@parat.com
481 84 995



Jørgen Dræge
Rådgiver
jorgen.draege@parat.com
404 54 606

Region Sør – Tønsberg

Grev Wedelsgt. 12
E-post: sor@parat.com



Unn Kristin Johnsen
Rådgiver
unn-kristin.johnsen@parat.com
934 80 218

Region Midt – Trondheim

Kjøpmannsgata 25
E-post: midt@parat.com



Bente Hermanstad
Rådgiver
bente.hermanstad@parat.com
915 90 708



Anita T. Rosmæl
Rådgiver
anita.rosmal@parat.com
936 15 942

Region Sør – Kristiansand

Vestre Strandgt. 42
E-post: sor@parat.com



Marianne Hårtveit
Rådgiver
marianne.haartveit@parat.com
971 67 293

Region Nord – Tromsø

Grønnegata 3
E-post: nord@parat.com



Jo Sigurd Aurvoll
Rådgiver
jo-sigurd.aurvoll@parat.com
472 76 963



Siren Somby
Rådgiver
siren.somby@parat.com
419 33 359

Region vest – Bergen

Strandgaten 1
E-post: vest@parat.com



Kåre Kvalvåg
Leder regionavdelingen
kaare.kvalvaag@parat.com
951 07 741



Ketil Mæland-Johansen
Advokat MNA
ketil.maeland-johansen@parat.com
982 55 809

Kirken ser på forholdene for LHBT-ansatte



Den norske kirke har sendt ut en undersøkelse blant sine ansatte for å kartlegge utfordringer som ansatte med LHBT-bakgrunn møter. – Målet er å fange opp hvordan og i hvilken grad ansatte med LHBT-identitet utsettes for belastninger og utfordringer i sitt yrke, sier leder i Kirkerådets LHBT-utvalg, Kristine Sandmæl. Det er blant annet på bakgrunn av at kirkelig ansatte som er lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LHBT), har meldt om utfordringer på arbeidsplassen at undersøkelsen blir iverksatt. @NTB



Kontorlandskap fører til høyere sykefravær

Folk som deler kontor, har 18 prosent høyere sykefravær enn dem som har kontor alene, sier Stein Knardahl i STAMI til NRK. Tallene fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) viser også at kontorlandskap gir 12 prosent høyere risiko for legemeldte sykefravær. Når kontorlandskap kan bety 12 prosent høyere sykefravær og delt kontor 18 prosent høyere sykefravær, er det åpenbart at en del regnestykker kanskje bør gjøres om igjen, sier avdelingsdirektør Stein Knardahl i STAMI. Tallene er basert på 6000 kontoransatte, som har gitt forskerne samtykke til å kartlegge sykefraværet som blir meldt inn til NAV. @NTB

Forsvaret fikk 30 prosent flere varslingsaker i fjor

Antall varsler om mobbing, trakassering og økonomiske misligheter i Forsvaret steg med over 30 prosent fra 2018 til 2019. Det viser den siste årsrapporten fra Forsvarssjefens internrevisjon. I 2018 mottok Forsvaret 103 saker, i 2019 135 saker. Tilbake i 2015 var det bare 39 varslingsaker. Den største økningen gjelder varslingsaker om mobbing og trakassering. Forsvaret knytter økningen til at det er blitt lagt mer vekt på å gjøre kjent hvilke rutiner som gjelder for å varsle, samt at det generelt har vært større bevissthet i samfunnet om å si fra om uønskede hendelser. @NTB



Anker feriepengesak til Høyesterett

I desember i fjor vant en heimevernssoldat mot staten i et krav om feriepengar. Staten mente innsatsen er å anse som militærtjeneste, ikke som arbeidsforhold, men fikk altså ikke medhold i retten. Nå anker staten saken til Høyesterett. Forsvaret er redd for de økonomiske konsekvensene hvis soldatene i de frivillige styrkene skal få feriepengar, skriver Fædrelandsvennen. Saken kan føre til gigantregning for forsvaret, som kan ende med å måtte punge ut med mellom 300 og 400 millioner kroner til sammen til tusenvis av andre berørte soldater. @NTB

Åtte av ti politistudenter ansatt i politiet

80,1 prosent av studentene fra 2018-kullet som har bestått eksamen på Politihøgskolen, er i dag ansatt i politiet. 72,7 prosent av disse er fast ansatt, opplyser Politidirektoratet.

For 2019-kullet er tallene langt lavere. 36,1 prosent av studentene fra 2019-kullet var ansatt i politistillinger ved årsskiftet. Om lag én av fem av disse har fast stilling. – De nyutdannede har kompetanse og kunnskap etaten trenger, men tallene viser at det gradvis har tatt lengre tid for de siste årskullene å få både jobb og fast ansettelse i politiet, sier HR-direktør Karin Aslaksen i Politidirektoratet. @NTB



Statsansatte i USA får lønnet permisjon

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



Monica Mæland. Foto: Torbjørn Tøndberg

Regjeringen strammer grepet om arbeidsplassfordeling

Direktorater og etater skal ikke lenger kunne legge ned statlige kontorer uten aksept fra departementet. – Vi må unngå at enkeltsteder rammes urettmessig hardt når statlige arbeidsplasser flyttes eller legges ned, sier kommunal- og moderniseringsminister Monica Mæland (H) i en pressemelding. Retningslinjene skal bidra til en god fordeling av statlige arbeidsplasser i alle deler av landet. Heretter skal alle lokaliseringsbeslutninger løftes opp på politisk nivå og tas av det ansvarlige departementet. Målet er at lokaliseringsbeslutninger ikke skal gå «under radaren». @NTB



Lev livet ditt – og nyt hyttekosen

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

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

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



Staten har delt ut 1,4 milliarder i kommunebøter

Norske helseforetak har gitt kommuner som ikke tar imot en pasient etter et sykehusopphold, bøter på nærmere 1,4 milliarder fra 2012 til 2018. Dette betyr at norske kommuner har fått bøter over 300 000 ganger for pasienter de ikke har klart å ta imot, slik samhandlingsreformen fra 2012 pålegger dem. Reformen skulle gjøre samarbeidet mellom sykehus og kommunene bedre, der pasientene skulle skrives ut raskere og kommunetilbudet skulle bygges opp. Konsekvensene var at dersom en kommune ikke klarer å ta imot en pasient, må kommunen betale bøter for hver ekstra dag pasienten er på sykehus. @NTB



Ina Libak.
Foto: AUF

AUF-leder krever lønnstak for statlige toppsjefer

AUF-leder Ina Libak mener lønnstaket skal være på ti ganger så høy lønn som ansatte i samme selskap med laveste lønn. – Vi mener det er en rettferdighet at ledere i statlige selskaper ikke skal tjene mer enn ti ganger minstelønn. De som går på jobb hver dag, og tjener minst, skal ikke oppleve at topplederen reiser enda mer ifra dem lønnsmessig. Vi vil sette tak på de ekstreme lønningene, sier Libak til VG.

