ParatStat
Parats medlemmer i staten
02
20



Turid Svendsen 24

Usikkerhet knyttet til årets lønnsoppgjør

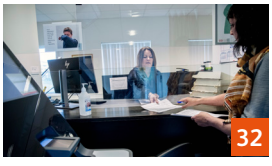


Politiets framtid
Nye mål bremser utviklingen.
12

Hjemmekontorets gråsone
Mange havner i en skvis mellom jobb og fritid.


28

Skippertak etter pandemien
Voksende kø av søknader om statsborgerskap.


32



Kommentar fra
spesialrådgiver i Parat,
Odd Jenvin-Steinsvåg

Vil det bli lønnsvekst i 2020?

Hovedtariffavtalen i staten er prolongert til 15. september. Dato for oppstart av forhandlingene er ikke besluttet, men det er grunn til å tro at de vil starte i begynnelsen av september. Det vi vet, er at dersom partene ikke blir enige, så vil meklingen starte hos Riksmekleren den 23. september. Det er mye mulig vi ikke får et resultat for statsoppgjøret før i midten av oktober.

Det pågår nå en diskusjon mellom partene i staten om at årets oppgjør skal forhandles som et mellomoppgjør og ikke et hovedoppgjør. Det vil i så fall innebære at man kun forhandler om lønn, ikke de øvrige delene av hovedtariffavtalen. Dersom dette blir resultatet, vil neste års oppgjør bli forhandlet som et hovedtariffoppgjør.

Hvilket forhandlingsløp man legger opp til, og ikke minst den økonomiske rammen, vil i stor grad avhenge av hvilket resultat partene i frontfaget kommer fram til. Frontfaget starter sine forhandlinger 3. august. Vi regner med at resultatet fra frontfagsforhandlingene er klart før statsoppgjøret starter.

For de fleste statsansatte er det all grunn til å forvente et magert lønnsoppgjør i 2020. Det betyr ikke nødvendigvis null prosent lønnsvekst. Mange oppnår lønnsvekst ved at de får ansiennitetsopprykk innenfor sin ramme i statens lønnssystem i løpet av 2020. Dessuten må man ikke glemme at overheng og glidning fra 2019 vil bidra til positiv lønnsvekst for Parats medlemmer i staten i 2020. Samlet sett vil nok dette gi en viss gjennomsnittlig lønnsvekst for ansatte i staten, bare ikke riktig så mye som vi håpet på i begynnelsen av mars.

Årets oppgjør er snudd helt på hodet som følge av koronapandemien. Og vi må regne med at pandemien vil ha effekt langt utover dette tariffoppgjøret. Statens ansatte vil nok måtte leve med effekten av koronatiltakene i mange år som kommer.

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: Gorm K. Gaare / Privat
Avbildet: Nina Næss

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

Redaksjonen avsluttet: 15.06.2020
Materiellfrist neste nummer: 29.08.2020

Layout:
Storybold
www.storybold.no

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

Miljøfyrtårn® GRØNT PUNKT MILJØMERKET

Dette produktet er trykket etter svært strenge miljøkrav og er svanemerket, CO_2-nøytralt og 100 prosent resirkulerbart.

PRESSENS FAGLIGE UTVALG

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

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

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

presse.no

2 Kommentar
4 Oversikt over Parats rådgivere i statsrelaterte spørsmål
5 Småstoff
8 Hardkjør for NAV-ansatte
12 Politiets framtid
14 Borgerlønn stadig aktuelt
16 NAVs arbeidsgiverdilemma
20 Aktive Parat
23 Internasjonalt arbeid
24 Årets lønnsoppgjør
27 Parat Ung
28 Hjemmekontorets gråsone
32 Skippertak etter koronakrisen
36 Parat informerer
38 Spørsmål og svar
40 Kryssord og hjernetrim
42 Parats nestleder

NAV-vikar i 4,5 år uten rett til fast jobb



Arbeids- og sosialminister Torbjørn Røe Isaksen sier NAV ikke kan omgå regerlverket og ber etaten rydde opp i saken.

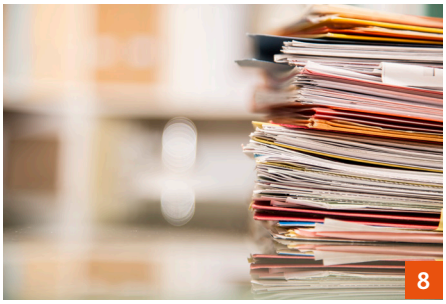
16



Politiets framtid

Målet om to politifolk per 1000 innbyggere har tatt oppmerksomheten bort fra andre viktige spørsmål om utviklingen i politiet.

12



8

Hardkjør for NAV-ansatte

Hardkjøret er ennå ikke over for NAV-ansatte, som merket trykket under koronapandemien.



24

Usikkerhet om lønnsoppgjøret

Resultatet fra frontfaget vil være et viktig premiss for det statlige oppgjøret.



28

Hjemmekontorets gråsone

Hjemmekontor fører til at mange ansatte havner i en gråsone mellom jobb og fritid.

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



Elin Solheim Lie
Rådgiver (vikar)
elin.solheim.lie@parat.com
954 02 992



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

Region Sør – Tønsberg

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



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

Region Sør – Kristiansand

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



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

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



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



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

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 Nord – Tromsø

Grønnegata 3
E-post: nord@parat.com



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



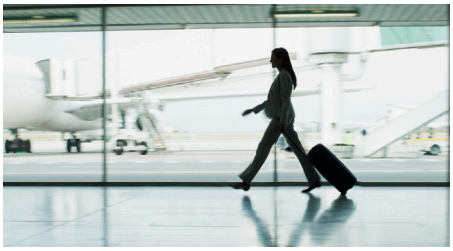
Siren Somby
Rådgiver
siren.somby@parat.com
419 33 359

21 millioner i feriepenger til HV-soldater

Etter at Høyesterett avviste Forsvarsdepartementets anke har 3900 heimevernssoldater fått utbetalt totalt 21 millioner kroner i feriepenger. De i snitt 5385 kronene per soldat skal dekke tilbakeholdte feriepenger for tre år, skriver ABC Nyheter. Det var i desember i fjor at en heimevernssoldat som måtte betale skatt, men ikke fikk feriepenger, vant mot staten i Frostating lagmannsrett. Staten mente at innsatsen er å anse som militærtjeneste, ikke som arbeidsforhold, men fikk altså ikke medhold i retten. *@ABC Nyheter*



