Medlemsblad for Parat, en arbeidstakerorganisasjon i YS

Parat

1 2023

MARIUS PETTERSEN

Veien fra uførhet til arbeidslivet

Som 18-åring ble han en av de stadig flere unge uføre. Ti år senere er Marius Pettersen et eksempel på at det finnes en vei fra uførheten tilbake til arbeidslivet.

Side 8

Grunnrenteskatten skaper hodebry. Hvordan skal vi forvalte verdiene vi skaper?

Side 16

Arbeidsinkludering gir utfordringer for Fretex-ansatte

Side 24

MANGE SKJÆR I SJØEN FOR KARTVERKET

Side 32

Verdien av arbeidsinnsats og tillitsvalgte

Trygve Bergsland
Ansvarlig redaktør
trygve.bergsland@parat.com

Om hvilke verdi arbeidsinnsats og tillitsvalgtrollen har er kanskje et underlig spørsmål, men la oss reflektere litt over det.

La oss starte med oss som er arbeidstakere her i landet, og som gjør en arbeidsinnsats hver dag. Finansdepartementet gjør regelmessige vurderinger av Norges nasjonalformue, der olje gass og annen energi utgjør en relativt stor verdi. En enda større del av nasjonalformuen ligger i realkapital og finanskapitalen, der blant annet oljefondet, eller mer riktig, Statens pensjonsfond utland inngår som en vesentlig del. Alt dette utgjør imidlertid ikke mer enn 26 prosent av nasjonalformuen. Resterende, 74 prosent av Norges nasjonalformue, består av humankapital. Med andre ord nåværende og fremtidig verdi av din og min arbeidsinnsats. Om du tviler på tallene, ligger det omfattende regnestykker inne på Finansdepartementets nettsider.

Neste spørsmål er da hva dette har med tillitsvalgte å gjøre, de utgjør tross alt ikke en så stor del av arbeidstakerne i dette landet. Tre forskere fra Sintef – Sylvi Thun, Lisbeth Øyum og Marte P. Buvik – har sett på viktigheten av gode arbeidsmiljø og hvordan dette kan påvirke alt fra produktivitet til innovasjonssamarbeid og teknologiutvikling.

Sintef-forskningen viser viktigheten av samarbeidet mellom ledelse og ansatte, men også tillitsvalgtes medvirkning i strategisk virksomhetsutvikling. Forskerne dokumenterer funn som viser at lederne ikke utnytter de tillitsvalgte for å skape konsensus om egne forslag, men heller utvikler organisasjonen gjennom å nyttiggjøre seg tillitsvalgtes kompetanse om «hvor skoen trykker» blant de ansatte før beslutninger tas. De viser også til at mange ledere prioriterer åpen refleksjon knyttet til arbeidsprosesser og arbeidsforhold for ansatte.

Et sentralt funn i studien er at tillitsvalgte også ser det som sin oppgave å «minne ansatte» på deres eget ansvar for eget arbeidsmiljø. Flere tillitsvalgte sier det fortsatt er en tendens til at mange medarbeidere er opptatt av rettighetene og ikke samtidig ser pliktene som er bestemt i lov- og avtaleverket.

I denne utgaven av bladet skriver vi om Parats satsing på tillitsvalgte. Samtidig burde kanskje flere arbeidsgivere også satse enda mer på tillitsvalgtes medvirkning for økt verdiutvikling i egen virksomhet. Vi vet nå at de virkelig store verdiene ligger i tillitsvalgtrollen og i vår felles arbeidsinnsats.

parat

Utgis av: Parat
– en arbeidstakerorganisasjon i YS

Parat,
Boks 9029 Grønland,
0133 OSLO

www.parat.com

Besøksadresse: Lakkegata 23
Telefon: 482 10 100
E-post: post@parat.com

ISSN 1504-4297
ISSN 1894-8391 (online)

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: Ihne Pedersen
Avbildet: Marius Pettersen

Alle illustrasjonsbilder i bladet som ikke er kreditert er levert av Getty Images.

Redaksjonen avsluttet: 21.02.2023
Materiellfrist neste nummer: 26.05.2023

Layout:
Storybold
www.storybold.no

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

Fagpressen

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

Svanemerket Trykksak 2041 0652
Grønt Punkt
Miljøfyrtårn

PRESSENS FAGLIGE UTVALG

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

presse.no

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. PFU behandler klager mot mediene i presseetiske spørsmål, opp mot Vær Varsom-plakaten.

Adresse: Norsk Presseforbund
Skippergata 24
0154 Oslo
E-post: pfu@presse.no

Innhold

Redaktøren har ordet 2

Småstoff 4

Uførhet 8
Flere og flere unge havner utenfor arbeidslivet. Finnes det en enkel vei tilbake?

Årets lønnsoppgjør 14
Det er knyttet stor spenning til årets oppgjør.

Grunnrenteskatt 16
Norge er rikt på naturressurser. Men hvordan skal vi forvalte verdiene som skapes?

Aktive Parat 20

Internasjonale nyheter 23

Arbeidsinkludering i Fretex 24
Fretex arbeider for å få flere ut i arbeidslivet. Men de faste ansatte føler på usikkerhet.

Parat UNG: *Fremtidens arbeidsliv* 27
Hva gjør vi med det stadig økende kompetansegapet?

Tillitsvalgte er dine forsvarsadvokater 28
Tillitsvalgte utgjør grunnmuren i den norske arbeidslivsmodellen.

Arbeidsplassreportasje: *Kartverket* 32
Kartverkets arbeid er mer omfattende enn du kanskje skulle sett for deg.

Parat informerer 36

Parats regionutvalg 37

Spør advokaten 38

Kryssord og hjernetrim 40

Parats leder 42
– I år skal vi hylle de tillitsvalgte, sier Unn Kristin Olsen.

Foto: Ihne Pedersen

UFØRHET I ARBEIDSLIVET
– Greit med den økonomiske tryggheten uføretrygden gir. Men det gjør noe med selvfølelsen din å bli tildelt en merkelapp som ufør, sier Marius Pettersen. SIDE 8

Krisetider med økende priser og dårligere kjøpekraft for folk flest gjør at årets lønnsoppgjør ligger an til å bli mer spennende enn på lenge. SIDE 14

Hvordan forvalter vi alle verdiene som skapes fra norske naturressurser? SIDE 16

Foto: Ulrik Øen Johnsen/Parat

Fretex-ansatte opplever usikkerhet rundt sine egne stillinger som følge av arbeidstilvenningstiltak. SIDE 24

Foto: Vetle Daler

Kartverket jobber på spreng for å oppdatere sjøkartene. Noen data er over 100 år gamle. SIDE 32

NHO:

Bedrifter varsler oppsigelser som følge av nye regler

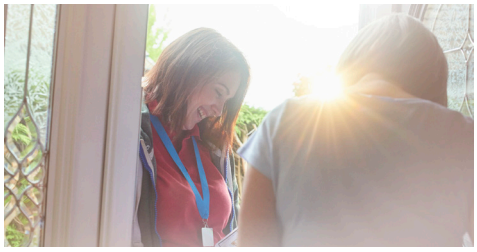
I en medlemsundersøkelse fra NHO svarer en firedel av bedriftene at de vil si opp 1600 ansatte som følge av forbudet mot innleid arbeidskraft.

Hver annen bedrift sier de må si opp ansatte som følge av de nye reglene som er vedtatt i Stortinget, mens fire av ti bedrifter vurderer å endre forretningsmodell, skriver Aftenposten. Svarprosenten i undersøkelsen er lav, noe som fører til usikkerhet knyttet til det totale tallet. Men dersom bedriftene som ikke har svart, planlegger å si opp like mange som bedriftene som har svart, er det snakk om 7000 til 9000 oppsigelser, opplyser NHO. @NTB

Mange vil si opp livsforsikringene

Flere og flere kunder tar kontakt med banken for å få hjelp med økonomien sin. Mange ønsker å si opp livsforsikringen sin. Dette er et signal på at mange opplever strammere økonomiske tider.

– Den er dessverre lett å avse, for det er lett å tenke at man ikke får bruk for den. Men kommer det livsendrende situasjoner, som alvorlig sykdom eller at man blir permittert, er det en god trygghet å ha, sier Trine Nakken, leder av kundeservice i Nordea i Ålesund. Hun mener man heller bør lete etter andre plasser å kutte i budsjettet. @NTB



Vil ha slutt på dør- og gatesalg av strømavtaler

Fornybar Norge vil ha slutt på dør- og gatesalg av strøm eller at du kan bli prakket på deg en strømavtale du ikke helt skjønner av gateselgere. Det blir foreløpig ikke gjort noe med at du kan gå inn i en butikk og spasere ut igjen med en brødrister – og en ny strømleverandør. Noen kjeder gir deg nemlig rabatt hvis du bytter strømselskap.

– Det er ikke der vi har hatt klagene, men dette vil bli vurdert ved neste korsvei, sier Åslaug Haga, daglig leder i Fornybar Norge, som blant annet organiserer strømselskapene.

Hun sier at flere av selskapene i sertifiseringsordningen vil stoppe dør- og gatesalg umiddelbart. Totalt er det rundt 95 selskaper som selger strøm, og Haga ønsker også at det skal bli lettere for myndighetene å frata de useriøse aktørene konsesjonen for å selge strøm. @NTB

NHO ber bedriftene bli flinkere til å ta inn folk som står utenfor

Arbeidslivsdirektør Nina Melsom i NHO etterlyser en fremtidsrettet tenkning hos arbeidsgiverne og bedre samarbeid med NAV. Ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) står 660 000 nordmenn utenfor arbeidsliv og utdanning. Nå ber Melsom bedriftene om å inkludere flere i arbeidslivet.