AUF-lederen mener det er viktig at hun og andre unge gir beskjed om at de økende forskjellene i lønn og levekår i Norge er i ferd med å sprengte tilliten til den norske modellen. – Når man ser på utviklingen i lederlønn de siste årene, går det fort den veien at forskjellene øker enda mer. Vi ser at hvis vi ikke gjør noen grep, så vil vi ende opp der Frankrike er, sier Libak. @NTB



Uendret del av befolkningen på uføretrygd

Hver tiende voksne her i landet mottar uføretrygd, viser nye NAV-tall. Andelen er uendret fra forrige kvartal. Selv om prosentandelen på 10,2 prosent er uendret etter tredje kvartal, er det nå 2000 flere som får uføretrygd enn i andre kvartal. Ved utgangen av september var det i alt 348 800 mottakere. Tre firedeler av disse fikk arbeidsavklaringspenger før de gikk over på uføretrygd, opplyser NAV. I alle aldersgrupper mellom 30 og 67 år er det flere kvinner enn menn. For første gang er det i år like mange kvinner som menn i gruppen 25 til 29 år. @NTB

Staten tapte en kvart milliard i søksmål

Vegvesenet og IBM har vært i krangel om Autopass-systemet ved navn Grindgut. Staten gikk til retten og krevde inntil 325 millioner kroner, men må isteden betale 243 millioner. Det er utfallet av dommen som falt i Oslo tingrett i februar. Avtalen mellom Statens vegvesen og IBM ble inngått i desember 2013, men etter halvannet års utviklingsarbeid hevet Statens vegvesen kontrakten i 2015. IBM mente hevingen av kontrakten var urettmessig, og at et økt omfang på prosjektet var den viktigste årsaken til forsinkelsene og problemene i Grindgut. @Finansavisen.no



Statens vegvesen



Den statlige pensjonsfellen

Lovpålagt pensjonsberegning borer hull i pensjonskontoen til eldre arbeidstakere, og tusenvis av arbeidstakere i offentlig sektor møter store, økonomiske konsekvenser dersom de ønsker å jobbe utover pensjonsaldersgrensen.

Av: Tellef Øgrim

Tusenvis av eldre arbeidstakere i det offentlige får sin tjenstepensjon dramatisk redusert dersom de velger å jobbe utover pensjonsalder. Ifølge rapporten «Samordningsfellen» som ble lagt frem i januar i år på bestilling fra Pensjonistforbundet, var ikke politikerne klar over konsekvensene da pensjonsreformen ble behandlet i 2010.

Økende pensjonskostnader

Den såkalte samordningsfellen er et resultat av reglene for samordning mellom tjenstepensjon og folketrygd som kom etter pensjonsreformen i 2011. Reformen skulle gjøre justeringer som skulle gjøre det mulig for framtidig norsk økonomi å dekke inn økende pensjonskostnader som kommer når flere av oss blir gamle, når

gamle blir friskere og oljeinntektene avtar. I ettertid har det vist seg at tjenstepensjonen forsvinner, eller reduseres kraftig, for offentlig ansatte født i perioden 1944 til 1953, og som velger å stå i jobb etter fylte 67 år. Her er noen eksempler:

- Unni Bjelland, skattejurist, jobbet i Skattedirektoratet til hun ble 73. Fordi hun jobbet fra 67 år til hun var 73 år, fikk hun ingen tjenstepensjon og mottar bare folketrygd.
- Jose Julio Gonzalez, professor i IKT ved Universitet i Agder, jobbet til han var 75 år. Han fikk 23. oktober Kongens fortjenstmedalje for sin innsats for Norges samfunnssikkerhet, men blir avspist med null i tjenstepensjon fordi han hadde fortsatt å arbeide fra 67 til 75 år.

- Hilmar Stavang arbeidet i Forsvaret og sluttet like etter at han fylte 70. Han var oppfordret av arbeidsgiver til å fortsette etter fylte 67 år. Da han sluttet, fikk han 52 prosent av sluttlønn i samlet pensjon. Han ville ha fått over 100 000 kroner mer i pensjon dersom han hadde sluttet ved 67 år.
- Svein Grindahl arbeidet i skatteetaten i 49 år og 6 måneder. Han jobbet til han var 70 år, og får 53 prosent av sluttlønnen i pensjon. Han ble straffet med 50 000 kroner mindre i tjenstepensjon fordi han arbeidet til 70 år.

Presser på for endringer

Det siste halvannet året har en aksjonsgruppe jobbet for å presse fram endringer i regelverket. Det har foreløpig ikke ført

Tusenvis av eldre arbeidstakere i det offentlige får sin tjenstepensjon dramatisk redusert dersom de velger å jobbe utover pensjonsalder. I tillegg til konsekvenser for enkeltpersoner vil dette også bety tap i skatteinntekter og bruttonasjonalprodukt.



” *Jeg tror ikke politikerne har forstått hvordan det de har vedtatt faktisk fungerer.*

Nils Kirkedam

*Nils Kirkedam ble bedt om å fortsette i redusert stilling i Helfo etter fylte 67 år. Åtte år senere opplever han at tjenestepensjonen er borte. – Et bedrageri, sier han.
Foto: Håvard Smeland*



lenger enn at Senterpartiet har lagt fram et lovforslag i Stortinget og avholdt møter og seminarer.

Fra regjeringens side har svaret på flere henvendelser vært at ordningen var tilsiktet, og at partene som forhandlet den fram, både stortingsflertallet og arbeidstakerorganisasjonene, var klar over hva som foregikk. Alle de fire pensjonistene som eksempelvis ble trukket fram over, deltar i aksjonen.





Arbeids- og sosialminister Torbjørn Røe Isaksen har overtatt ansvaret for pensjonsregelverket. Forfatterne av rapporten «Samordningsfellen» mener regjeringen ikke kommer unna en ny vurdering av samordningseffekten. Foto: Hans Kristian Torbjørnsen

Rett i fellen

Det gjør også tannlege Nils Kirkedam, som har arbeidet i flere stillinger i Aust-Agder fylkeskommune fra 1977, til slutt som overtannlege på Kompetansesenter Sør fram til 2010. Fra 1994 jobbet han deltid og var rådgivende overtannlege i Rikstrygdeverket og senere Helfo. Etter 37 år i offentlig tjeneste gikk Kirkedam av med tjenstepensjon da han var 67 år, med 239 000 kroner i året utbetalt fra KLP. Helfo ba ham fortsette i en mindre stilling, uten medlemskap i Statens pensjonskasse. Tjenstepensjonen løp parallelt med den lille lønnen fra Helfo. Det foreligger en skriftlig redegjørelse mellom KLP og Statens pensjonskasse om at sistnevnte skulle overta pensjonsutbetalingen da Kirkedam sluttet i Helfo. Men da han sluttet som 75-åring, stoppet Statens pensjonskasse utbetalingen, og han mottok kun folketrygd etter samordning mellom de to delene av pensjonen.