Foto: Helene Sofie Thorkildsen/Forsvaret



Nye satser i statens reiseregulativ

Fra 1. juni 2020 blir det endringer i reiseregulativet. De nye satsene er:

- reiser over 12 timer med overnatting: fra kr 780 til kr 801
- reiser fra og med 6 timer til og med 12 timer: kr 307 til kr 315
- reiser over 12 timer uten overnatting: kr 570 til kr 585
- kompensasjonstillegg ved reiser i utlandet: kr 531 til kr 548

Dette betyr at satser for kilometergodtgjørelse (kr 4,03) og nattillegg (kr 435) holdes uendret. *@Parat24*

Vil kutte 150 årsverk i Brønnøysundregistrene

Opp mot 150 av 450 årsverk i Brønnøysundregistrene bør kuttes, heter det i en rapport fra KPMG. Revisjonsselskapet slår fast at det er «ansatt flere enn de har hatt budsjettmessig dekning for», og mener at Brønnøysundregistrene kan utføre samfunnsoppdraget til tross for kutt. Det er ikke direktør Lars Peder Brekk i Brønnøysundregistrene enig i. De har foreslått en nedbemanning på 39 årsverk fram mot 2024, men mener at dette skal kunne håndteres ved naturlig avgang, eller at folk slutter fordi de finner jobb andre steder. *@NTB*





EU-sak mot Østerrike

EU-kommisjonen mener Østerrikes regler om redusert barnetrygd til familier der barna bor i lavkostland er ulovlig, og at landet diskriminerer når de ikke betaler ut lik støtte til alle familier, men justerer den basert på kostnadsnivået der barna bor. – Dette betyr at noen mobile EU-arbeidere som bidrar fullt ut til Østerrikes økonomi, arbeidsstyrke og velferdssystem, får mindre i bidrag, sier EU-tjenestemenn. Justeringen betyr at arbeidere med familie som bor i EU-land som Ungarn og Slovakia, får mindre utbetalt enn dem som har familien sin i Østerrike. *@NTB*

Flertall for å utrede NAV-ombud

Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti går nå inn for å be det såkalte Harberg-utvalget, som utreder Stortingets kontrollfunksjoner, om å vurdere og komme tilbake med et forslag til etablering av et ombud for NAV. De tre partiene ser for seg at det nye ombudet skal legges under Sivilombudsmannen. Det er ventet at også Venstre vil støtte forslagene når de kommer opp til avstemning i plenum. Dermed får de flertall. *@NTB*



Foto: Gorm K. Gaare

Etterretningstjenesten dras for retten

Mannskapene på etterretningsskipene Marjata og Eger blir tvunget til å pensjonere seg når de er 63 år. Nå ender saken i retten. E-tjenesten har innført særaldersgrense for sjøfolk som er driftsmannskap på tjenestens to skip. Endringen skal ha vekket sterke reaksjoner ettersom det i lokale avtaler og internt rammeverk i E-tjenesten fortsatt heter at personellet skal ha anledning til å fortsette i tjeneste til fylte 70 år, dersom de selv ønsker det. *@NTB*



Foto: Mats Grimsæth/Forsvaret



Én av tre i joggebuksa på hjemmekontoret

En undersøkelse gjennomført av YouGov på vegne av forsikringsselskapet If viser at én av tre nordmenn sitter i joggebuksa mens de er på jobb hjemmefra. 31 prosent svarer at de synes «det holder med joggebukse og T-skjorte eller lignende», mens bare 23 prosent svarer at de kler seg i vanlig arbeidsantrekk. – Skillet mellom jobb og fritid viskes ut for mange. Fire av ti svarer at det har vært vanskelig å holde tiden mellom det som er jobb og det som er privat fra hverandre de siste ukene, sier informasjonssjef Sigmund Clementz i If. *@NTB*



YS Livsforsikring
sikrer dem du er glad i

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

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

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

Sjekk pris og kjøp på gjensidige.no/ys

parat

Gjensidige

Statsansatte var lønnsvinnerne



For de største forhandlingsområdene samlet er årslønnsveksten fra 2018 til 2019 foreløpig beregnet til 3,4 prosent, ifølge tall fra Teknisk beregningsutvalg (TBU). Det er en klar oppgang fra 2,8 prosent i 2018. Reallønnsveksten var i 2019 på 1,5 prosent, det høyeste nivået siden 2013. Lønnsveksten i industrien er foreløpig beregnet til 3,1 prosent, mens statsansatte ble de store lønnsvinnerne med en lønnsvekst på 3,8 prosent, ifølge TBUs rapport. *@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. Blant de nyutdannede fra 2017-kullet har 88,2 prosent av dem som er ansatt i politistillinger, fått fast stilling. For 2016-kullet er tallet 96,2 prosent.



For 2019-kullet er tallene langt lavere. Vel en tredel, 36,1 prosent, av studentene fra 2019-kullet, var ansatt i politistillinger ved årsskiftet. Om lag en 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*

45 nye stillinger hos namsmannen

Justis- og beredskapsminister Monica Mæland ønsker å opprette 45 midlertidige stillinger hos namsmannen som følge av ekstraordinær økning i saker framover på grunn av tiltakene mot koronapandemien. Mæland mener de 45 foreslåtte stillingene er kritiske for å kunne håndtere restanser og ta unna nye saker som kommer. – For lang saksbehandlingstid hos namsmannen kan medføre at ellers levedyktige bedrifter risikerer å gå konkurs mens de venter på inndrivelse. Det er derfor helt nødvendig at vi styrker namsmannen, sier Mæland. *@VG*



Justisminister Monica Mæland.
Foto: Torbjørn Tandberg

Ønsker kjønnsnøytrale titler

Stortingsflertallet ba i fjor daværende kulturminister Trine Skei Grande (V) om å kartlegge yrkestitler i staten for å bli kvitt dem som ikke er kjønnsnøytrale. Likestillingsminister Abid Raja (V) sier arbeidet nå er i mål. Statlige yrkestitler skal ikke lenger kunne inneholde ordet «mann» eller «mor». Ett unntak gjøres inntil videre, og det er tittelen «jordmor».