– Du må tenke mer langsiktig og utvikle medarbeiderne over tid. Hjelpe dem opp til et nivå som gjør at man har den kompetansen bedriftene over tid har behov for, sier hun til Aftenposten. @NTB

Hjemmetjenesten har høyest sykefravær

Sykefravær over 16 dager i Hjemmetjenesten er på 7,7 prosent. Det er nesten dobbelt så høyt som snittet i Norge, ifølge Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI).

Ifølge arbeidsmiljøinstituttet er hjemmetjenesten den arbeidsplassen i Norge hvor leger skriver ut mest langtidssykmelding, skriver NRK. Sykefravær over 16 dager er på 7,7 prosent for de ansatte – nesten dobbelt så høyt som snittet i Norge.

Ifølge STAMIs statistikk er de ansatte i hjemmetjenesten mest psykisk utmattet etter jobb, og de topper statistikken for ryggplager. Sammen med dem som jobber på sykehjem, har de mest muskel- og skjelettplager og søvnvansker.

De har også betydelige psykiske plager, ifølge statistikken. @NRK

Mange medlemmer i Virke frykter de må nedbemanne

Virkes siste medlemsundersøkelse viser at bedriftene er bekymret for fremtiden, særlig for strømprisen. Virke trekker frem det som en av de største risikofaktorene. Én av fire bedrifter sier at de har nedbemannet på grunn av strømprisene, og like mange vurderer det.

26 prosent opplyser at de allerede har redusert bemanningen i møte med strømprisene. 29 prosent sier de vurderer å gjøre det. Virke har over 25 000 medlemsbedrifter i hele Norge. Det er mer enn 300 000 ansatte i bedriftene.

– Hvis de 29 prosentene faktisk nedbemanner, da er det kritisk. Det handler om usikkerhet. De etterspør forutsigbarhet, sier Stian Sigurdsen, direktør for samfunnspåvirkning i Virke, til NTB. @NTB

Arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen. Foto: Stortinget.

Arbeidskriminalitet skal straffes oftere og hardere

Arbeidstilsynet skal slå hardere ned på grov arbeidslivskriminalitet. Slik skal blant annet sosial dumping bekjempes, sier arbeidsministeren. Gjennom det årlige tildelingsbrevet får tilsynet beskjed om hvilke økonomiske rammer de har, hva de skal prioritere, mål og rapporteringskrav.

– Arbeidstilsynet er et av de viktigste verktøyene vi har for å avsløre sosial dumping og useriøsitet. Derfor har vi også styrket tilsynet med 25 millioner kroner til økt kapasitet, tilsyn og kontroll, sier arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen (Ap). @Regjeringen.no

Fravær på grunn av psykiske lidelser øker

95 626 personer i Norge var sykmeldt på grunn av psykiske lidelser i tredje kvartal i år, viser tall fra NAV. Det er en økning på 33,65 prosent fra 2018.

– At pandemien har vært en viktig del av det, det er det grunn til å tro, sier NAV-direktør Hans Christian Holte. 66 prosent av dem som blir hjemme fra jobb på grunn av psyken, er kvinner.

– Kvinner har et større ansvar sånn i det daglige, for å få det praktiske til å gå rundt. Man er dobbeltarbeidende rett og slett, sier Tove Gundersen, generalsekretær i Rådet for psykisk helse.

@NTB

Tove Gundersen. Foto: Thomas Bjørnflaten / Nye bilder

YS Livsforsikring – sikrer dem du er glad i

Livsforsikring

En livsforsikring er ikke noe man kjøper for seg selv, men for dem man er glad i. Den bidrar til at familien din får det enklere økonomisk hvis du dør av sykdom, eller i en ulykke. YS Livsforsikring kan gi en skattefri engangsutbetaling på inntil 4 millioner kroner ved dødsfall - uansett årsak.

Som Parat-medlem, får du YS Livsforsikring til en veldig god pris.

Samboeren, eller ektefellen din, kan kjøpe forsikringen til samme gode pris. Forsikringen varer til du er 75 år.

Sjekk pris og kjøp på gjensidige.no/ys

parat

Gjensidige

Seks av ti ansatte i barnehager må være barnehagelærere innen 2030

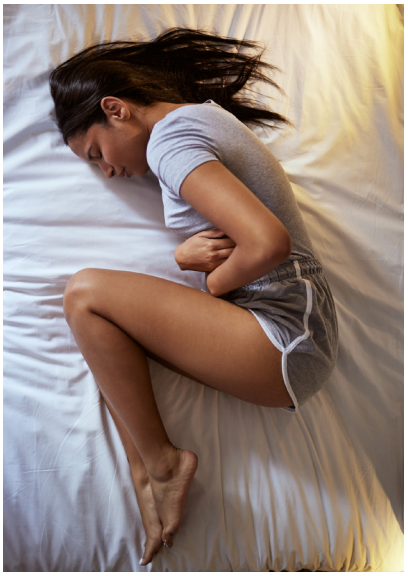
Regjeringen tallfester at de vil at minst 60 prosent av de ansatte i barnehager skal være barnehagelærere. I tillegg vil at de at minst en firedel av de ansatte skal ha fagarbeiderutdanning.

– Vi kan ikke slå oss til ro med at hver tredje ansatt mangler barnehagelærerutdanning eller relevant fagarbeiderutdanning. Alle foreldre bør kunne forvente at barna deres møter faglig trygge ansatte. Derfor vil vi at flere av de ansatte er barnehagelærere og fagarbeidere, sier kunnskapsminister Tonje Brenna (Ap) til VG. @VG

Mediekonsern tilbyr sluttpakke til alle over 62 år

Dagens Næringsliv-eier NHST åpner for at alle som har fylt 62 år, kan få tidligpensjon.

– I november åpnet vi for tidligpensjon for ansatte som fyller 62 i NHST Media Group i Norge. Dette inngår som en del av de tiltakene vi gjør for å håndtere kostnadsveksten vi opplever nå, skriver konsernsjefen i NHST, Trond Sundnes. Han begrunner valget med utfordrende økonomiske tider i mediebransjen. Konsernet har jobbet med kostnader gjennom høsten, og disse vil bli jobbet videre med inn i nyåret. @NTB



Spanske kvinner får mensfri ved store smerter

Den spanske nasjonalforsamlingen sier ja til en lov som sikrer at kvinner med sterke menstruasjonssmerter får fri fra jobben med lønn.

190 representanter stemte ja til forslaget, som ble fremmet av landets sosialistiske regjering. 154 konservative parlamentarikere stemte nei, mens fem avsto fra å stemme. Forslaget må også vedtas i senatet. Hvis senatet vedtar endringer, må det tilbake til underhuset for en ny godkjenning. Blir forslaget endelig vedtatt, kommer Spania til å være det første landet i Europa som lovfester at kvinner skal ha mensfri når de har sterke smerter. @NTB

Parat24

Les flere nyheter
på parat24.com

– Alle trenger et støttende fellesskap for å komme ut av uførheten. Det fellesskapet fant jeg hos Fontenehuset, forteller Marius Pettersen. Foto: Ihne Pedersen

UNGDOM UTENFOR ARBEIDSLIVET:

– Jeg hadde ekspress-billett til uførhet

Som 18-åring ble Marius Pettersen en av de stadig flere unge uføre med psykisk sykdom. Ti år senere er han et sjeldent eksempel på at det også går en vei fra uførheten til arbeidslivet.
– Vi må tidligere på banen, følge opp bedre og aldri gi opp de unge som blir tidlig uføre, sier Silje O. Wilmar, avdelingsleder hos NAV Grorud i Oslo.

Av: *Johnny Gimmestad*

Veien fra uførhet med psykisk sykdom til friskmeldt og arbeidsfør er ikke noe sololøp.

Det sier Marius Pettersen mens han hilser på kjente og kjære støttespillere som lurer på hvordan det går og hva som skjer med ham.

Vi har slått oss ned i kafeen til Fontenehuset på Tøyen i Oslo, som har 22 avleggere over det meste av landet. Her er målet å skape et åpent og inkluderende arbeidsfellesskap; et godt sted å være for mennesker som faller utenfor arbeidslivet av psykiske årsaker. Og her har Marius selv vært medlem og deltatt i en rekke ulike aktiviteter gjennom en årrekke.

Ny, fast jobb

Ved årsskiftet begynte Marius i ny jobb, på heltid, som kommunikasjonsrådgiver for Oslo-bydelene Bjerke og Søndre Nordstrand. Før det har han lagt en fem år lang karriere bak seg, med utfordrende engasjementer og spennende arbeidsoppgaver, i skjæringspunktet ungdom, kommunikasjon og IT.

Det kunne fort ha gått annerledes. For Marius var en av de stadig flere unge som slet med å finne seg til rette i tilværelsen. Utdanning ble det også dårlig med. Og derfra var veien kort til uførhet med basis i en diagnose for psykisk sykdom. Det var han ikke alene om. Andelen unge uføre er fordoblet på ti år. Og seks av ti unge har en diagnose for psykisk sykdom.

Varig ufør som 18-åring

Denne statistikken var også Marius en del av. Etter en turbulent og stadig mer kaotisk tilværelse, ofte preget av selvmordstanker og hyppig kontakt med hjelpeapparatet, ble han som 18-åring parkert i båsen «varig uør».