Tapte tjenstepensjonen

Kirkedam tapte med andre ord hele sin tjenstepensjon på 239 000 kroner fordi han hadde gjenopptatt en liten deltidsstilling i offentlig tjeneste fra 68 til 75 år.

– Min ankesak til Trygderetten skal opp før sommeren, sier han.

Kirkedam har selv erfaring som «lov-giver» fra arbeid med å utforme forslag til forskrifter om tannbehandling. Han vurderer at den såkalte samordningsfellen, som han selv ikke nøler med å kalle «et ran», har oppstått fordi ansvarlig statsråd ikke har visst hva hun undertegnet på da forskriftene, som konkretiserte den store pensjonsreformen, skulle vedtas.

– Det ble gjort endringer i vilkårene fra reformen, men jeg tror ikke politikerne har forstått hvordan det de har vedtatt faktisk fungerer, sier Kirkedam. Resultatet er at over 12 000 statsansatte har havnet i den såkalte samordningsfellen, eller, for å bruke Kirkedams ord, regelrett er blitt ranet.

Komplisert materie

Kirkedam gir uttrykk for dyp skuffelse over stortingspolitikere fra partiet han har vært medlem av i en årrekke.

– Jeg er veldig skuffet over politikerne, også dem fra KrF, hvor jeg er medlem, sier han.

Kirkedam mener Arnulf Øverlands ord om at man «ikke skal tåle så inderlig vel den urett som ikke rammer en selv»,

passer godt til situasjonen, selv om ateisten Øverland kanskje passer dårlig i KrF-kretser. Selv vurderer Kirkedam å melde seg ut av partiet og i stedet gå til ett av opposisjonspartiene.

– Jeg kontaktet vår mann, KrFs Geir Sigbjørn Toskedal i arbeids- og sosialkomiteen, men jeg tror ikke han forstår saken, forklarer Kirkedam.

Ran, bedrag eller felle

Pensjonisten kaller det som har skjedd ham og 12 000 andre pensjonister for et «pensjonsbedrag» og mener at dette ordet passer bedre enn «samordningsfelle». Han viser til at innbetaling til offentlig pensjonsordning er lovpålagt, men at staten vegrer seg for å tilbakebetale. – Det er bedrag, intet annet, legger han til.

Kirkedam antyder at det han og andre har opplevd, ligner en ny NAV-skandale.

– Vi må finne oss i samordninger og justeringer, men når det går i null pensjon etter nærmere 40 års tjeneste, så må det jo være noe galt med regelverket, mener han.

På barrikaden

Etter et par års arbeid er Senterpartiet det

”Når det går i null pensjon etter nærmere 40 års tjeneste, så må det jo være noe galt med regelverket.

Nils Kirkedam

Rapporten «Samordningsfellen» ble lagt fram i januar i år og viser til at pensjonsordningen vil gi et tap i skatteinntekter på 10,6 milliarder kroner, og at BNP vil reduseres med 30,3 milliarder kroner.
Skjermdump: Pensjonistforbundet



eneste partiet på Stortinget den overnevnte aksjonsgruppen har fått med seg. Det har resultert i et lovforslag i nasjonalforsamlingen, flere seminarer og, ikke minst, rapporten «Samordningsfellen», som ble lagt fram i januar i år.

Rapporten er utarbeidet i et samarbeid mellom professor Bjarne Jensen, Sindre Farstad, seniorrådgiver i Pensjonistforbundet, og Ragnhild Dahl, områdeleder for fag og politikk i Pensjonistforbundet. Alle er samfunnsøkonomer.

I rapporten går forfatterne dypere inn i både bakgrunnen for saken, hvilke følger den har for de berørte, og hvilke økonomiske konsekvenser det har for norsk økonomi. I tillegg diskuteres det mulige omveier pensjonister kan ta for komme rundt fellen og samtidig jobbe videre utover pensjonsalder.

Berørt forsker

Professor Bjarne Jensen er selv berørt av pensjonsreglene som reduserer tjenestepensjonen for dem som blir stående i jobb. Rapporten peker på at den effekten tusenvis av offentlig ansatte nå føler på kroppen, ikke ble belyst i proposisjonen som ble lagt fram for Stortinget i 2010.

Det er også bakgrunnen for at rapporten ble utarbeidet.

I tillegg til virkninger for den enkelte er det, både fra aksjonistene og fra Senterpartiets side, knyttet forventninger til noen overordnede sider ved rapportens konklusjoner. Ikke minst gjelder det den beregningen professor Jensen og hans medforfattere har gjort over de virkningene dette utslaget vil ha for bruttonasjonalprodukt og skatteinntekter. Med andre ord, hvor mye vi alle sammen vil tape dersom det mange opplever som en utilsiktet feil blir rettet opp. Her legger forfatterne til grunn at flere tusen vil velge å arbeide utover pensjonsalder. «Resultatet er at Samordningsfellen gir et tap i skatteinntekter på 10,6 milliarder kroner, og BNP reduseres med 30,3 milliarder kroner», heter det i rapporten.

Truer arbeidslinjen

Rapportskriverne mener regjeringen ikke kommer unna en vurdering av virkningen denne samordningseffekten vil ha på den såkalte arbeidslinjen. Arbeidslinjen er betegnelsen på det politiske målet om at flest mulig skal kunne forsørge seg selv ved hjelp av arbeidsinntekt. Det innebærer

ikke minst at skatter, trygder og pensjonssystem må være utformet slik at det for de aller fleste vil lønne seg å være i arbeid framfor å være utenfor arbeidsmarkedet. Da statsminister Erna Solberg nylig lanserte sin nye regjering, etter Fremskrittspartiets utmarsj fra regjeringkontorene, sa hun blant annet at: «Vi blir flere eldre, og vi kommer til å trenge at alle som kan jobbe kommer i arbeid.»

I seg selv er dette en svært lite kontroversiell uttalelse, som det er bred enighet om i norsk politikk. Rapporten mener imidlertid at vi har skaffet oss et pensjonssystem som helt åpenbart fører til at mange vil tilpasse sitt pensjoneringstidspunkt slik at de ikke jobber utover den alderen hvor tjenestepensjonen reduseres.

Dag Falkenberg, pensjonsfaglig rådgiver i Pensjonskassen for helseforetakene i hovedstadsområdet (PKH), omtalte regelverket på følgende måte i muntlig høring i Stortingets arbeids og sosialkomité 31. januar 2019: «Dette regelverket vil jo desidert medvirke til at en motvirker arbeidslinjen.» ■



Det kan være smart å sette av tid til å finne ut om du mister ytelsene fra NAV før du reiser på ferie.