– Vi har fått kartlagt hvor jordmorbegrepet faktisk kommer fra. Det stammer fra en tid da barnet ble tatt imot på et jordgulv. Så tok man det fra jord og ga det til mor, altså «jordmor», sier Raja. *@NTB*



351 tips om permitteringsjuks

Per 19. mai har NAV fått inn 351 tips om virksomheter og personer som kan ha jukset med permitteringsordningen. 272 av de 351 tipsene gjelder virksomheter.

– Det er jo et høyt tipsantall i forhold til hva vi har erfart tidligere, særlig at den største mengden av dette gjelder virksomheter, sier direktør Ole Johan Heir i NAV Kontroll. I forbindelse med koronautbruddet gjorde regjeringen flere endringer i permitteringsreglene for å bøte på den akutte krisen koronatiltakene har påført økonomien og arbeidsmarkedet. NAV opplyser at de 351 tipsene om mulig permitteringssvindel har kommet etter 12. mars, da regjeringen stengte landet. *@NTB*

NAV har siden starten av koronapandemien mottatt over 400 000 søknader om dagpenger. Heldigvis har de ansatte gode, tekniske løsninger på plass for å få unna arbeidsmengden på hjemmekontoret.

Hardkjør for NAV-ansatte

Over 400 000 søknader om dagpenger traff NAV da de fleste ansatte nettopp var sendt til hjemmekontor. Det kunne blitt krise, men jobben har gått over all forventning ifølge de tillitsvalgte. Nå advarer de om at hardkjøret ikke er over ennå.

Av: Claude R. Olsen

Stengingen av Norge etter 12. mars fikk arbeidsledighetstallene til å skyte i været. Søknadene om dagpenger fra permitterte og oppsagte strømmet inn i et omfang NAV ikke var rigget for, og førte til et voldsomt trøkk på de ansatte i NAV.

Strøm av brukere til kontaktsenteret

Hovedtillitsvalgt for Parat i NAV Kontaktsenter, Bernt-Inge Stedal, sier de fikk telefoner fra over 14 000 brukere hver dag i april.

– Det var lange ventetider i starten. Men de ansatte tok dette veldig bra, og mitt inntrykk er at brukerne var veldig fornøyd med hjelpen de fikk, sier han.

Kontaktsenteret har rundt 1000 ansatte og er førstelinjen for NAV-brukerne. Kontaktsenteret fikk blant annet spørsmål fra bekymrede permitterte om hvordan de skulle søke om dagpenger og støtte, hvilke rettigheter de hadde, og hvordan økonomien ville bli.

Ikke noen sprint

Stedal sier at da permitteringsbølgen slo inn, var det en stå-på-vilje og dugnadsånd blant de ansatte. Det følte stolthet over å ha en viktig jobb og være til nytte.

– Det har vært mye nytt for oss, og mange, nye løsninger som vi har måttet sette oss inn i for å gjøre en god jobb for brukerne, sier han.

Så langt har sykefraværet vært lavt i kontaktsenteret, til tross for ekstraarbeidet.

– Dette er ikke en sprint, men noe vi må stå i over lang tid. Da er det viktig at man oppi det hele tar vare på hverandre og seg selv, sier Stedal.

Digitale hjelpere

Rundt en tredel av de ansatte i kontaktsenteret har hatt hjemmekontor og svart på telefonen eller skriftlige henvendelser derfra. To tredeler har jobbet på kontoret, med nødvendige smitteverntiltak. Kontaktsenteret har fått ressurser fra andre avdelinger, fortrinnsvis for å besvare de skriftlige henvendelsene. De blir også oppbemannet med en ny midlertidig enhet i Oslo.

Stedal sier at en av grunnene til at de ansatte har taklet pågangen så bra, er at NAV hadde flere gode tekniske løsninger på plass.

– Det har vært en digital utvikling som i høy grad hjelper oss. Vi har for eksempel chatboten Frida som hjelper oss veldig på generelle spørsmål. Og vi har en «skriv-til-oss»-tjeneste på nettet, sier Stedal.

I tillegg har digitale meldingstjenester og søknader for sosialhjelp gått rett til NAV-kontorene og avlastet kontaktsenteret.

Mye bedre enn de hadde forestilt seg

NAV Arbeid og ytelser jobber med ulike ytelser, der dagpenger den siste tiden har dominert, naturlig nok, med over 400 000 søknader per dags dato.

Hovedtillitsvalgt for Parat i NAV Arbeid og ytelser, Katrine »





Kristiansen, sier den største overgangen for de ansatte var å jobbe fra hjemmekontor.
– Jevnt over har trivselen vært god med å jobbe hjemmefra, selv om folk selvfølgelig savner kollegene sine. Men det har vært veldig god produksjon, og vi har jobbet veldig godt hjemmefra, sier hun, som selv sitter i Fauske.

Fornøyde med arbeidssituasjonen

Tilbakemeldingene fra de ansatte er at de stort sett har vært fornøyd med arbeidssituasjonen, og sykefraværet har faktisk gått ned i denne perioden.
– Oppfatningen over hele linja er at dette gikk og går mye, mye bedre enn vi hadde forestilt oss. Det er en enorm stå-på-vilje. Vi er opptatt av brukerne våre som står i krise nå. Samtidig er ledelsen og vernetjenesten bevisst på at vi ansatte skal vare lenge. Arbeidsmengden blir ikke borte på noen måneder, sier Kristiansen.

NAV har omdisponert ansatte til å bistå med søknadene om dagpenger, fra avdelinger som jobber på ulike fagområder i NAV Arbeid og ytelser.
– Nå sitter folk fra nord til sør og jobber med søknader fra hjemmekontor. Det har vært en artig opplevelse å se at digital opplæring fungerer, og at vi har kunnet omdisponere ansatte på kort tid på denne måten, sier Kristiansen.



Hovedtillitsvalgt i Parat NAV Arbeid og ytelser, Kathrine Kristiansen, sier koronatiden er gått mye bedre enn ventet, med høy produksjon og lavt sykefravær. Foto: Privat

IT-systemene har fungert

De tillitsvalgte er enige om at noe av grunnen til at de siste månedene har gått så bra, ligger i IT-løsninger som fungerer.