– Jeg har hørt om dem som bruker måneder og år på å bli uføretrygdet. For meg var det motsatt: Jeg hadde i utgangspunktet ekspressbillett til uføretrygden. Det handlet mye om hvordan livet mitt hadde artet seg tidligere. Derfor var det i og for seg greit å få den økonomiske forutsigbarheten som uføretrygden gir, sier han og fortsetter:

– Samtidig gjør det noe med selvbildet ditt, når du allerede som tenåring blir tildelt en slik merkelapp, får beskjed om at du må lære deg å leve med selvmordstanker resten av livet, og blir innprentet at du aldri vil være i stand til å forsørge deg selv. Noen form for oppfølging, med tanke på å komme ut i arbeidslivet, var heller ikke aktuelt. Fra den dagen jeg fylte 18, fikk jeg trygden fra NAV inn på konto en gang i måneden. Og det var det.

Da smellen kom

Uførhet, psykisk sykdom og mørke stunder til tross; Marius hadde sine lyse perioder, da han engasjerte seg aktivt i frivillige arbeid – med stort utbytte. Men så, når han hadde vært høyt oppe en stund, kom gjerne «smellen», som han kaller det.

> Dette handler ikke om ungdom som har lyst til å sitte på rommet sitt og spille dataspill eller chatte døgnet rundt. De aller fleste vi møter og prøver å bistå, vil jobbe, oppleve et fellesskap med andre, tjene penger og stå på egne bein.
>
> **Silje O. Wilmar, NAV Grorud**

Dette er Fontenehuset

- Det finnes 22 fontenehus i Norge. Formålet er å skape et landsomfattende tilbud, som hjelper mennesker som sliter psykisk med å komme tilbake til jobb eller studier, finne en bolig, komme i kontakt med hjelpeapparatet eller løse praktiske utfordringer.
- Fontenehusene er organisert som klubbhus hvor alle som har eller har hatt en psykisk sykdom kan bli medlem. Medlemskapet er gratis og uten tidsbegrensning. Man trenger ingen henvisning.
- Etablering og drift finansieres i hovedsak med offentlige tilskudd, fra Helsedirektoratet og den enkelte kommune.

Kilde: Fontenehus Norge

– Etter nok en smell ringte jeg nærmest i desperasjon til Fontenehuset. Jeg hadde fått anbefalt dem av en lege jeg tidligere hadde vært i kontakt med. Men jeg vegret meg for å trå over terskelen der. Var vel redd for å føle meg enda mer stigmatisert. Men i telefonen ble jeg tatt imot på en åpen og vennlig måte, beretter Marius.

Over terskelen

Selv om han bokstavelig talt skalv av angst, sa han ja til å ta en tur innom her på Tøyen. En lang og hyggelig historie kort: Nybegynneren Marius fikk snart prøve seg på daglige gjøremål, som å lage mat og ringe andre med tilknytning til Fontenehuset, for å høre hvordan det gikk med dem. Det hele skjedde i et tempo og på det nivået dagsformen tillot. Deretter kunne han påta seg mer krevende arbeidsoppgaver, som å organisere resepsjonen. Han tok også opp fag han aldri fikk fullført på videregående, og begynte å engasjere seg mer i andre frivillige aktiviteter.

Springbrett for å komme i jobb

Dermed begynte snøballen å rulle på alvor. Og etter flere år som 100 prosent ufør var han klar for mer omfattende og utfordrende oppdrag utenfor huset, men med lønn!

– Fontenehuset har et eget opplegg for folk som føler seg klare for å begynne med såkalt overgangsarbeid. Det prøvde ikke jeg. Derimot fikk jeg snakke med en jobbkonsulent. Men det er ikke noe krav eller press for å få folk ut i arbeidslivet. Her legges forholdene til rette for at du kan komme deg videre i livet. Kall det gjerne rehabilitering. Poenget er å løfte hverandre – sammen. Kjenne at du har betydning – både for andre og for deg selv. For noen blir dette også et springbrett for å komme i jobb. Slik det ble for meg.

Et støttende fellesskap

Hva er den viktigste lærdommen jeg har tatt med meg herfra? Marius tygger på spørsmålet.

– Før jeg kom i kontakt med Fontenehuset, hadde jeg alltid trodd at hvis jeg skulle bli bedre, måtte jeg gjøre jobben selv. Det fikk jeg også høre i det offentlige hjelpeapparatet. Greit nok at du må kunne stå på egne bein for å komme deg videre i livet. Men mange av oss makter ikke å gå hele den veien alene. Du trenger et støttende fellesskap rundt deg. Det har jeg vært så heldig å få, både her på Fontenehuset og blant gode kollegaer og ledere der jeg har vært engasjert i Oslo kommune. Uten den støtten og det fellesskapet hadde jeg aldri kommet dit jeg er i dag. Hos NAV opplevde jeg dessverre det motsatte. Der møtte jeg liten forståelse, de gangene jeg søkte hjelp og ville forsøke å komme meg i arbeid.

Ble tatt på alvor av NAV

At det like fullt kan være god hjelp å få også innenfor det etablerte og til tider temmelig utskjelte NAV-systemet, er Evgeny et eksempel på. Han hører med til den gruppen unge uføre som er født med en alvorlig fysisk funksjonshemning. Etter tre

F.v.: Anita Frøhaug, Silje O. Wilmar og Gro M. Sande fra NAV Grorud. Foto: Johnny Gimmestad

års virke i en bedrift med tilrettelagt arbeid, det man tidligere kalte vernet bedrift, ville den målrettede 25-åringen bytte beite.

– Det var OK der jeg var, men jeg ønsket nye utfordringer: Jeg ville jobbe med ungdom. Derfor tok jeg kontakt med NAV – og der ble jeg tatt på alvor, forteller han.

Et halvt år etter at Evgeny kom i kontakt med jobbveileder Anita Frøhaug ved NAVs kontor på Grorud i Oslo, var han på plass som kafé- og miljømedarbeider ved Sub Scene i Oslo sentrum: Et alkoholfritt kulturhus for ungdom tidlig i tenårene, drevet av den tverrkirkelige, men svært så hardrockede musikkmenigheten Sub Church.

– Jeg hadde ikke regnet med så rask respons. Men Anita er effektiv. Hun skjønte hva jeg var ute etter, sier Evgeny.

– Evgeny viste seg å være akkurat den personen vi trenger. Han har lett for å kommunisere med ungdom, er tydelig og klar i sine meldinger, både overfor våre medlemmer og oss som jobber her. Det setter vi pris på, understreker Evgenys arbeidsgiver, Kaur Grønlien.

Suksessoppskrift: oppfølging og engasjement

Anita understreker at arbeidet hennes ikke er over, selv om Evgeny fikk den jobben han ønsket og arbeidsgiver er happy.

– Oppfølging er helt nødvendig for å lykkes på lengre sikt, overfor både arbeidstaker og arbeidsgiver. Samtidig er det avgjørende at ledelsen i virksomheten er engasjert og tar ansvar, sier Anita.

– Jeg liker meg godt her og håper at det blir mulig å utvide min stilling fra en til tre dager i uka. Det hadde vært topp, sier Evgeny.

Musikk i NAVs ører

Hans historie lyder som musikk i ørene til avdelingsleder Silje O. Wilmar hos NAV på Grorud. Det er her Anita Frøhaug ble hyret inn for halvannet år siden. Blant stadig flere jobbveiledere er hun den eneste her som er engasjert for å skaffe arbeidsplasser tilrettelagt for uføre. Med på laget, som de gjerne kaller ungdomsteamet, er også veileder Gro M. Sande.

Vi treffer det dedikerte trekløveret på et særdeles nøkternt møterom øverst i Groruddalen en kjølig morgen i januar. Teamet brenner for det de holder på med. Og de har mye på hjertet.

– Dette handler ikke om ungdom som har lyst til å sitte på rommet sitt og spille dataspill eller chatte døgnet rundt. De aller fleste vi møter og prøver å bistå, vil jobbe, oppleve et fellesskap med andre, tjene penger og stå på egne bein. Men de får det det ikke til ved egen hjelp. Da nytter det lite å legge skylden på den enkelte uføre, sier Silje.

Flere krav – eller mer tilpasning?

Veileder Gro påpeker at man heller må se på systemet rundt dem.

– Vil vi jenke på kravene om stadig høyere utdanning, relevant arbeidserfaring for nybegynnere og 150 prosents innsats i 100 prosent jobb, som stilles i dagens arbeidsmarked? Eller skal vi

– Greit med den økonomiske tryggheten uføretrygden gir. Men det gjør noe med selvfølelsen din å bli tildelt en merkelapp som ufør – bare 18 år gammel, påpeker Marius Pettersen. Foto: Ihne Pettersen

sørge for at flest mulig av dem som faller utenfor, også kan få et godt liv? Enten ved at de får en fot innenfor og etter hvert kommer seg over i ordinært arbeid? Eller ved at de kan jobbe på en arbeidsplass som er lagt til rette for dem?

Og avdelingslederen tilføyer: – Dette er ungdommer som hverken har fullført videregående eller har jobberfaring. Mange sliter med lese- og skrivevansker, har ofte en vanskelig hjemmesituasjon, og ikke sjelden handler det om rus og psykiatri. En ond sirkel, som gjerne rammer de nederste på samfunnets rangstige.

Hvordan kan sirkelen brytes? Og hva bør gjøres for å snu veksten i antall unge uføre, spør vi.

– Utdanning, lyder det samstemte svaret.

– Når arbeidslivet etterspør fagutdanning, kan ikke NAV fortsette å tilby kortvarige kurs. Derfor må etaten også engasjere seg sterkere i å bistå de unge med relevant skolegang. Hvis de unge selv er motivert, strekker vi oss langt med skreddersydde tilbud, slik at de for eksempel kan fullføre videregående. Det finnes også egne skoler med tilrettelagte tilbud for dem som faller utenfor. Men mange, særlig blant dem med mer ressurssvak bakgrunn, kjenner ikke til alt dette. Der har vi også en oppgave å gjøre, sier Gro.