NAVs reiseregler fortsatt uavklart

Gjennomgang av regelverk, prøving av konkrete saker og revidering av rundskriv fortsetter hos NAV som en følge av EØS-skandalen. Dermed er det fortsatt uavklart hvordan de nye reglene konkret kommer til å se ut.

Av: Tellef Øgrim

Minst 78 personer antas å ha blitt uriktig dømt for trygdesvindel som en følge av feiltolkning av EØS-reglene i perioden 2014–2019. Hele 2400 trygdemottakere har

urettmessig fått krav om tilbakebetaling. Saken gjelder personer som har mottatt sykepenger, arbeidsavklaringspenger eller pleiepenger mens de har oppholdt seg i andre land i EØS-området.

Hva gjelder nå?

Hva er det egentlig som er lov og ikke etter at skandalen har rullet i tre måneder? Hvilke ytelser kan du ta med deg ut av landet, og når?

” NAV gjør det klart at du må gi dem beskjed om hvilket land du skal reise til, og hvor lenge oppholdet skal vare.

NAVs egen informasjon er en blanding av konsise punkter om hva hver enkelt mottaker av ytelser kan gjøre, og informasjon om prosesser og avklaringer som fortsatt pågår. Flere av disse blir ikke ferdigstilt før i mars i år.

Dersom du er usikker på om en utenlandsreise på et gitt tidspunkt vil innebære regelbrudd, må du ta direkte kontakt med NAV, ikke minst for å få undersøkt om du må søke NAV om få beholde ytelsen selv om du reiser utenlands.

Hovedreglene ser slik ut:

- Uansett hvilket statsborgerskap du har, kan du reise til et annet land i Norden uten å søke NAV om få beholde ytelsen.
- Er du statsborger i et EU/EØS-land, kan du reise til et annet EU/EØS-land uten å søke NAV for å beholde ytelsen.
- Skal du reise til et land utenfor EU/EØS eller Norden, må du søke NAV før du reiser. Det gjelder uansett hvilket statsborgerskap du har.

Som de tre punktene viser, er det flere ting man må undersøke før man reiser. Reglene varierer nemlig avhengig av hvilken ytelse det gjelder, og hvor du skal reise eller oppholde deg.

Kontantstøtten

Kontantstøtten er et godt eksempel på en ytelse der reglene blir litt mer kompliserte. Dersom du er mottaker av kontantstøtte, vil det være smart å undersøke reglene ekstra nøye og å ta kontakt med NAV før en eventuell utenlandsreise.

Kontantstøttereglene er fremstilt slik på NAVs nettsider:

- Dersom du har planlagt å oppholde deg i utlandet i mer enn tre måneder, vil kontantstøtten som hovedregel opphøre måneden etter at du reiser.

- Dersom oppholdet er innenfor EØS, kan du har rett til kontantstøtte ved opphold i mer enn tre måneder. Kravet er at en av foreldrene er utsendt arbeidstaker fra Norge i inntil 24 måneder, eller at en av foreldrene mottar pensjon fra Norge.
- Du beholder kontantstøtten hvis du og familien din skal oppholde dere i utlandet i inntil tre måneder. Kravet er at du ikke jobber under oppholdet.

NAV gjør det klart at du må gi dem beskjed om hvilket land du skal reise til, og hvor lenge oppholdet skal vare. Dersom oppholdet varer lenger enn planlagt, må også dette gis beskjed om. I tillegg er det viktig at du melder fra til NAV dersom barnet ditt begynner i barnehage, eller om du får endringer i familiesituasjonen.

Egenmelding

NAVs egne eksperter jobber nå med en vurdering etatens praktisering av EØS-regelverket i etterkant av NAV-skandalen. Spørsmålet er om det finnes nye områder der reglene er tolket feil. Konklusjonen er at det ikke er funnet noen slike nye områder hvor reglene brytes.

Det betyr imidlertid ikke at alt er som det skal. Til tross for at NAV selv ikke finner «systematiske feil i NAVs praksis sett opp mot EØS-regelverket», gjør granskerne det klart at materialet NAV sender ut, altså NAVs rundskriv, må gjøres tydeligere. Ikke bare for å gjøre materialet enklere å forstå, men ikke minst for å «sikre at NAV ivaretar sine EØS-rettslige forpliktelser», som det heter på NAVs nettsider.

Deadline mars

Disse endringene i rundskrivet vil ifølge NAV være klare i mars i år. Utover stønadsområdene som nå er gjennomgått, skal det gjøres en EØS-rettslig vurdering av en rekke ytelser som arbeidsrettede

tiltak, sosiale ytelser og hjelpemidler. Også denne vurderingen skal være klar i mars.

NAVs ferske gjennomgang av seg selv har med andre ord tre konklusjoner:

- Det er ikke funnet nye urettmessige krav som strider mot EØS-reglene.
- Rundskrivet må skrives om for å sikre at NAV følger EØS-reglene.
- En rekke ytelser må gjennomgås for å sikre at EØS-reglene følges.

Denne blandingen av positive og negative konklusjoner på tilstanden per 23. januar 2020 får likevel arbeids- og velferdsdirektør (NAV-sjef) Sigrun Vågang til å konkludere at praksis nå er god.

– Dette viser at NAV nå har en god praktisering av EØS-regelverket på stønadsområdene som er omfattet av dette regelverket. Ettersom regelverk er under kontinuerlig utvikling, må NAV sikre at praksis er i tråd med den til enhver tid gjeldende EØS-retten. I tillegg vil det alltid dukke opp enkeltsaker som gir behov for avklaringer og presiseringer av gjeldende regelverk, sier Vågang.

Uavklarte saker

I tillegg til problemstillingene over går det flere saker for rettsapparatet som kommer til å påvirke hva som blir tillatt og ikke. NAV avdramatiserer disse ved å skrive at disse sakene «berører relativt få personer». Siden sakene gjelder både arbeidsledighet, barnetrygd til skilte foreldre og utsettelse av fedrekvote under arbeid i et annet land, er de likevel relevante for brukere.

Flere steder i NAVs web-informasjon om regler og rettigheter understrekes det at dersom man er i tvil, må man kontakte NAV direkte. Det kan være at resultatet er en beskjed om at du står fritt til å reise, men det kan også hende at du må lage en egen søknad om å beholde ytelsene på reise. ■

Skaper egne arbeidsplasser



Kulant er nå den tredje største arbeidsplassen i Valdres, sett bort ifra kommunene. Og bedriften fortsetter å vokse.

Da Schibsted bestemte seg for å legge ned kundesentret på Fagernes tok de ansatte skjeen i egen hånd, og startet opp for seg selv. I dag har den nye bedriften Kulant 39 personer på lønningslisten.