Det sørger NAV IT, som har rundt 760 ansatte, for. Hovedtillitsvalgt for Parat i NAV IT, Kolbjørn Nygård, sier at de var spent på hvordan det ville gå når alle IT-folkene sitter på hjemmekontor.
– Vi var spent på hvordan det ville gå, men alle i NAV IT tok med seg sin bærbare PC hjem og jobbet som om de satt på kontoret. Teamledelse var en utfordring som vi løste ved å ha daglige videomøter der vi ser gjennom og gjør vurderingen av hva vi må ta tak i, sier han.

NAV IT hadde allerede før koronakrisen klart et opplegg for at folk kan jobbe fra forskjellige steder med verktøy som Slack, Yammer og videomøter.
– Dette kan bli den nye standarden å jobbe på, sier han. Selv sitter han i Bodø.

Tre dager på ny løsning

Da Norge fikk en dramatisk økning av ledige og permitterte, måtte NAV IT raskt finne løsningen slik at NAV kunne håndtere tiltakene som ble satt i verk. For eksempel for utbetaling av forskudd.
– På tre dager etablerte vi en løsning som gjorde at vi kunne forskuddsbetale dagpenger. Det sikret at mange permitterte fikk forskudd inntil søknaden deres om dagpenger var ferdig behandlet, sier Nygård.

Nå utreder NAV sammen med departementet en mulighet for en robotisert søknadsbehandling av dagpenger.
– Jeg har aldri vært så stolt av å jobbe en plass som akkurat i denne koronatiden, sier Nygård.





Hovedtillitsvalgt i Parat NAV IT, Kolbjørn Nygård, sier avdelingen etablerte løsningen for forskuddsbetaling til permitterte på tre dager. Foto: Privat

Veldig annerledes hverdag

Hovedtillitsvalgt i Parat NAV Oslo, Ann Grund, sier at arbeidssituasjonen har vært veldig annerledes siden mange har sittet på hjemmekontor og mistet mye av det kollegiale på arbeidsplassen.

– Men det har fungert veldig bra. Jeg tror arbeidsgiveren egentlig er veldig fornøyd med produksjonstallene våre, sier hun.

Møter med brukerne av NAV-kontorene går stort sett via telefon eller elektronisk. Samtidig har de femten publikumsmottakene i Oslo vært åpne hele tiden under korona-stengingen.

Hvert mottak har gjort smitteverntiltak, for eksempel med pleksiglass, og ikke tatt inn mange av gangen. Noen er blitt ekspedert ute, andre har stått i kø.

Grund har ikke hørt at noen av de ansatte som har sittet der har blitt smittet. Det har vært frivillig å sitte i publikumsmottakene. NAV Oslo har rundt 1000 ansatte og har avgitt omkring 200 ansatte til å bistå NAV Arbeid og ytelse med behandlingen av dagpengesøknader.

Formidabel innsats

Hovedtillitsvalgt i Parat NAV, Agathe Osland Hellesen, sier at unntakstilstanden i samfunnet på grunn av covid-19 nå er inne i en fase hvor hverdagen er på vei tilbake.

– I NAV er maratonen akkurat startet. For Parat NAV er det utrolig viktig å passe på at de ansatte holder lenge. Vi må tenke HMS og være sikre på at arbeidsbelastningen ikke blir for stor, sier hun.

Hellesen skryter av sine medlemmer i Parat NAV.

– Alle legger ned en formidabel innsats for at NAV skal levere på tiltakene Stortinget har vedtatt. På alle nivåer i etaten har de ansatte ett og samme mål: at brukerne skal få ytelser de har rett på, sier hun.

NAV har lyst ut rundt 400 midlertidige stillinger som i første omgang skal vare ut 2020. Oslo hadde i midten av mai allerede rekruttert et hundretall midlertidige til NAV Arbeid og ytelse og kontaktsenteret.



Hovedtillitsvalgt i Parat NAV, Agathe Osland Hellesen, sier det er viktig å passe på de ansatte i maratonen NAV er inne i. Foto: Claude R. Olsen



Debatten om politiets framtid på pause

Målet om to politi per 1000 innbygger har bundet politikerne til masten og bidratt til å ta oppmerksomheten bort fra andre viktige spørsmål om utviklingen i politiet, mener leder Einar Follesøy Kaldhol i Parat politiet.

Av: Sverre Vidar Bjørnholt

Norge har et av verdens beste politikorps. Etaten har dyktige medarbeidere som i hovedsak fungerer bra og utfører sin jobb på en tilfredsstillende måte. Den pågående reformen har vært omdiskutert. Ifølge leder i Parat politiet, Einar Follesøy Kaldhol, skyldes dette i stor utstrekning feil forventninger.

Ansettelsespolitikk og fleksibilitet

Follesøy Kaldhol har nettopp kommet fra et møte med justisminister Monica Mæland og har ellers hyppig kontakt med toppolitikere og sentrale politiledere. For selv om hovedtrekkene i etaten er akseptable, så har han mer enn nok å snakke med dem om.

– Ja, jeg har akkurat vært hos justisministeren, der jeg blant annet snakket om et hjertebarn for Parat politiet – nytenkning i ansettelsespolitikken. Dagens stillingskode-regime hindrer i store trekk fleksibilitet ved etatens ansettelser. Et ferskt eksempel er at politiet i forbindelse med koronakrisen er tildelt 400 nye, midlertidige stillinger fram til årsskiftet. I utgangspunktet er jo dette utmerket, og vi håper at dette kanskje er stillinger som

kan bli faste i framtiden, sier lederen i Parat politiet.

Men tildelingen har også sine begrensninger, da stillingene er knyttet til nyutdannede i form av politibetjent 1-stillinger. Dette hindrer mange distrikt i å sikre bedre kompetanse innen felt som i dag er underbemannet. Mange steder er det et skrikende behov etter IT-kyndighet, et fagområde som har begrenset oppmerksomhet i læreplanen ved Politihøgskolen.
– Jeg er mer tilhenger av Forsvarets tilnærming på dette området. De ansetter sivile eksperter og utdanner dem til å bli militære. Mens politiets sivilt ansatte, blant annet de datautdannede, forblir sivile, sier Follesøy Kaldhol.

Gammeldags tilnærming

Han mener dette er en gammeldags tilnærming og noe som gjør arbeidet innen etaten tungvint.
– Det gjør at politiet henger etter på det digitale området. I dagens moderne samfunn bør man løse opp den statiske profesjonsdelingen med betjenter, jurister og sivile. Politijuristene støtter oss i vårt syn på at inngangsdøren til etaten skal være bredere i dens ansettelser innenfor områder som utvider kompetansen og styrker politiets arbeidskapasitet, sier Follesøy Kaldhol.