Vanskelig å bryte ut av

Samtidig ser vi at uførheten er et tveegget sverd, påpeker teamleder Silje.

– Den gir økonomisk trygghet – på et minimumsnivå. Men den er vanskelig å bryte ut av. Og NAV har ikke noe godt system for å følge opp, hverken unge eller litt eldre uføre. Men de må ikke bli overlatt til seg selv. Vi kan ikke gi dem følelsen av å være glemt. Det er tragisk for den enkelte og en sløsing med menneskelige ressurser som vårt samfunn ikke kan være bekjent av, avslutter hun. Og kollegaene nikker ivrig. ■

Dette er de uføre

- 364 500 personer mottok uføretrygd ved årsskiftet 2022/23. De utgjør 10,5 prosent av befolkningen mellom 18 og 67 år.
- Andelen unge uføre av befolkningen mellom 18 og 67 år er fordoblet på 10 år: fra 1,3 prosent i 2013 til 2,6 prosent ved utgangen av 2022. Det utgjør en økning på 11 771 personer. Mest øker aldersgruppen 25–29 år.
- Ved utgangen av 2022 var det i alt ca. 21 817 unge uføre - i alderen 18–29 år. I løpet av ett år steg antallet i denne gruppen med 378 personer. Det gir en vekst på ca. 1,7 prosentpoeng.
- Andelen unge uføre varierer mye fra fylke til fylke: Høyest ligger Vestfold og Telemark, med ca. 3,8 prosent, mens Oslo ligger lavest; på halvparten av landsgjennomsnittet, med ca. 1,3 prosent.
- Mye av veksten i unge uføre skyldes at stadig flere 18-åringer mottar uføretrygd – på grunn av medfødte lidelser. 2 av 3 hadde ulike psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser.
- Blant kvinner i alderen 18–67 år er uføreandelen ved siste årsskifte ca. 12,5 prosent (213 383 personer), mens andelen menn er ca 8,5 prosent (151 054 personer). Over tid har uføreandelen steget mer for kvinner enn for menn.

Kilde: NAV

Blir de unge virkelig sykere og sykere?

Har vi for lett for å forstå de personlige utfordringene mange unge mennesker møter i oppveksten, som en form for sykdom?

Av: *Johnny Gimmestad*

Problemstillingen blir reist av samfunnsøkonom Knut Røed. Svaret fra den anerkjente forskeren er et forsiktig ja – mye tyder på det. Å gjøre ungdomsproblemer til et spørsmål om sykdom, først og fremst psykisk sykdom, kan bidra til å støte de unge ut fra både skole og arbeidsliv.

Drastisk økning

Bakgrunnen er ifølge Røed den til dels drastiske økningen i antall unge mennesker med uføretrygd. Og mye av denne økningen skyldes at stadig flere opplever, og får en diagnose for, psykisk sykdom.

Sammen med kollega Simen Markussen ved Frischsenteret på Universitetet i Oslo gjennomførte Røed en omfattende kartlegging av hvordan bruken av slike diagnoser varierer – på kommunalt nivå. I neste omgang undersøkte de om det var en forbindelse her: Henger omfanget i bruken av slike diagnoser sammen med hvordan det går senere i livet med barn og unge som får disse diagnosene?

Effekten av sykdomsfokus

Forskernes funn viste at en høy kommunal tilbøyelighet til å tilordne en psykisk diagnose i ungdomsårene:

- bidrar betydelig til å gi færre grunnskolepoeng
- bidrar betydelig til å redusere sannsynligheten for å fullføre videregående skole
- gir noe høyere sannsynlighet for å motta helserelaterte ytelser som voksen
- gir lavere sannsynlighet for å være i arbeid som voksen – og har en negativ effekt på yrkesinntekten for dem som kommer i arbeid.

Avviser ikke behandling

Røed påpeker at disse funnene ikke er fellende bevis. Snarere vurderer han dem som tegn på mulige årsakssammenhenger. Han understreker også at han og kollega Markussen ikke har noe grunnlag for å anbefale unger mennesker ikke å søke behandling for psykiske lidelser.

Samtidig slår Knut Røed overfor Parat fast en tydelig og klar sammenheng.

– Jo rikere dine foreldre er, jo mindre sannsynlig er det at du som ungdom får en diagnose for psykisk sykdom som kan resultere i uførhet. ■

Kilde: Knut Røeds presentasjon av hovedfunn i artikkelen «Bidrar medikalisering av ungdom til utstøtning fra skole og arbeidsliv?», tidsskriftet Søkelys på arbeidslivet, lanseringswebinar 8.12.2020.

Jo mer tilbøyelig helsevesenet i en kommune er til å gi ungdom en diagnose for psykisk sykdom, jo lavere er sannsynligheten for at han eller hun er i arbeid som voksen. Det tyder funn i en undersøkelse utført av samfunnsøkonomene Knut Røed (bildet) og Simen Markussen på. Foto: NTB

OPPGJØRET 2023:

Stor spenning før årets lønnsoppgjør

Krisetider med økende priser og dårligere kjøpekraft for folk flest gjør at årets lønnsoppgjør ligger an til å bli mer spennende enn på lenge.

Det siste året har prisene økt med 5,7 prosent i gjennomsnitt. Det er høyere enn på mange år og langt høyere enn det som var utgangspunktet for fjorårets lønnsoppgjør.

Gjennomsnittlig årslønnsvekst for i fjor er foreløpig anslått til 3,9 prosent, noe som vil si at de aller fleste opplevde redusert kjøpekraft i 2022. Det knytter seg derfor stor spenning til årets lønnsoppgjør, som begynner i slutten av mars.

Mellomoppgjør

Årets oppgjør er et mellomoppgjør, som betyr at det bare skal forhandles om lønn, og ikke om innholdet i tariffavtalene. **Ved mellomoppgjør forhandler YS på vegne av alle forbundene og alle tariffavtalene i privat sektor.**

Forhandlingene i stat, kommune og Spekter foregår på vanlig måte via YS Stat, YS Kommune og YS Spekter.

Også i mellomoppgjørene starter frontfaget først. Frontfaget betyr at konkurranseutsatt industri, altså bedrifter som konkurrerer på det internasjonale markedet, forhandler først. Tanken bak dette er at lønnsveksten i Norge må basere seg på det konkurranseutsatt industri kan tåle. Hvis lønnsveksten blir for høy, blir varene våre dyrere, og vi får dermed ikke eksportert varene våre til utlandet.

Det økonomiske resultatet i frontfagsoppgjøret er retningsgivende for alle oppgjørene som følger etterpå. I mellomoppgjøret forhandler YS på vegne av alle forbundene og avtalene i privat sektor.

Årets frontfagsforhandlinger starter 27. mars mellom YS/Parat og LO/Fellesforbundet på arbeidstagersiden og NHO på arbeidsgiversiden.

Vetle Daler
Journalist
vetle.daler@parat.com

Mellomoppgjør

Lønnsoppgjørene de årene det ikke er hovedoppgjør, altså annethvert år. Som regel dreier mellomoppgjørene seg om lønnsjusteringer.

Mange spekulasjoner

Partene i lønnsoppgjøret forholder seg i stor grad til tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU). Når dette skrives, er ikke tallene fra TBU klare, men spekulasjonene og spådommene er i full gang.

YS-leder Hans-Erik Skjæggerud sier han er skeptisk til et moderat lønnsoppgjør, slik noen har tatt til orde for.

– Det er vanskelig å se for seg at medlemmene vil akseptere et tredje år med reallønnsnedgang. Spesielt hvis det faktisk er rom for å ta ut mer, sier YS-lederen.

– Bedriftene har i stor grad klart å velte økte kostnader over på forbrukerne og opprettholde fortjenesten. De nyter også godt av at det har vært reallønnsnedgang, så lønnsandelen til bedriftene har gått betydelig ned, sier han og viser til at den gjennomsnittlig lønnsandel var på 84 prosent fra 2014 til 2021.

– I 2022 var den 78 prosent. Det forteller at eierne har sørget for å ta ut sin del av verdiskapningen, mens arbeidstagerne ikke har fått det. Det i seg selv taler for en endring, sier Skjæggerud.

YS-leder Hans-Erik Skjæggerud sier han er skeptisk til et moderat lønnsoppgjør, slik noen har tatt til orde for. Foto: Sverre Jarild

Vil holde seg uendret

Tonje Krakeli Sneen, som er samfunnsøkonom i Parat, sier at TBU-tallene i stor grad vil sette rammene for lønnsoppgjøret.

– I skrivende stund er ikke disse tallene klare ennå, men Norges Bank og SSB har i sine siste rapporter anslått at reallønningene vil holde seg relativt uendret i 2023. Det vil si at lønningene trolig vil vokse omtrent like mye som prisene, sier hun.

Sneen sier de fleste forståelig nok ønsker seg reallønnsøkning i 2023.

– Men det er viktig å forstå at også bedriftenes marginer presses av økte priser og renter. Mange har imidlertid lempet økte kostnader over på forbrukerne, så at det for mange er rom for et godt lønnsoppgjør i år, er det ikke tvil om, mener hun. ■

Samfunnsøkonom i Parat, Tonje Krakeli Sneen, mener det er realistisk at lønningene vil holde tritt med prisveksten i 2023. Foto: Helene Husebø

Bedriftene har i stor grad klart å velte økte kostnader over på forbrukerne og opprettholde fortjenesten.