Av: Lill Jacqueline Fischer

Ved påsketider i 2019 fikk de ansatte beskjed om Schibsteds planer om nedleggelse. Schibsteds kundesenter ble åpnet i 2013, den gang med 40 ansatte, og vokste til 120 ansatte frem til nedleggelsen i 2019. Det var da en av de største arbeidsplassene i Valdres.

Grep muligheten

Sølvi Saglien var teamleder i kundesentret i Schibsted, og da nedleggelsen ble et faktum, fikk teamet hennes tilbud om ansettelse i Helthjem, en av Norges største distributører av magasiner, bøker og småpakker.

Det var ikke et alternativ. Da var det bedre å følge drømmen og starte på egen hånd, og Saglien startet jobben med etableringen av Kulant. Hun ga Helthjem tilbud om å kjøpe tjenesten av hennes nyetablerte firma, og etter et par runder fikk de kontrakt for to og et halvt år.

– De ansatte i teamet mitt fikk nok litt dårlig oppfølging i denne perioden, men de visste hva jeg jobbet med, sier Saglien.

Forhandlinger på mange plan

Mens Parat og de tillitsvalgte kjempet for å beholde arbeidsplassene, var det hektisk møtevirksomhet i rommet ved siden av. Der satt en gruppe ansatte, med Saglien

og Caroline Aaberg Løken i spissen, i full gang med å planlegge oppstart av egen bedrift.

Liz Ovesen, leder i Parat Media, var med i forhandlingene for å forsøke å få Schibsted til å endre planene og fortsette virksomheten i Fagernes.

– Det var helt surrealistisk. Samtidig som vi forhandlet med Schibsted, visste vi veldig godt hva de i rommet ved siden av jobbet med, sier Ovesen.

Schibstedansatte fikk tilbud om jobb

Alle ansatte i Kulant kommer fra Schibsted. Saglien forteller at de ved

ansettelsene først og fremst ønsket medarbeidere med erfaring, og at de la stor vekt på å få på plass en gruppe som kunne fungere godt sammen.

– Vi ville ha selvstendige ansatte som ikke er redde for utfordringer, sier Saglien.

Mens Schibsted mente det var vanskelig å finne folk med høyere utdanning i Valdres, og brukte det som et av argumentene for å legge ned arbeidsplassene i Fagernes, har Saglien en helt annen tilnærming.

– Vi finner de beste folkene, og så får vi fylle på med kompetanse etter hvert, sier hun.

Bratt læringskurve

Saglien er hovedaksjonær, styreleder og administrerende direktør, og har erfart at det er mye som skal på plass når en starter eget firma. Lokalene ble ombygget og gjort i stand på dugnad.

– På ti dager ble lokalene gjort om fra butikk og cellekontorer til kundesenter i landskap. Alt dette mens alle var i full jobb hos Schibsted, forteller hun.

I desember 2019 hadde Kulant 39 ansatte på lønnslisten og er nå den tredje største arbeidsplassen i Valdres dersom man ser bort fra kommunene. Og går det som Saglien vil, vil de om kort tid være enda flere ansatte. Den største kunden er

Helthjem, men med nye kunder som By Qvale er selskapet stadig i vekst.

Vil være en god arbeidsgiver

HR-leder Anne Berit Bendiksen jobbet på kundesenteret til Schibsted. Med utdanning innen HR var hun ikke i tvil om at hun ville være med på å bygge opp den nye bedriften.

– Dette er en «once in a lifetime»-mulighet – klart jeg ville være med, sier Bendiksen.

Allerede før de ansatte forlot Schibsted, var arbeidskontraktene på plass. Bendiksen forteller at Kulant ønsker å være en god og profesjonell arbeidsgiver. Tillitsvalgt, fagforening, verneombud og bedriftshelsetjeneste er på plass, og det jobbes med å få gjort i stand både treningsrom og kantine.

– Vi vil at alle ansatte skal få delta og gis mulighet til å påvirke. Hos oss er det kort beslutningsvei. Det er mye enklere nå enn før, tidligere ble de fleste beslutningene tatt i Oslo, sier Bendiksen.

Godt samarbeid med tillitsvalgte

Man ser fort at det er et godt samarbeid

mellom tillitsvalgte og ledelsen. Da Parat Medias leder Liz Ovesen kommer på besøk, blir hun møtt av tillitsvalgt, verneombud og tre ledere. Det er ikke behov for særmøter, og praten går lett. Alle fem er opptatt av å få bedriften opp å stå, trygge arbeidsplassene og vokse.

” *Det er spennende å være med på prosessen fra oppstart, og alle har fått et større eierskap til jobben sin.*

Monica Veflen Lindstad

Monica Veflen Lindstad er tillitsvalgt og var også en av tre tillitsvalgte i Schibsted kundesenter. I forkant av bedriftsoppstarten hadde hun sammen med Saglien flere møter om hvilke planer de hadde, og om det var noen bestemmelser de måtte ta hensyn til.

– En viktig problemstilling var spørsmålet om virksomhetsoverdragelse, hvor jeg her fikk hjelp av Parat sentralt, sier Lindstad.

Lindstad forteller at hun var veldig positiv til prosjektet. Hun vet nemlig at Saglien er en dame med bein i nesa.

– Det var noen ganger jeg følte det var usikkert på grunn av utfordringene som oppstod underveis, men tenker det er helt naturlig i en slik prosess, sier den tillitsvalgte.

Trygg arbeidsplass

Lindstad sier at alle parter har et ønske om et godt samarbeid, og at de respekterer hverandre, samtidig som de kjenner hverandre godt. Hun mener det viktigste for de ansatte er å ha en trygg arbeidsplass.

– Alle legger inn en stor innsats for å gjøre en god jobb for kundene våre, og alle er innstilte på å være med på å bygge firmaet opp. Det er spennende å være med på prosessen fra oppstart, og alle har fått et større eierskap til jobben sin, sier Lindstad.

Hun forteller også om et godt arbeidsmiljø, hvor alle får være seg selv.

– Vi er som en stor familie, og jeg gleder meg hver dag til å gå på jobb, avslutter Lindstad. ■



Monica V Lindstad (tillitsvalgt), Marita Iren Nilsen (driftskoordinator), Sølvi Saglien (daglig leder), Ida Therese Skogen (kundeconsulent), Caroline Aaberg Løkken (salgsleder). Foto: Privat

Årets lønnsoppgjør

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

Av: Vetle Daler/Helene Husebø

Først ut i lønnsoppgjøret er konkurranseutsatt industri, altså bedrifter som konkurrerer på det internasjonale markedet. Forhandlingssjef Turid Svendsen forklarer at konkurranseutsatt sektor legger føringen for lønnsveksten i alle sektorer.