– Hva er reaksjonen fra politikerne når denne type spørsmål blir tatt opp?
– Justisministeren var ganske klar på at dette i øyeblikket ikke var blant de prioriterte sakene som departementet arbeider med. Heller ikke på Stortinget er det særlig gehør å hente. Det betyr på ingen måte at vi i Parat legger denne saken til side. Disse spørsmålene vil vi terpe på når vi møter politikere og i våre uttalelser. Vi mener dette er viktig, og om det skjer endringer her, betyr det både en modernisering og en effektivisering av etaten. Jeg tror sikkert dette også hos bestemmende myndigheter etter hvert vil bli et sentralt debattema, sier Parat politiet-lederen.

På spørsmål om hva politikerne er opptatt av nå, mener Follesøy Kaldhol at politireformen og kravet om to politiansatte per 1000 innbyggere står høyt i kurs.
– Det er jo et mål at dette skal være på plass ved det kommende årsskiftet. Det er viktig å ha slike mål, men samtidig kan man nok si at et så tydelig måltall binder politikerne til masten. I mine diskusjoner med sentrale politikere og polititopper har jeg inntrykk av at de begynner å gå litt lei av å diskutere måltallet. På en måte hindrer det en bredere debatt om politietatens framtid. Mange mener at det sjongleres med tall, og at tiden egentlig er inne for å komme seg videre i utviklingen av politietaten, sier han.

Opphetet debatt

Det har vært en opphetet debatt om hvordan man skal telle stillinger for å komme fram til korrekt bilde av politidekningen. Statistikk utarbeidet ved årsskiftet viste at dekningen for samtlige politidistrikt viste 1,75 ansatte pr. 1000 innbyggere.

Det var bare Oslo politidistrikt og Finnmark politidistrikt med henholdsvis 2,46 ansatte og 3,41 ansatte per 1000 innbyggere, som lå over to-ansatte-merket. Lavest er politidistrikt Sør-Øst med 1,5 ansatte per 2000 innbyggere. Om man regnet med politiets særorgan, ble det 1,88 pr. 1000 innbyggere i distriktene. Plusset man på PST-ansatte, endte tallet på 1,94 ansatte pr. 2000 innbyggere.

Politiske sammenstøt

I en Aftenposten-kronikk blir det stilt spørsmål om hva politidekning er. Skal regnestykket gjelde antall politistillinger i alle politidistrikt og i alle særorgan, eller skal det beregnes ut fra hvor mange politi som til enhver tid er på jobb?

Også når det gjelder politiets operative evne, har det vært hete politiske sammenstøt. Andre hevder at politiet er inne i en sentraliseringsprosess, og at det nedbygges i distriktene. På Stortinget har opposisjonen stadig krevd klare svar fra sittende justisministere. Det meste har endt i en debatt om to-tallet.
– Jeg regner med at denne talldebatten snart tar slutt, og at vi ved årsskiftet kan fastslå at vi har nådd måltallet som politireformen har fastsatt. Det tror jeg kan bli en lettelse for politikerne og forhåpentligvis gjøre at blikket kan rettes framover. Selv om mye er bra i politietaten, så er det naturligvis en rekke saker som krever nytenkning. Og vi i Parat politiet vil benytte alle muligheter til å fremme de sakene som vi anser som viktige for at vi skal ha et moderne og velfungerende politi, sier Follesøy Kaldhol. ■



Innspill til politikerne om utvikling av politiet, blant annet om å følge Forsvarets eksempel med faglig utvikling fra sivilt til militært, bremses av det politiske søkelyset på to politi for hver 1000 innbyggere. Det mener leder i Parat politiet Einar Follesøy Kaldhol. Foto: Parat



Ideen av borgerlønn ser ut til å bli instinktivt avvist her til lands, mener forfatterne av boken Borgerlønn – ideen som endrer spillet.

Borgerlønn har aldri vært mer aktuelt

Koronakrisen har vist hvor fort også nordmenn kan rammes av hull i det sosiale sikkerhetsnettet. Med borgerlønn ville mye usikkerhet og mange problemer vært unngått, hevder forfatterne av boken *Borgerlønn – ideen som endrer spillet*.

Av: Johnny Gimmestad

Ingeborg Eliassen og Sven Egil Omdal, de to forfatterne av *Borgerlønn – ideen som endrer spillet*, har nærmest opplevd en ny vår etter at koronakrisen har satt den norske velferdsstaten på en gedigen prøve. Interessen for fenomenet borgerlønn har skutt i været siden pandemien braket løs 12. mars. Særlig fra unge mennesker, fra frilansere og arbeidstakere i frie yrker er pågangen stor, forteller de. Fra fagbevegelsen er det derimot dørgende stille.

Store svakheter i velferdssystemet

Eliassen mener løsningene som myndighetene har lansert for å hjelpe folk uten fast inntekt, har blottlagt store svakheter i velferdssystemet.

– Systemet er, til stor overraskelse for mange, ikke rigget for å takle en krise som den vi nå har havnet i, sier hun.

Interessen for borgerlønn har dermed blusset opp igjen.

– Interessen har blusset opp både her hjemme og i enda større grad internasjonalt. Selv mener vi koronakrisen, alle

negative sider til tross, danner et godt grunnlag for å diskutere nye, universelle velferdsordninger. Enten vi kaller det borgerlønn, grunninntekt eller samfunnslønn, dreier det seg om en ordning som ikke krever masse manuelt arbeid med søknadsskjemaer og byråkratisk saksbehandling. Den slår likt ut for alle, enten de hadde et godt eller dårlig år i fjor, og det trengs ikke uker og måneder på å beregne og utbetale penger til folk som plutselig står uten inntekt, forklarer Eliassen.

Stoppet opp

Sven Egil Omdal påpeker at arbeiderbevegelsen har kjempet fram mange gode universelle, offentlige støtteordninger.
– Disse ordningene sørger for at du får penger når du er for gammel til å jobbe, når du er for ung til å jobbe, når du er for syk til å jobbe, er under utdanning eller skal ha barn. Men så har det stoppet opp. Man har ikke villet sørge for en ordning som sikrer deg som borger økonomisk trygghet – uansett status, stilling og tilstand. Og da snakker vi ikke om sosialhjelp, men snarere et sosialt sikkerhetsnett, en garantert inntekt som skal omfatte oss alle, sier han.