Hans-Erik Skjæggerud

De viktigste datoene

17. februar: Foreløpige TBU-tall kommer

27. mars: NHO-oppgjøret starter (frontfaget)

30. mars: Forhandlingsfrist NHO

9. april: Dato for plassfratredelse NHO (hvis brudd i forhandlingene)

14. april: Meklingsstart NHO (hvis brudd i forhandlingene)

15. april: Meklingsfrist NHO (hvis brudd i forhandlingene)

18. april: Virke-oppgjøret starter (alternativt 26. april hvis det blir mekling i NHO-oppgjøret)

20. april: Forhandlingsfrist Virke (alternativt 27. april hvis det blir mekling i NHO-oppgjøret)

27. april: Forhandlingsstart stat

3. mai: Meklingsstart stat (hvis brudd i forhandlingene)

24. mai: Meklingsfrist stat (hvis brudd i forhandlingene)

Følg oppgjøret på parat.com/tariff

Hvor skal skatten ligge?

Tanken bak grunnrente er at verdier som blir skapt av felles-skapets ressurser, også skal komme hele samfunnet til gode.

Skog og fjell, hav, bølger og vind. Flate, forblåste vidder, en langstrakt kystlinje full av fisk og felt på felt med olje og gass. Norge er rikt på naturressurser. Hvordan forvalter vi alle verdiene som skapes fra naturressursene? Skal de tilbakeføres til samfunnet i sin helhet, eller skal fortjenesten tilfalle dem som faktisk våget å satse, og som nå skaper arbeidsplasser og små kystsamfunn fulle av liv?

Av: *Marianne Baksjøberg*

Debatten går. For nå ...

Grunnrente er ekstra inntekt som kommer fra eierskap til naturressurser, slik som for eksempel jord, skog, hav og olje, og kan ses på som en slags leieavgift for bruk av begrensede og verdifulle naturressurser. Tanken er at verdier som blir skapt av fellesskapets ressurser, også skal komme hele samfunnet til gode.

I Norge har vi lenge hatt grunnrenteskatt på petroleumsutvinning og vannkraftverk. Fra 1. januar i år er det også innført grunnrenteskatt på havbruk og landbasert vindkraft. Det har skapt furore.

Langs hele norskekysten finner vi små kystsamfunn bygget opp rundt havbruksnæringen. Her kan lysene bli slukket, skal vi tro talspersoner fra oppdrettsnæringen.

Hevder skattetrykket dreper konkurransedyktigheten

Kristin Langeland i Sjømat Norge frykter utflagging, investeringsfrys og nedlagte arbeidsplasser hvis regjeringens foreslåtte skattemodell blir vedtatt.

– Vi mener regjeringen legger opp til et altfor høyt totalskattetrykk, noe som skader konkurransedyktigheten vår. Enkelte havbruksselskaper kan få et skattenivå på over 80 prosent, det er ikke konkurransedyktig og heller ikke bærekraftig, sier Langeland.

Hun sier det allerede har ført til investeringsstopp på 35 milliarder kroner i tillegg til faren for permittering av ansatte.

– Vi er opptatt av å finne en skattemodell som gjør at næringen fortsatt kan være konkurransedyktig. Vi er en konkurranseutsatt, global næring, og det er veldig synd om regjeringen nå avkorter næringens muligheter til å utvikle seg i Norge, sier Langeland.

Hun mener nivået og innretningen på forslaget om grunnrenteskatt hindrer næringen i å beholde nødvendig kapital for å kunne reinvestere i utviklingen av for eksempel bearbeiding og filetering.

– Selvfølgelig skal vi bidra med å betale mer skatt, men det er viktig at skattemodellen er konkurransedyktig. Hvis ikke mister vi arbeidsplasser, og produksjonen blir heller flyttet til land med lavere skattenivå og mer forutsigbarhet for investorene. Særlig dramatisk vil det være for leverandørnæringen til havbruket, sier Langeland.

Uheldig forslag

Hun mener det er uheldig at regjeringen foreslår samme skattemodell for havbruksnæringen som for vannkraft.

– Det er en vesensforskjell mellom å utvinne vannkraft og å drive oppdrett av fisk. Verdikjedene er fundamentalt forskjellig. Da går det ikke å lage en skattemodell for havbruk med utgangspunkt i vannkraft.

Langeland synes også det er et viktig poeng at noen har tatt ekstremt stor risiko de siste 50 årene for å komme dit vi er i dag.

– Mange har tapt alt. Noen har satset og truffet blink. Noen har bygget det markedet vi har i dag – det har ikke kommet av seg selv, sier hun.

Skatt som tilpasser seg lønnsomheten i næringen

Ligger det noe i advarslene om mørklagte lokalsamfunn og utflagging av arbeidsplasser? Og kan grunnrenteskatt i verste fall hindre nyskapende teknologi som kan bidra til det grønne skiftet og et mer bærekraftig samfunn?

Nei, mener regjeringen. De viser til hvordan skatteordningen er innrettet, og at næringer som i lang tid har betalt grunnrenteskatt, har tjent svært gode penger.

Mange i sjømatnæringen i Norge frykter blant annet nedlagte arbeidsplasser som følge av grunnrenteforslaget.

– Selv om både petroleumsnæringen og vannkraften har vært omfattet av grunnrenteskatt i mange år, er de fortsatt noen av Norges mest lønnsomme næringer. Skatten har ikke vært til hinder for vekst og utvikling i disse næringene. Med en nøytral grunnrenteskatt vil investeringer og arbeidsplasser som er lønnsomme før grunnrenteskatt, også være lønnsomme etter grunnrenteskatt, sier statssekretær i Finansdepartementet Lars Vangen (Sp).

Justeres etter lønnsomhet

Han understreker at grunnrenteskatten justeres etter lønnsomhet.

– En grunnrenteskatt tilpasser seg lønnsomheten i næringen. Blir overskuddet lavere, blir skatteregningen også redusert. Gjennom grunnrenteskatt tar staten en symmetrisk del av kostnader og inntekter uavhengig av om investeringen blir lønnsom eller ulønnsom. En nøytral grunnrenteskatt vil derfor ikke påvirke selskapenes insentiv til investering og utvikling i fremtiden, sier Vangen.

Han påpeker at havbruksnæringen er en fantastisk næring som over år er bygget opp av lokale gründere og hardt arbeid, og har vokst seg til en svært lønnsom næring, men at det er riktig at en større del av det store overskuddet skal komme lokalsamfunnene, kommunene og felleskapet til gode.

– Ved å innføre grunnrenteskatt for oppdrettsnæringen tar regjeringen nå viktige grep for å utvide en skattemodell som har tjent Norge godt i mange tiår, sier Vangen.

Så næringsliv og regjering er uenige. Men hva sier det mer nøytrale fagmiljøet om saken?

Mener staten endrer spillereglene

Økonommiljøet står i grunnen ganske samlet, selv om det er kritiske røster som mener ordningen burde innrettes annerledes enn regjeringen legger opp til.

Mange av økonomene er enige om at grunnrenteskatt er en lur løsning, så fremt den blir innordnet på best mulig måte. Og det er gjerne her uenighetene oppstår. Hvor høy skal den være? Kan den være til hinder for innovasjon og utvikling av nye og bærekraftige løsninger? Gir den staten inntekter, men hemmer utvikling? Hvem vil satse på nye og risikofylte løsninger hvis det ikke er mulig å hente ut profitt?

– Grunnrenteskatt er i utgangspunktet en god skatt med lite vridninger, sier Torfinn Harding. Han er professor i samfunnsøkonomi ved Handelshøgskolen (NHH) og ved Universitetet i Stavanger

En samfunnsøkonomisk vridning oppstår når skatter og avgifter gjør at vi oppfører oss annerledes og tar andre økonomiske valg enn hva som ellers gir oss mest velferd.

– Men det er iallfall to spørsmål som er verdt å stille i denne sammenheng. Det ene er hva skattesatsen bør være. Mange mener tilsynelatende at grunnrenteskatten er nøytral, men få mener nok at satsen kunne vært 99 prosent uten at det hadde hatt konsekvenser. Det er en innrømmelse av at den nok ikke er helt nøytral, sier Harding.

Professor i samfunnsøkonomi ved Handelshøgskolen (NHH), Torfinn Harding, mener regjeringen kunne gjort et grundigere arbeid før de la frem den nye ordningen. Foto: NHH

> Det handler om å ha en konsistent måte å forvalte naturressurser på.
>
> **Karen Ulltveit-Moe**

Det andre spørsmålet handler om forutsigbarhet for investorene, mener han.

– Hvordan skal allerede foretatte investeringer behandles? Det er alltid fristende å endre betingelsene etter at en avtale er inngått. Det er imidlertid skadelig for den neste avtalen. En bør derfor tenke på skatter og rammebetingelser som en kontrakt mellom staten på den ene siden og folk og bedrifter på den andre siden. Selv om staten kan endre kontrakten, er det langt fra sikkert at den bør gjør det, hevder Harding og viser til at grunnrenteskatten ikke bare innføres på nye tillatelser, men også eksisterende.

Han sier regjeringen kunne gjort et grundigere arbeid før de la frem den nye ordningen.

– Jeg mener regjeringen tar for lett på effekten skatteendringen kan ha på investorers risikovilje, sier Harding.

Umulig å flagge ut Norges kystlinje

Professor i samfunnsøkonomi Karen Ulltveit-Moe er uenig. Hun mener kritikerne av nivået på grunnrenteskatten blander kortene.

– Du kan ikke bare plusse sammen alle skattene og regne ut skattetrykket på den måten, da får man et kunstig høyt tall, sier Ulltveit-Moe.