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

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

Frontfaget

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

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



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

– Ved å la en konkurranseutsatt sektor sette føringen for lønnsveksten i alle sektorer sikrer vi en forsvarlig lønnsvekst. Alternativet er et kappløp mellom ulike arbeidstakergrupper, noe som fort kan føre til for høy lønnsvekst, uønskede forskjeller og nedgang i sysselsettingen, forklarer hun.

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

Streik er unntaket

Ifølge Svendsen er den sentrale avtalen i frontfagsoppgjøret Industrioverenskomsten.

Parat er, i likhet med Fellesforbundet, part i denne overenskomsten og altså involvert i frontfagsoppgjøret. Forhandlingssjefen forklarer at først når frontfagsoppgjøret er klart, starter forhandlingene på de andre tariffområdene.

Før partene kan sette seg til forhandlingsbordet, vil forhandlingsavdelingen i Parat ifølge forhandlingssjefen ha sørget for at tariffavtalene er sagt opp til reforhandling, at det er nedsatt forhandlingsutvalg, og at krav fra medlemmer og tillitsvalgte er hentet inn.

– Normalt blir vi enige gjennom forhandlinger, hvis ikke går oppgjøret til mekling hos Riksmekleren. Fører ikke meklingen frem, kan det bli streik. Det skjer heldigvis svært sjelden, sier Svendsen. ■

Viktige datoer for hovedoppgjøret 2020:

10. mars:

Frontfagsoppgjøret starter.

30. mars:

Forhandlingsstart for Riksavtalen (hotell, restaurant og catering)

28. mars:

Eventuell mekling i frontfaget.

1. april:

Forhandlingsstart for kommunene.

2. april:

Forhandlingsstart i Spekter.

13. april:

Forhandlingsstart i Virke.

15. april:

Forhandlingsstart i staten.

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



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

Forventer reallønnsøkning

Parats tariffpolitiske dokument slår fast at det i år er rom for reallønnsøkning i tariffperioden for alle grupper i samfunnet, og ønsker å fremme likelønn og bidra til en solidarisk lønnsutvikling for alle.

I følge Statistisk sentralbyrå (SSB) er reallønnsøkning lønnsveksten etter at prisstigning er trukket fra, og for å opprettholde kjøpekraften må lønnsutviklingen samsvare, eller være i overkant av, utviklingen av prisveksten.

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

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

Parat ønsker i dette oppgjøret å særlig vektlegge medlemmenes samlede kompe-

tanse ved lønnsfastsettelsen, og å styrke lønnsutviklingen for kvinnedominerte yrker.

Kollektive pensjonsordninger

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

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

– Det er fortsatt store grupper som har dårlige pensjonsordninger. Parat vil

derfor jobbe for å heve innskuddsnivået på obligatorisk tjenestepensjon og innføre obligatorisk uføredekning. I tillegg mener vi at all inntekt bør være pensjonsgivende, sier Svendsen.

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

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



Tilpasninger av arbeidstid

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

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

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

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

Kompetansekrav

Parats tariffpolitiske dokument slår fast at teknologisk utvikling, klimautfordringer og endringer i næringsstrukturen kommer til å utfordre arbeidshverdagen, og stille nye krav til kompetanse i fremtiden.

Parats hovedstyre ønsker derfor å fremheve arbeidsgivers ansvar for å sette ansatte i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og -måter.

– Dette forutsetter at virksomhetene raskt tar tak i oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man kan bygge riktig kunnskap i virksomhetene, og unngå kompetansegap, sier Svendsen.

Forhandlingssjefen mener det kan være lurt å innføre regler som pålegger private og offentlige arbeidsgivere å rapportere om tiltak i forbindelse med ansattes kompetanseutvikling.

– I tillegg må utdanningstilbudene tilrettelegges slik at det er mulig å kombinere utdanning med arbeid, påpeker hun.

Klima på plakaten

Ifølge Svendsen er det ikke til å stikke under stol at klimautfordringene er en av vår tids største utfordringer, og organisasjonene i arbeidslivet har en viktig rolle som pådrivere i arbeidet med å utvikle et bærekraftig samfunn.

– Vi mener offentlig sektor må gå foran og utarbeide en standard for klima- og miljøkrav, og dermed bidra til å videreutvikle et marked for klima- og miljøvennlige varer og tjenester. Parat vil vi støtte utviklingen av støtteordninger som reduserer den økonomiske risikoen bedrifter tar på seg ved å prøve ut og teste ny klima- og miljøteknologi, sier forhandlingssjefen. ■



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

Grønn satsning på Oslo Havn

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

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

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

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

2020 markerer likestillingsjubileum

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

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

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

Ronny Kjønsø.
Foto: Trygve Bergsland



Styrker internasjonal tilstedeværelse

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

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



Anneli Nyberg. Foto: Trygve Bergsland

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

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

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

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

Brudd i forhandlingene om særalderpensjon

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

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

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



Erik Kollerud. Foto: YS



Taxfree: En seier for fornuften og for Parat

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

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

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

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

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

samlet – inkludert parfyme, sjokolade og tobakk – bidrar dette salget med 2,5 milliarder kroner i Avinors kasse hvert år og utgjør nær en firedel av flyplasselskapets samlede årlige inntekter, ifølge Parat24.

– Dette er inntekter som ville kunne vært tapt dersom Vinmonopolet hadde fått overta taxfreesalget, sier Olsen.

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

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



Anisa Hasan. Foto: Wenche Husby

Anisa er medlem nummer 2000

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

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

Parat NAV i Stortinget

Parat NAV-leder Agathe Osland Hellesen og Parats nestleder Anneli Nyberg holdt innlegg under Stortingets kontroll- og konstitusjonskomités åpne høring i januar. Osland Hellesen la vekt på at de ansatte i NAV har arbeidet i god tro, og at det er NAV som institusjon som har sviktet.

– Det er viktig for Parat NAV som fagforening å være en tydelig stemme i offentligheten på at vi ikke vil akseptere hets og sjikane av enkeltmedarbeidere i NAV, sa Parat NAV-lederen.