Omdal mener det dreier seg om en ordning som kan komme store grupper til unnsetning ved uforutsette hendelser, slik mange nå opplever.
– Ordningen kan sikre den enkelte et livsgrunnlag, enten hen står i kassa på super'n og mister jobben på grunn av automatisering, eller jobber i en fabrikk og opplever at arbeidsplassen slukes av en robot, sier forfatteren.

Når arbeidsplassene forsvinner

Problemstillingen rundt hva som skal skje med dem som rammes når stadig flere arbeidsplasser forsvinner, har de to forfatterne gått grundig inn på i sin bok.
– Mange har vært bekymret over at sysselsettingen faller i takt med digitaliseringen og utbredelsen av ny teknologi. Trolig får krisen vi nå opplever, denne utviklingen til å skyte fart. Det samme skjedde med oljekrisen. Da forsvant mange arbeidsplasser permanent på grunn av økt automatisering. Og det er den historien som nå kommer til å gjenta seg, sier Omdal, selv født i, og stadig borger av, oljebyen Stavanger.

Borgerlønn er blitt anbefalt av en rekke anerkjente økonomer og forsøkt fremmet av så ulike aktører som Richard Nixon og Martin Luther King, Paven og FNs generalsekretær. Et forsøk i Finland har vært mye omtalt, men i disse dager er det særlig den engelske fagorganisasjon Unite, i samarbeid med partiet Labour, som presser på for å gjennomføre forsøk med borgerlønn i flere engelske byer. Også i Spania har den sosialistiske regjeringen sagt at den vil innføre borgerlønn som svar på koronakrisen, men kun for de fattigste. Men hva med Norge?

Fagbevegelsen er ingen pådriver

Omdal forteller at i de fleste land er ikke fagbevegelsen en pådriver for borgerlønn.
– Engelske Unite er et unntak. I de fleste andre land, ikke minst i Norge, er fagbevegelsen ingen pådriver, selv om det etter vår mening er vanskelig å skjønne hvorfor den ikke skulle være det, sier Omdal.

Selve ideen om borgerlønn ser ut til å bli møtt med en instinktivt avvisende holdning her til lands.
– Det kan henge sammen med den sterke vekten fagbevegelsen legger på arbeidslinja, altså at jobb til alle er hovedmålet. Samtidig rår det nok en frykt for at en offentlig garantiinntekt vil rokke ved posisjonen og tilliten til fagorganisasjonene, ja, kanskje ved hele fundamentet for trepartssamarbeidet, sier forfatteren.

Eliassen mener det slett ikke trenger å være slik.
– Å garantere alle en inntekt vil gi de arbeidssøkende en unik mulighet til å si nei til dårlig lønn og elendige arbeidsforhold. Og det truer ikke fagbevegelsens stilling. Kanskje snarere tvert imot, framholder hun.

Medforfatter Omdal oppsummerer:
– Det forskes på, debatteres og skrives i disse dager en rekke bøker om borgerlønn – hvordan den skal finansieres, hvor nivået bør ligge, og hvem den skal omfatte. Vi har ikke svar på alle disse spørsmålene, men vi mener selve konseptet kan bidra til å løse så mange problemer, med basis i dagens og morgendagens arbeidsliv, at det også bør tas på alvor og vurderes seriøst av dem det burde angå aller mest her i landet, avslutter han.



Det er vanskelig å skjønne hvorfor fagbevegelsen er så instinktivt avvisende til borgerlønn, sier Ingeborg Eliassen. Medforfatter og ektefelle Sven Egil Omdal mener innføring av en form for grunninntekt, finansiert av det offentlige, vil løse mange problemer i dagens og morgendagens arbeidsliv.
Foto: Johnny Gimmestad

Hvem er arbeidsgiver for NAV-ansatte?

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

Av: Claude R. Olsen

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

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

Arbeidsmiljøloven gjelder ikke

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

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

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

Fire og et halvt år ikke nok

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

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

Ingen forutsigbarhet

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

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



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

Ansatte i NAV

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

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

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

Flere tilfeller

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

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

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

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

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

Partnerskap til ugunst for de ansatte

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

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

Egen lønnspolitikk

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

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

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



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



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

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

Statsråden forventer at NAV rydder opp

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



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

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

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

NAVs to eiere

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

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

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

Loven om midlertidig ansettelse

Utdrag fra arbeidsmiljølovens §14-9:

1. Arbeidstaker skal ansettes fast.

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

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



Reiseforsikring til besvær

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

Av: Lill Jacqueline Fischer

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

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

Gjensidige åpner

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

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

Les det med liten skrift

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

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

UDs råd gjelder

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

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

Voksne skal få utdanne seg hele livet

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

Av: Lill Jacqueline Fischer

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

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

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



Parat-leder Unn Kristin Olsen. Foto: Vetle Daler

Permitterte strømmer til digitale klasserom

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

Av: Vetle Daler



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

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

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

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

Håper på løsning for luftfarten

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

Av: Vetle Daler



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

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

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

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

Styrker håndhevelse av regler om innleie

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

Av: Lill Jacqueline Fischer



Parat-leder Unn Kristin Olsen. Foto: Vetle Daler

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

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

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



69 prosent flere dagpengesøkere i Storbritannia

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

Første tegn til økonomisk håp i EU

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



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

41 millioner amerikanere arbeidsledige

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





En av seks unge har mistet jobben

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

Menneskelig utvikling presset av pandemien

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



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



Oppgjør med søkelyset på arbeid

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

Av: Tellef Øgrim

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

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

Krevende

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

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

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

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



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

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

Jobber i sentrum

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

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



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

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

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

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

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



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

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

Statlig økt arbeidspress

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

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

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

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

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

Hovedoppgjøret er truet

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

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

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

Forslag om utsettelse

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

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

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

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



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

Parat Ungs planer for 2020

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

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

Ung-samling i oktober

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

Vi satser på unge tillitsvalgte

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

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

Aktiviteter i regionene

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

Digitale innspillsmøter

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

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



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

Hjemmekontorets gråsone

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

Av: Hasse Farstad

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

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

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

Ledelse på norsk

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

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

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

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

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



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

Må finne balansen

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

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

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

Tre av fire på hjemmekontor

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



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

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

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

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

Flere vil jobbe i team

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

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

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

Tariffrevisjon til høsten

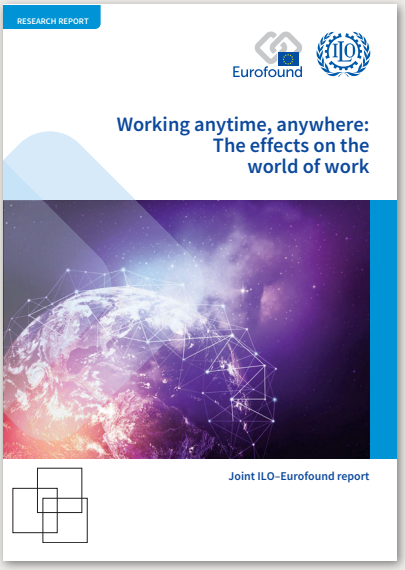
Selv om årsaksvirkningene er uklare, tyder enkelte internasjonale studier på at stedsfleksibilitet i form av hjemmekontor i sum har gunstige virkninger. Det gir økt følelse av selvstyre, og ansatte som benytter seg av ordningen, får bedre skussmål av ledelsen. Samtidig vil omfattende bruk kunne ha negative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

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

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

Hjemmekontor – hva må gjøres?

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



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

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

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



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



Forbereder seg på skippertak

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

Av: Magne S. Otterdal

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

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

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

Spennende arbeidsplass

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

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

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

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

Variert arbeid

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



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

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

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

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

Angrer ikke

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



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

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

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

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

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

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

Statsborgerbølge

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

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

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

Lagt på vent

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

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

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

Fleksitid eneste alternativ

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

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

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

Ikke bare asylsøkere

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

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

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

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

Godt arbeidsmiljø

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

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

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

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

Parat informerer



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

Forsvarsdebatt hos Parat

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

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

Forsikringssak i Arbeidsretten

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



Parat-advokat Sigurd Øyvind Kambestad. Foto: Trygve Bergsland

Ekstra søknadsfrist for stipend

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





Parat med nettkurs og webinarer

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

Vikar i forhandlingsavdelingen

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



Anette Storhaug Sørensen. Foto: Trygve Bergsland

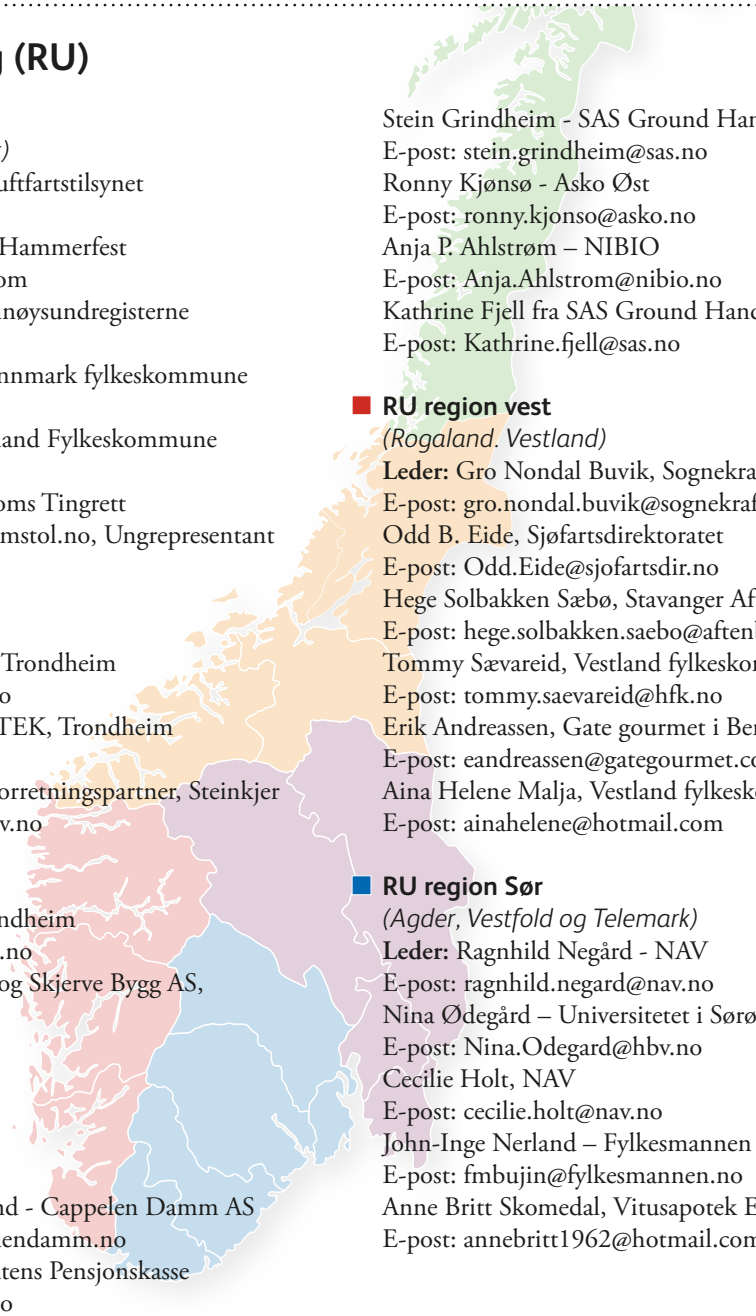
Ny vikar i Øst

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



Elin Solheim Lie. Foto: Privat

Parats regionutvalg (RU)



RU region Nord

(Nordland, Troms og Finnmark)

Leder: Lars Raymond Holm, Luftfartstilsynet
E-post: Lrh@caa.no
Åse Helen Andersen, Apotek 1 Hammerfest
E-post: aasehelande@hotmail.com
Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne
E-post: akt@brreg.no
Tor Fredrik Olsen, Troms og Finnmark fylkeskommune
E-post: tor.fredrik.olsen@ffk.no
Per-Christian Størkersen, Nordland Fylkeskommune
E-post: perst@nfk.no
Terje Grytdal Roland, Nord-Troms Tingrett
E-post: terje.grytdal.roland@domstol.no, Ungrepresentant

RU region Midt

(Trøndelag, Møre og Romsdal)