Hun mener grunnrenteskatt er godt egnet for bransjer som oppdrettsnæringen fordi den tar høyde for konjunkturer.

– Naturressursintensive næringer, som oppdrettsnæringen, går opp og ned. Derfor bør en særskatt være robust for slike variasjoner. Da er en overskuddsskatt, slik som den foreslåtte grunnrenteskatten, er god løsning. Den er egnet for en næring som går opp og ned i lønnsomhet, sier Ulltveit-Moe.

Hun mener advarslene om utflagging og investeringsstopp er tomme trusler.

– Det er vanskelig å flagge ut norske fjorder og kyst. Kapitaleierne kan flytte, men ikke naturressursene. Og det finnes ikke så mange andre steder i verden å drive med oppdrett. Det er ikke sånn at det bare er å flytte produksjon eller kjøpte konsesjoner andre steder. Dessuten er bearbeidingsindustrien skjermet for grunnrenteskatt, sier Ulltveit-Moe.

Symmetri er naturlig

Ulltveit-Moe synes det er naturlig å ha en form for symmetri mellom de ulike grunnrentenæringene. Hun mener i motsetning til oppdrettsnæringen at det ikke er noe som skiller den så vesentlig fra andre grunnrentenæringer at det krever helt ulike skatteinnretninger.

– Det handler om å ha en konsistent måte å forvalte felles naturressurser på. Havbruksnæringen har ikke gode argumenter for at de er så forskjellig fra kraft- og petroleumsnæringen. I alle næringer tar det en stund fra investeringer til resultater. Oppdrettsnæringen har en lang liste med vikarierende argumenter for ikke å betale skatt, mener Ulltveit-Moe.

Kritikken mot at grunnrenteskatten gjelder både på eksisterende og på nye konsesjoner, mener hun er feilslått.

– Hele poenget er at skatten skal gjelde eksisterende konsesjoner. De er gitt uten tidsbegrensning, og rundt 97 prosent av konsesjonsmassen er enten tildelt næringen gratis eller til svært lave fastpriser, sier Ulltveit-Moe.

Hun sier oppdrettsnæringen har hatt enorme inntekter. Hvis næringen er så bekymret for reduksjon i frie midler, har hun et forslag.

– Det er jo fullt mulig for eierne å ta ut mindre i utbytte, sier Ulltveit-Moe. ■

Karen Ulltveit-Moe, professor i samfunnsøkonomi ved Universitetet i Oslo, mener grunnrenteskatt er godt egnet for bransjer som oppdrettsnæringen fordi den tar høyde for konjunkturer. Foto: Universitetet i Oslo

Hva mener Parat om grunnrente?

Et enstemmig landsmøte vedtok at Parat skal støtte innføringen av grunnrenteskatt for havbruksnæringen og kraftnæringen.

– Når det gjelder selve høringssvaret om innføring av grunnrenteskatt, har vi valgt å ikke gå inn i detaljene, men svare prinsipielt. Vi gir vår støtte til prinsippet om grunnrenteskatt, uten å ta stilling til hvordan denne utformes, sier leder i Parat, Unn Kristin Olsen.

Nyvalgt ledertrio i YS Stat. F.v.: Karin Tanderø Schaug, Jens Jahren og Unn Kristin Olsen. Foto: Øyvind Førland Olsen

Jens Jahren ny YS Stat-sjef

Jens Jahren (47) kommer fra Befalets Fellesorganisasjon og har jobbet for Forsvaret og de ansatte i forsvarssektoren siden 90-tallet. Nå skal han blant annet lede YS Stat, med åtte medlemsforbund og 25 000 medlemmer gjennom et krevende lønnsoppgjør.

Av: *Vetle Daler*

Jahren blir valgt som YS Stat-leder idet et nytt lønnsoppgjør står for døren.

– Det kommende lønnsoppgjøret blir den første, krevende arbeidsoppgaven jeg skal håndtere som ny leder for YS Stat. Våre medlemmer har forventninger etter et moderat lønnsoppgjør i fjor. Prisveksten og den økte renta har spist opp lønnsveksten fra 2022. Det skaper spenning inn mot det kommende lønnsoppgjøret, samtidig som YS Stat må opptre som ansvarlig part i de kommende forhandlingene, sier Jahren.

Opptatt av arven

Jahren erstatter Pål N. Arnesen, som har vært leder for YS Stat siden 2007.

– Det blir mye nytt å sette seg inn i, men jeg liker utfordringer. Jeg skal fylle store sko etter Arnesen. Han har holdt på med dette i mange år og vet hva det innebærer. Det er en arv jeg er opptatt av å ta vare på, sier Jahren.

Unn-Kristin Olsen (Parat) og Karin Tanderø Schaug (Norsk Tollerforbund) er valgt som henholdsvis 1. og 2. nestleder.

Ønsker å bidra til videreutvikling

Parat-lederen er fornøyd med valget.

– Jeg setter stor pris på å bli valgt som 1. nestleder i YS Stat. Jeg ser frem til et godt og nært samarbeid med Jens og Karin og hele sektorstyret. Jeg skal bidra til videreutvikling av hovedsammenslutningen, med oppmerksomheten rettet mot hvert enkelt statsmedlem, sier hun til Parat24.

Apotekreklame truer yrkesstoltheten

En reklamefilm for nettapoteket Farmasiet får Farmasiforbundet i Parat og Norges Farmaceutiske Forening til å reagere. – Reklamen fremstiller apotekansatte misvisende og tramper på vår yrkesstolthet, sier Farmasiforbundet-leder Bodil Røkke.

Av: *Vetle Daler*

Reklamefilmen, som går på riksdekkende TV, fremstiller en kunde på et fysisk apotek. Hun spør etter et intimprodukt, hvorpå den ansatte i apoteket roper ut hva kunden skal ha, og hvor det står. Kunden blir åpenbart flau. Det vises deretter hvordan kunden bestiller produktet på nett.

Kraftig provosert

Farmasiforbundet i Parat og Norges Farmaceutiske Forening mener filmen fremstiller ansatte i apotek som ufølsomme og ufyselige. Leder i Farmasiforbundet, Bodil Røkke, er kraftig provosert.

– Ingen skal eller trenger å være flaue eller redde for å gå på apoteket. I apotek jobber det apotekteknikere og farmasøyter, begge gruppene er autorisert helsepersonell med taushetsplikt. De er der for å hjelpe deg med det du trenger, trygt og diskré. Det gjør vi for alle, enten du er kjendis, nabo eller ukjent. Og det gjør vi i alle apotek, enten apoteket er i byen, på bygda eller på nett, sier Røkke.

Bodil Røkke, leder i Farmasiforbundet (t.v.) og Urd Andestad, leder i Norges Farmaceutiske Forening. Foto: Vetle Daler

Uakseptabel oppførsel

Leder i Norges Farmaceutiske Forening, Urd Andestad, stiller seg bak kritikken.

– Reklamen er ikke en humoristisk fremstilling eller et godlynt, lite spark. Den fremstiller apotekansatte som ufyselige, uhøflige og ufølsomme mennesker. Oppførselen i reklamen er på ingen måte akseptabel i apotek eller noen annen helseinstitusjon og bryter med helsepersonelloven. Opplever du dette i apotek, bør det meldes til Statens legemiddelverk, sier hun.

Ikke overraskende

Stig Henning Pedersen, driftsdirektør og farmasøyt i Farmasiet, svarer slik på kritikken:

– Reaksjonene blant våre farmasøyter og apotekteknikere er positive, noe som er utrolig viktig for oss. At vi får reaksjoner når vi prøver å utfordre i en så etablert bransje som apotek er, er ikke så overraskende, egentlig, og vi var forberedt på at det kunne komme. Fra vår side er dette gjort med en god dose humor og glimt i øyet, og vi har ikke ment å tråkke noen på tærne, sier han til nettavisen Kampanje. ■

> I apotek jobber det apotekteknikere og farmasøyter, begge gruppene er autorisert helsepersonell med taushetsplikt.
>
> **Bodil Røkke, leder i Farmasiforbundet**

Den koordinerte lønnsdannelsen trenger oppslutning fra alle parter, mener f.v.: Lise Lyngsnes Randeberg, leder i Akademikerne, YS-leder Hans Erik Skjæggerud og Unios leder Ragnhild Lied. Foto: Liv Hilde Hansen

Frontfagsmodellen skal gjennomgås

YS, Unio og Akademikerne ber om at praktiseringen av frontfagsmodellen, der industrien forhandler først og danner en mal for øvrige oppgjør, må gjennomgås når et nytt regjeringsnedsatt utvalg nå skal se på økonomi og lønnsdannelse i Norge.

Av: *Lill Jacqueline Fischer*

De tre hovedorganisasjonene har nær 900 000 medlemmer til sammen og er partipolitisk uavhengige.

– Frontfagsmodellen skal sørge for at industrien kan konkurrere mot utlandet. Samtidig må andre yrkesgrupper ivaretas. Det nye utvalget må drøfte om vi har truffet den rette balansen, mener YS-leder Hans-Erik Skjæggerud.

Oppslutning fra alle parter

Mandatet til det nye utvalget ble diskutert i et møte med statsminister Jonas Gahr Støre i desember i fjor.

– Den koordinerte lønnsdannelsen trenger oppslutning fra alle parter. Vi ser at lønnsveksten i deler av privat sektor stikker fra, mens offentlig ansatte holdes stramt innenfor frontfagsrammen. Det går ikke i lengden, sier Unios leder, Ragnhild Lied.

Leder i Akademikerne, Lise Lyngsnes Randeberg, mener både privat og offentlig sektor har behov for å rekruttere og beholde dyktige folk med rett kompetanse.