Agathe Osland Hellesen. Foto: Helene Husebø

Privat-helseansatte krever respekt

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

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

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

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



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

Foto: Stendi



Einar Follesøy Kaldhol, Skjermump, Stortinget

Parat politiet vil ha IKT-skipptak

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

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

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

Taper pensjon på å jobbe etter 67 år

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

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

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

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



*Andreas Moen.
Foto: Trygve Bergsland*

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

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

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

Flyselskap ber ansatte ta ulønnet ferie

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



BBC kutter 450 stillinger

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

Statsansatte i USA får lønnet permisjon

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



Google sparker kritiske ansatte

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



En halv milliard arbeidsledige

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



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

Dine pensjonspenger

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

Av: Sverre Vidar Bjørnholt

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

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

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

Positiv oppsamling

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

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

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

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

Større ansvar

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

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

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

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

Makt over egen pensjon

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

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

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



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

Foto: Trygve Bergsland

Stor konkurranse

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

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

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

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

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

Pensjonsrevolusjon

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

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





Parat og YS vil tilby pensjonsforvaltning

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

Av: Trygve Bergsland

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

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

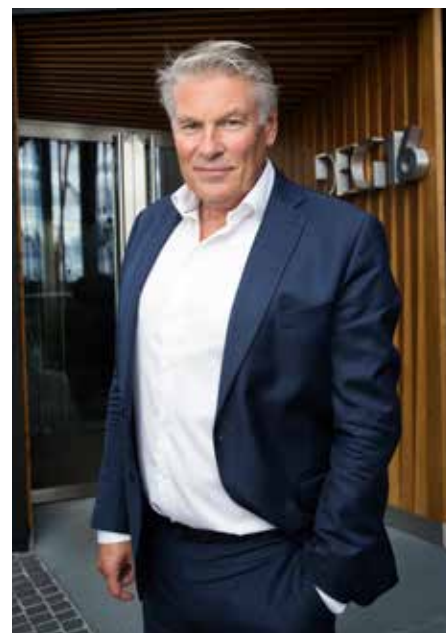
sjonsoversikt og maksimal utbetaling, den dagen du går av med pensjon, sier Moen.

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

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

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

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



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

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



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

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



Setter klima i sentrum

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

Av: Styret i Parat UNG

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

Overkommelige løsninger

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

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

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

Ungt klimaengasjement

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

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

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

Sentral rolle

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

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

Den nye ledertilværelsen

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

Av: Vetle Daler

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

Uventet og brått

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

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

Byjente

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

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

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

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

Altlesende

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

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

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



Unn Kristin Olsen

Stilling: Leder i Parat

Alder: 48

Bosted: Åsane i Bergen

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

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



Ansvarsfull

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

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

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

– Jeg var nok en ansvarsfull storesøster, sier hun.

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

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

Dronningen bestemmer

Noen kontrollfrik vil hun imidlertid ikke karakterisere seg som.

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

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

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

Tiltrukket av fargen

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

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

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

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

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

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

Uten maktbegjær

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

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

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

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

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

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

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



opprettholde den norske modellen med trepartssamarbeidet, sier Olsen.

Øvelse gjør mester

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

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

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

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

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

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

Temperament

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

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

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

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

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

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

Tre om Unn Kristin



Foto: Vetle Daler

Einar Follesøy Kaldhol, leder i Parat politiet

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



Foto: Vetle Daler

Anneli Nyberg, nestleder i Parat

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



Foto: Privat

Rebekka Davidsen, datter

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

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





Alltid parat for 330-skvadronen

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

Av: Magne S. Otterdal

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

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

Fra Harstad til Moss

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

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

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

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

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

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

Familiebedrift

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

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

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





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

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

Katastrofetrening

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

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

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

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

Kontinuiteten selv

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

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

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

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

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

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

Arbeidshverdag utenom det vanlige

Thorbergson forteller om en variert og travel arbeidshverdag.

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

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

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

Påvirkningskraft

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

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

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

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

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

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

Skarpere oppdrag

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

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

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

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

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



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



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



Parat mot NHO og Widerøe i Arbeidsretten

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



Foto: Trygve Berglund

Christen Horn Johannessen.

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

Parat støtter prosjekt i Øst-Europa

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

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



Unn Kristin Olsen. Foto: Helene Husebø

Med klima som formål

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

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

Tilbake som rådgivervikar

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



Foto: Trygve Berglund

Siren Somby.

Rådgivervikar i Nord

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



Foto: Trygve Berglund

Jo Sigurd Aurvoll.

Parat vokser i Kystverket

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

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



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

Parats regionutvalg (RU)

■ RU region Nord

(Nordland, Troms og Finnmark)

Leder: Lars Raymond Holm, Luftfartstilsynet

E-post: Lrh@caa.no

Åse Helen Andersen, Apotek 1 Hammerfest

E-post: aasehelande@hotmail.com

Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne

E-post: akt@brreg.no

Tor Fredrik Olsen, Troms og Finnmark fylkeskommune

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

Per-Christian Størksen, Nordland Fylkeskommune

E-post: perst@nfk.no

Terje Grytdal Roland, Nord-Troms Tingrett

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

■ RU region Midt

(Trøndelag, Møre og Romsdal)

Leder: Morten Mørch, NTNU Trondheim

E-post: Morten.morch@ntnu.no

Grete Kambuås, BOOTS APOTEK, Trondheim

E-post: Gretkam@online.no

Ronny Johannessen, NAV IT Forretningspartner, Steinkjer

E-post: Ronny.johannessen@nav.no

Andreas Sylte, NTNU Ålesund

E-post: Asy@ntnu.no

Vigdis Rønningen, NTNU Trondheim

E-post: vigdis.ronningen@ntnu.no

Håvard Indgaard Rotmo, Heia og Skjerve Bygg AS,

Ungrepresentant

E-post: havard@rotmo.net

■ RU region Øst

(Innlandet, Oslo, Viken)

Leder: Hilde Margrete Bjørklund - Cappelen Damm AS

E-post: hilde.bjorklund@cappelendamm.no

Bente Iren Tollefsen Moen - Statens Pensjonskasse

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

Stein Grindheim - SAS Ground Handling

E-post: stein.grindheim@sas.no

Ronny Kjønso - Asko Øst

E-post: ronny.kjonso@asko.no

Anja P. Ahlstrøm - NIBIO

E-post: Anja.Ahlstrom@nibio.no

Kathrine Fjell fra SAS Ground Handling, Ungrepresentant

E-post: Kathrine.fjell@sas.no

■ RU region vest

(Rogaland, Vestland)

Leder: Gro Nondal Buvik, Sognekraft AS

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

Odd B. Eide, Sjøfartsdirektoratet

E-post: Odd.Eide@sjofartsdir.no

Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad AS

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

Tommy Sævareid, Vestland fylkeskommune

E-post: tommy.saevareid@hfk.no

Erik Andreassen, Gate gourmet i Bergen

E-post: eandreassen@gategourmet.com

Aina Helene Malja, Vestland fylkeskommune, Ungrepresentant

E-post: ainahelene@hotmail.com

■ RU region Sør

(Agder, Vestfold og Telemark)

Leder: Ragnhild Negård - NAV

E-post: ragnhild.negard@nav.no

Nina Ødegård - Universitetet i Sørøst-.Norge

E-post: Nina.Odegard@hvb.no

Cecilie Holt, NAV

E-post: cecilie.holt@nav.no

John-Inge Nerland - Fylkesmannen i Oslo og Viken

E-post: fmbujin@fylkesmannen.no

Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Elefanten Kristiansand

E-post: annebritt1962@hotmail.com

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:



*Pia Helene Willanger
Forhandler*



*Vette W. Rasmussen,
Advokat*



*Thore Eithun Helland
Advokat*



*Grete Dieserud,
Forhandler*



*Thomas Lilloe,
Forhandler*



*Bjørn Are Sæther
Rådgiver*

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

Deltidsansatt

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

Ingrid

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

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

Pia

Uten lønn

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

Geir Ove

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

Vetle

Lekkasje i nykjøpt hus

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

Bjarne Øyvind

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

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

Thore

Sykemelding og oppsigelse

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

Anne

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

Grete



Lønnsoppgjør

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

Henrik

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

Thomas

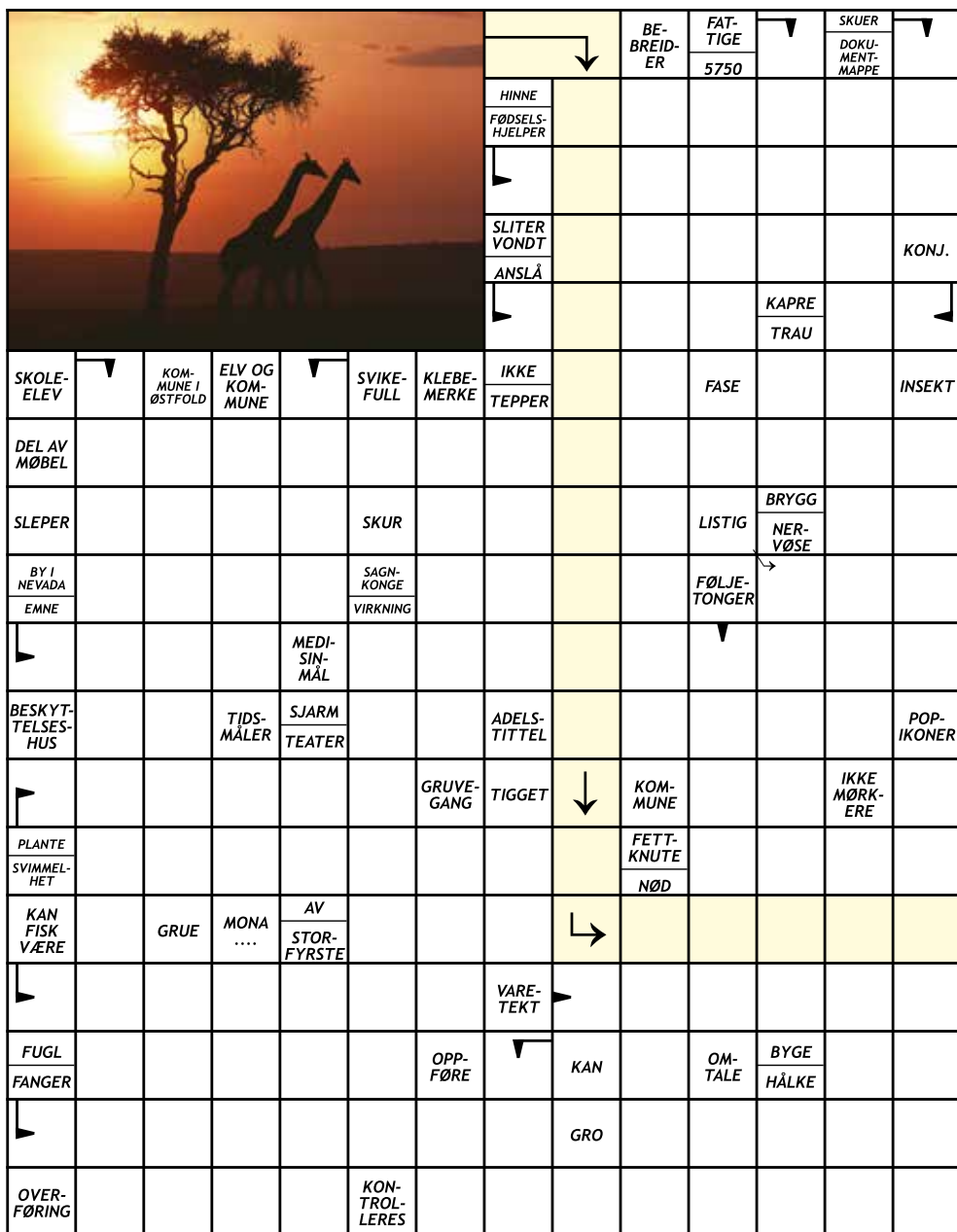
Videreutdanning

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

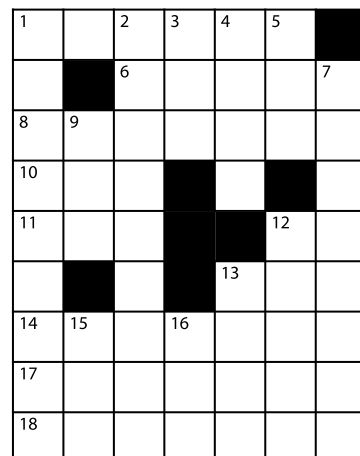
Helga

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

Bjørn Are



MINI KRYSSORD



Vannrett

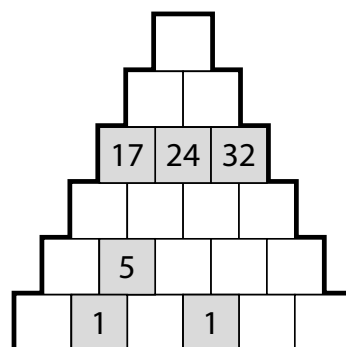
1. Innehaveren
6. Land i Afrika
8. Småfuglen
10. Vaske
11. Jorde
12. Smelte
13. Mottar
14. Liker ikke
17. Forbilder
18. Korridorene

Loddrett

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

TALL PYRAMIDEN

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



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

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

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

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

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

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



Løsning:

Navn:

Adresse:

SUDOKU

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

Vanskelig

© Bulls

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

Ordplunder

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

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

E P S K R A T I S

FYLL INN ORDET:

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

NOEN SMÅ HINT

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

KRYSS OG TVERS

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

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



LURVELEVENET
OPPTENNE
OSEBERGSKIPET
SKOLETANNLEGE
SKYTE
STUDENTBOLIG
SUPERIORITET

PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM

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



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

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

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

Vi krever vår andel

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

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

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

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

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

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

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



Unn Kristin Olsen. Foto: Vetle Daler.

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

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

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

UK.Olsen

Unn Kristin Olsen
Leder i Parat

Facebook: facebook.com/UnnKristinOlsenParatYS

Parat med egen kleskolleksjon



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

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

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



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



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



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



Liten sekk, 17 liter
185 kroner *



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

* Frakt kommer i tillegg.

Nordea Direct



Boliglån fra
2,59%

Bytt til en bank med lav rente!

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

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

parat

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