Leder: Morten Mørch, NTNU Trondheim
E-post: Morten.morch@ntnu.no
Grete Kambuås, BOOTS APOTEK, Trondheim
E-post: Gretkam@online.no
Ronny Johannessen, NAV IT Forretningspartner, Steinkjer
E-post: Ronny.johannessen@nav.no
Andreas Sylte, NTNU Ålesund
E-post: Asy@ntnu.no
Vigdis Rønningen, NTNU Trondheim
E-post: vigdis.ronningen@ntnu.no
Håvard Indgaard Rotmo, Heia og Skjerve Bygg AS, Ungrepresentant
E-post: havard@rotmo.net

RU region Øst

(Innlandet, Oslo, Viken)

Leder: Hilde Margrete Bjørklund - Cappelen Damm AS
E-post: hilde.bjorklund@cappelendamm.no
Bente Iren Tollefsen Moen - Statens Pensjonskasse
E-post: bente.iren.moen@spk.no
Stein Grindheim - SAS Ground Handling
E-post: stein.grindheim@sas.no
Ronny Kjønsø - Asko Øst
E-post: ronny.kjonso@asko.no
Anja P. Ahlstrøm – NIBIO
E-post: Anja.Ahlstrom@nibio.no
Kathrine Fjell fra SAS Ground Handling, Ungrepresentant
E-post: Kathrine.fjell@sas.no

RU region vest

(Rogaland. Vestland)

Leder: Gro Nondal Buvik, Sognekraft AS
E-post: gro.nondal.buvik@sognekraft.no
Odd B. Eide, Sjøfartsdirektoratet
E-post: Odd.Eide@sjofartsdir.no
Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad AS
E-post: hege.solbakken.saebo@aftenbladet.no
Tommy Sævareid, Vestland fylkeskommune
E-post: tommy.saevareid@hfk.no
Erik Andreassen, Gate gourmet i Bergen
E-post: eandreassen@gategourmet.com
Aina Helene Malja, Vestland fylkeskommune, Ungrepresentant
E-post: ainahelene@hotmail.com

RU region Sør

(Agder, Vestfold og Telemark)

Leder: Ragnhild Negård - NAV
E-post: ragnhild.negard@nav.no
Nina Ødegård – Universitetet i Sørøst-.Norge
E-post: Nina.Odegard@hbv.no
Cecilie Holt, NAV
E-post: cecilie.holt@nav.no
John-Inge Nerland – Fylkesmannen i Oslo og Viken
E-post: fmbujin@fylkesmannen.no
Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Elefanten Kristiansand
E-post: annebritt1962@hotmail.com

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

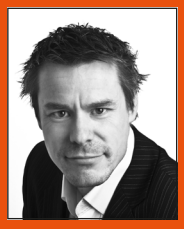
Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:



Guro Løkken Bærø
Advokat



Maren Hestenes Merli
Advokat



Lars Petter Larsen
Forhandler



Odd Jenvin-Steinsvåg,
Spesialrådgiver



Tonje Krakeli Sneen,
Forhandler



Thore Eithun Helland
Advokat

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

Ingen ferie

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

Wilhelmine

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

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

Guro

Feriepengegrunnlag som permittert

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

Ernst-Arvid

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

Maren

Avvikle ferie

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

Anne

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

Lars Petter

Fleksitid og plusstid

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

Pierre

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

Odd

Overtid og permittering

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

Svanhild

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

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

Tonje

Naboens hekk til besvær

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

Ronnien

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

Thore



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

Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 1 – 2020 er:
«SOLNEDGANG I KENYA» Den heldige vinneren er: Greta Simensen, fra Oslo.
Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: **4. september 2020.**

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

Husk å merke e-posten/konvolutten «Kryssord 2/2020». Husk også å skrive på ditt eget navn og adresse.

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



Løsning: .....

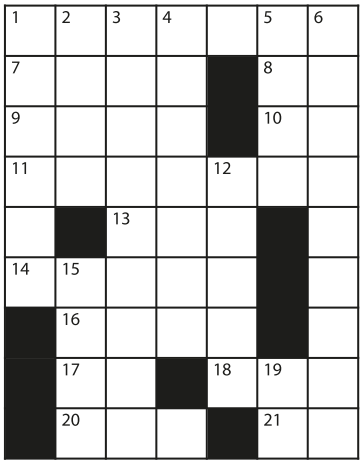
.....

Navn: .....

Adresse: .....

.....

MINI KRYSSORD

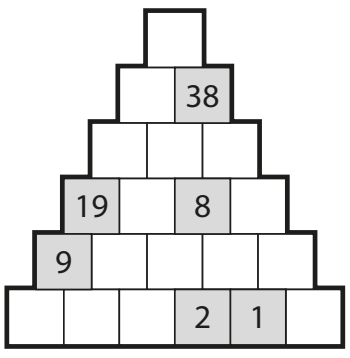


Vannrett
1. Passasjerskip
7. Pikenavn
8. Betrakte
9. Pause
10. Tinn
11. Ymtet
13. Pikenavn
14. Osen
16. Intervall
17. Kjennetegn på fly
18. Britisk rocke-gruppe
20. Et cetera
21. Terningkast

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

TALL PYRAMIDEN

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



SUDOKU

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

Vanskelig

© Bulls

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

Ordplunder

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

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

NOEN SMÅ HINT

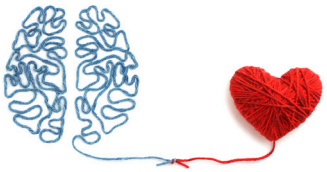
- *Ordet starter med bokstaven M*
- *For bruk i forbrenningsmotorer*
- *Brukes til smøring*

M	T	O	O	J	R	L	O	E

FYLL INN ORDET:

KRYSS OG TVERS

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



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

PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM



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

Frist for å sende inn løsningen er 4. september 2020.
Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve.bergsland@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. Husk å merke e-posten/konvolutten «Hjernetrim 2/2020».

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

En vår utenom det vanlige

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

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

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

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

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

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



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

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

Anneli Nyberg
nestleder i Parat

Facebook: facebook.com/AnneliNybergParatYS

Parat med egen kleskolleksjon



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

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

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



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



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



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



Liten sekk, 17 liter
185 kroner *



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

* Frakt kommer i tillegg.

Nordea Direct



Boliglån fra
1,39%

Bytt til en bank med lav rente!

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

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

Det kan lønne seg å flytte boliglånet til medlemsbanken.

parat

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