– Da kan ikke anslaget i frontfaget være en fasit for de påfølgende lønnsoppgjørene samme år. Det må være reelle forhandlinger, sier hun.

Praktisering og erfaringer

Det er snart ti år siden partene utredet inntektsoppgjørenes rolle i den økonomiske politikken: Holden III-utvalget leverte sin innstilling i 2013. YS, Unio og Akademikerne vil at det nye utvalget skal se på praktiseringen og erfaringene med lønnsoppgjørene etter dette. ■

Flere politikontorer er ikke løsningen

I desember ble det kjent at regjeringen vil åpne ni nye polititjenestesteder med nye politistillinger. Kjetil Ravlo, leder i Norges Politilederlag i Parat (NPL), mener dette ikke er riktig vei å gå.

Av: *Vetle Daler*

Kjetil Ravlo sier NPL har vært, og er, opptatt av at folk i både bygd og by skal oppleve et synlig, tilgjengelig og kompetent politi.

– Regjeringens søkelys på å styrke polititjenester i distriktene er i utgangspunktet meget bra, men opprettelse av nye kontorer er neppe det beste svaret, sier han til Parat24.

Flere folk og bedre samhandling

Han sier NPL mener at mer folk, kjøretøy og bedre samhandling med kommunene om løsninger er svaret for å få best effekt.

– Når regjeringen likevel velger å opprette nye tjenestesteder, er finansiering av omkostninger til bygg og til bemanning av disse svært viktig. I motsatt fall vil dette gå ut over eksisterende tjenester. Jeg kan ikke se at det foreligger en slik finansiering nå, noe som er skuffende ut fra de signaler som er gitt i forutgående prosesser, sier han.

Bekymret for økonomiske konsekvenser

Leder i Parat politiet, Einar Follesøy Kaldhol, er enig med sin politilederkollega.

– Vi i Parat politiet er bekymret for de økonomiske konsekvensene av manglende finansiering av opprettelsen av nye tjenestesteder, og vi er skuffet over den manglende involvering av arbeidstakerorganisasjonene fra politisk ledelse i Justisdepartementet, slik vi ble forespeilet sommeren 2022, sier han. ■

Leder i Parat politiet, Einar Follesøy Kaldhol (t.v.), og leder i NPL, Kjetil Ravlo. Foto: Vetle Daler

Økonomisk oppbremsing tvinger mange til å ta dårlige jobber

Den globale økonomiske oppbremsingen vil tvinge mange arbeidstakere til å ta dårlig betalte jobber i 2023. Samtidig vil inflasjonen spise opp lønningene. Det varsler FN-organet Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO), som advarer om at flere kan havne i fattigdom etter hvert som levekostnadskrisen tiltar. Samtidig kan arbeidsledigheten øke verden over. Mangelen på gode arbeidsplasser har, sammen med flere andre kriser, ført til at man kan oppleve stagflasjon: høy inflasjon samtidig som man har lav vekst. Koronapandemien og følgene av den, klimakrisen og Russlands invasjon av Ukraina har bidratt til problemene. @NTB

Berlins brannmenn ber om dashboardkamera etter angrep

Etter at brannmannskaper i Berlin ble angrepet med fyrverkeri flere ganger i nyttårshelgen, vil fagforeningen ha dashbordkamera i brannbilene. Nyttårsaften ble minst 33 brann- og politifolk skadd i Berlin, og minst én redningsarbeider havnet på sykehus. I tillegg til fyrverkeri ble ølkasser, brannslukkingsapparater og andre gjenstander kastet mot utrykningskjøretøyer. Noen av kjøretøyene ble også plyndret.

– Det er umulig å forestille seg det nødetatene ble utsatt for denne nyttårsaftenen, sier fagforeningsrepresentant Lars Wieg. Kameraer montert i bilene vil gjøre det lettere å dokumentere angrep på brannmannskaper, sier fagforeningen i den tyske hovedstadsregionen. @NTB

Amazon vil sparke 18 000 ansatte

Den seneste runden med oppsigelser i netthandelgiganten Amazon vil gå ut over 18 000 av selskapets ansatte, rundt 8000 mer enn det som opprinnelig var ventet. Det sier Amazon-sjef Andy Jassy i en uttalelse. Tidligere meldte Wall Street Journal at det totale antallet vil komme opp i rundt 17 000 de kommende ukene. Oppsigelsene startet fra og med rundt 18. januar, ifølge Jassy. Amazon hadde i september rundt 1,5 millioner ansatte, og en stor del av dem jobber i selskapets lagre. @NTB

Storbritannias statsminister vil heve streiketerskelen

Storbritannias statsminister Rishi Sunak har lagt frem et lovforslag som i praksis vil heve britenes terskel for å kunne gå til streik. Loven åpner blant annet for at streikende arbeidere kan bli sagt opp, og at arbeidsgivere kan saksøke fagforeningene for kostnadene knyttet til streiker, skriver The Times. I tillegg legger loven opp til at det må opprettholdes et minstenivå på tjenestene innen seks sektorer, inkludert helsevesenet og jernbanen. Med det må en andel av fagforeningenes medlemmer fortsatt gå på jobb under en streik – hvis ikke blir streiken ansett som ulovlig. @NTB

Danmarks regjering sløyfer helligdag

Mette Frederiksens regjering vil sløyfe en helligdag og kompensere folk med lønn. Formålet er å styrke forsvaret. Som kompensasjon for den sløyfede helligdagen vil regjeringen innføre et lønnstillegg på 0,45 prosent av årslønnen, tilsvarende én arbeidsdag. Samtidig skal 2700 offentlige stillinger avvikles. Bakgrunnen for forslaget er et kompromiss inngått i Folketinget i fjor om å øke forsvarsutgiftene til 2 prosent av brutto nasjonalprodukt, i tråd med Nato-målet. @NTB

Fretex' tilbud er ment som en tilvenning eller trening for å sikre en god overgang tilbake i arbeidslivet. Foto: Ulrik Øen Johnsen/Parat

Arbeidsinkludering skaper utfordringer for Fretex-ansatte

Aktører som arbeider for å få flere ut i arbeidslivet, opplever korte frister for nedbemanning og anbud som skaper stor usikkerhet for ressurspersoner som jobber med arbeidstrening. Hovedtillitsvalgt fra Parat i Fretex, Wilhelm Lindahl Engh, vet ikke om han har fast arbeid til sommeren.

Ulrik Øen Johnsen
Journalist
ulrik.oen.johnsen@parat.com

Fretex er en av bedriftene i landet som tilrettelegger for at mennesker i ulike livssituasjoner kommer tilbake i arbeidslivet etter kortere eller lengre perioder uten jobb. Tiltaket er ment som en tilvenning eller trening for å sikre en god overgang tilbake i arbeidslivet.

Hovedtillitsvalgt i Fretex, Wilhelm Lindahl Engh, sier praksisen rundt anbud skaper usikkerhet og fortvilelse blant fast ansatte som jobber med arbeidstrening for personer som har stått utenfor arbeidslivet.

– Vi jobber på flere måter med å bistå mennesker i ulike livssituasjoner tilbake i jobb. Dette er direkte inkluderingsarbeid i praksis. Da synes jeg det er et paradoks at også vi som jobber fast med dette, settes i så usikre stillinger hvor vi har svært lite forutsigbarhet som følge av anbudsrundene, sier Engh.

Er kjent med at ansatte opplever uforutsigbarhet

Parat har forsøkt å få svar fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet om hvordan anbudspraksisen for ansatte i tiltak for å få flere ut i arbeid, er forenelig med regjeringens politikk om et mer inkluderende arbeidsliv med mindre midlertidighet. Departementet ønsket ikke å svare på dette og henviste til NAV som står for flere av anbudene og prosessene direkte inn mot for eksempel Fretex.

Jeg synes det er et paradoks at vi som jobber fast med dette, settes i så usikre stillinger hvor vi har svært lite forutsigbarhet som følge av anbudsrundene.

William Lindahl Engh, hovedtillitsvalgt for Parat i Fretex

Avdelingsleder i NAV, Jan Erik Grundtjernlien, sier de gjør det de kan for å legge til rette for forutsigbare rammevilkår i arbeidslivet. Foto: NAV

Avdelingsdirektør i NAV, Jan Erik Grundtjernlien, svarer i en e-post at NAV er kjent med at flere tiltaksarrangører har gitt tilbakemeldinger om for mye uforutsigbarhet i rammebetingelsene.

– NAV har jevnlig dialog med leverandørmarkedet, og vi har mottatt tilbakemeldinger fra leverandører om at de opplever at rammebetingelsene har vært for uforutsigbare. NAV er opptatt av å ivareta et godt og mangfoldig leverandørmarked, og vi har foretatt endringer i rammebetingelsene etter tilbakemeldinger. Lengden på kontrakten var en av endringene vi foretok. En annen endring var vektingen av tildelingskriteriene, hvor kvalitet nå vektes i enda større grad enn tidligere, skriver Grundtjernlien.

– Ser NAV at kortsiktigheten i anbud, endringer i bemanning med korte frister og midlertidigheten for kompetente arbeidstakere som jobber for å få mennesker i forskjellige livssituasjoner ut i arbeid, virker negativt for nettopp det formålet?

– NAV er opptatt av å sikre gode og forutsigbare rammevilkår for leverandørene av arbeidsmarkedstiltak. Samtidig er vi forpliktet til å følge regelverket for offentlige anskaffelser. Det betyr blant annet at vi må sette makstid på kontraktene. For flere av tiltaksvariantene er det nylig åpnet for at lengden på en kontrakt kan vare i fem år. Dette ble gjort for å sikre forutsigbarhet overfor leverandørene, svarer Grundtjernlien i en e-post.

Regjeringen med storsatsing på inkluderende arbeidsliv

I en pressemelding fra 31. januar i år skriver Arbeids- og inkluderingsdepartementet at flere sliter med å komme i jobb, til tross for at etterspørselen etter arbeidskraft er høy. Regjeringen ber derfor NAV om å prioritere innsats mot dem som er særlig utsatte i arbeidsmarkedet, og som trenger bistand for å komme i arbeid.

Regjeringen har derfor styrket NAV med 175 millioner kroner i 2023 for å innføre en ny ungdomsgaranti som skal sørge for at unge som trenger hjelp til å komme i arbeid, får tidlig innsats og tett oppfølging så lenge det er nødvendig. Målet er en varig tilknytning til ordinært arbeid, skriver regjeringen på sine sider.

– Unge må fanges opp tidlig fordi dette er en gruppe som har et langt yrkesaktivt liv foran seg. Ulike undersøkelser viser at tidlig innsats, tett oppfølging og godt samarbeid på tvers av fagmiljøer er sentralt for å lykkes med å få flere utsatte unge i jobb eller utdanning, sier arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen i pressemeldingen.

Skaper usikkerhet

Engh sier at han har forståelse for at oppdragene må settes ut på anbud, og at konkurransen også gir rom for utvikling og forbedring av tjenestene som utføres. Likevel gjør praksisen at mange ansatte føler på en uro, ifølge Engh.

– Mange av medlemmene engster seg nå. De vet ikke om de har jobb til sommeren. Det gir høy turnover, og kompetansen forsvinner. De ansatte vi ønsker å beholde, forsvinner ut til tryggere jobber. Da får vi en kompetanseflukt ut fra bransjen, og det er uheldig, sier Engh. ■

Hovedtillitsvalgt i Fretex, Wilhelm Lindahl Engh, sier praksisen rundt anbud skaper usikkerhet og fortvilelse blant fast ansatte i bransjen. Foto: Privat

KOMMENTAR

Fremtidens arbeidsliv i evig omstilling for overlevelse

Vi står overfor et enormt kompetansegap i dagens arbeidsmarked. Endringer skjer konstant, og bedrifter må tilpasse seg omgivelsene for å kunne overleve.

Av: *Marte Raknerud Hoel, leder i Parat UNG*

Parat UNG spør seg om dagens arbeidsmarked skal baseres på tilfeldig arbeidskraft, eller om vi skal sikre trygge, gode arbeidsplasser med gode muligheter for kompetanseutvikling. For dersom sistnevnte er ønskelig, er det på høy tid å tilrettelegge for omskoleringer og se på virkningen av akutte permitteringer og nedskaleringer.

Påvirker lokalsamfunn

Hva skjer med lokalsamfunn når virksomheter må legges ned og arbeidsplasser forsvinner? Denne utfordringen har allerede blitt en virkelighet på øygruppen Svalbard, hvor regjeringen har bestemt at kulldriften skal legges ned.

Det er tydelige tegn til store endringer i lokalsamfunnet i Longyearbyen. Arbeidsplasser forsvinner, og familier må flytte fra Svalbard da jobbene forsvinner. Hvilken kompetanse skal innbyggerne i Longyearbyen nå skaffe seg for å kunne bo der? Gruvearbeidere må erstattes med ingeniører med bakgrunn fra klimaomstillinger og fornybare kilder. Hva gjør dette med lokalsamfunnet?

Situasjonen er den samme på fastlandet, 2000 kilometer unna. Dagens mediebilde viser flere eksempler på bedrifter som må nedskalere driften eller massepermittere sine ansatte. Folkehelseinstituttet (FHI) har fått innvilget hele 400 millioner mindre av årets statsbudsjett enn de fikk i 2021, og må nedskalere med opptil hundrevis av ansatte. Større bedrifter som Microsoft varsler å kutte 10 000 stillinger verden over, samtidig som mindre bedrifter, som Salmar, kutter over 300 arbeidsplasser.

Hva skjer med lokalsamfunn når virksomheter må legges ned og arbeidsplasser forsvinner, slik som i Longyearbyen på Svalbard?

Livslang læring

Omstilling må til for at virksomhetene skal kunne lykkes. Likevel finnes det måter å omstille på der man samtidig tar vare på de ansatte. Vi må legge til rette for livslang læring hvor de ansatte kan videreutvikle seg for å holde seg relevante i arbeidslivet. Dette kan hindre at hjørnesteinsbedrifter i lokalsamfunnet må legges ned, men heller kan videreutvikles i tråd med endringer i samfunnet.

Unge arbeidstakere er med på å utfordre dagens måte å gjøre ting på. Det må gjøres plass til de unge, som har andre holdninger og innspill, og det må gis rom for å uttrykke disse meningene.

Det er helt umulig å forutsi med sikkerhet hva slags arbeidsplasser det vil være behov for i fremtiden, men at kompetanse må høyere opp på agendaen hvis vi skal klare å holde følge med utviklingen i samfunnet, er helt sikkert. Ikke minst må virksomhetene få øynene opp for viktigheten av å holde sine ansatte dagsaktuelle.

Parat UNG tar ikke side i saken om å avvikle kulldrift, men ønsker å støtte arbeiderne som mister sitt virke. ■

Referanser: Nettavisen, 3.11.2022, og NRK, 9.11.2022

Tillitsvalgte er Parats flaggsak i 2023.

Arbeidstakernes forsvarsadvokater

Tillitsvalgte utgjør noe av grunnmuren i den norske arbeidslivsmodellen. I år er nettopp tillitsvalgte årets flaggsak i Parat. Men hvordan er det egentlig å være tillitsvalgt? Hvilke verdier er det tillitsvalgte forsvarer når de tar kampene på vegne av andre i arbeidslivet? Og hvordan kan Parat bistå?

Pang, sa det. Det smalt, og det smalt høyt da det i 2019 viste seg at NAV hadde feiltolket reglene for trygdeutbetalinger. Sympatien for de rammede trygdemottakerne var stor, og avskyen mot NAV-systemet tilsvarende kraftig, men hva med de ansatte i NAV? De som hadde gjort jobben sin, fulgt regelverket og hørt på politisk ledelse? Hvem skulle ta vare på dem?

Å verne om hver enkelt ansatt

For tillitsvalgt Agathe Osland Hellesen i Parat NAV var det aller, aller viktigste å beskytte de ansatte.

– Når etaten ble rammet så hardt som vi ble, og også utpekt som syndebukk, var det viktigste for meg å skjerme de ansatte og sikre at de ikke ble beskyldt for skandalen, sier Parat NAV-leder Agathe Osland Hellesen. Foto: Vetle Daler

– Når etaten ble rammet så hardt som vi ble, og også utpekt som syndebukk, var det viktigste for meg å skjerme de ansatte og sikre at de ikke ble beskyldt for skandalen. Og jeg var helt tydelig inn mot det politiske nivået: Dette var ikke en NAV-skandale, men en EØS-skandale. Det var dårlig politisk håndverk som nå rammet store deler av befolkningen.

Osland Hellesen var opptatt av å plassere ansvaret der hun mente det hørte hjemme, og som tillitsvalgt ble det viktig å ansvarliggjøre politisk ledelse for skandalen som hadde oppstått. Men selv om hun forsøkte å verne godt om de ansatte, var det umulig å forhindre heksejakten som oppsto på sosiale medier.

– Det ble mye hets og sjikane av enkeltmedarbeidere i sosiale medier. Og det var tungt å lese i media at NAV var syndebukken. Det var ingen som så bredere på saken – at dette handlet om politikk, ikke saksbehandlerne i NAV.

Men trass i heksejakt, ensidig søkelys på ansatte og syndebukkstempel – Osland Hellesen følte respekt fra det politiske miljøet og store deler av befolkningen. Og hun sto støtt i stormen.

– Med Parat i ryggen har jeg aldri følt meg utrygg. Jeg har fått full backing hele veien. Å være tillitsvalgt handler om å ta i forsvar, bygge opp kompetanse og bistå i vanskelige situasjoner. Det er en flott jobb, men krevende. Det er mange menneskelige aspekter å ta hensyn til, og ingen dager er like, sier Osland Hellesen.

Marianne Baksjøberg
Journalist
marianne.baksjoberg@parat.com

Leder i Parat, Unn Kristin Olsen, mener den norske modellen ikke hadde vært mulig uten de tillitsvalgte. Foto: Vetle Daler

Årets flaggsak skal vise verdien av tillitsvalgte

Hvert år velger Parat en egen flaggsak som får ekstra oppmerksomhet året gjennom. I 2023 er det tillitsvalgte som skal løftes opp og frem. Og det er det gode grunner til, ifølge leder i Parat Unn-Kristin Olsen.

– Som jeg har sagt så mange ganger før: De tillitsvalgte er Parats gull. Vi er helt avhengig av å ha medlemmer som ønsker å være tillitsvalgt. Den norske modellen er lagt opp til at de ansatte blir representert av en tillitsvalgt i medbestemmelses-apparatet og i forhandlinger. Så uten tillitsvalgte ville ikke Parat eksistert, sier Olsen.

Hun påpeker at tillitsvalgte representerer medlemmene sine i møter med ledelsen og er dermed en talsperson for de ansatte. Betydningen av det kan knapt nok kommuniseres godt nok, mener Parat-lederen.

– Den tillitsvalgtes rolle er også av betydning for den velferdsstaten vi har i Norge. Den norske modellen hadde ikke vært mulig uten at mange av oss tok på seg tillitsvalgtrollen. Partssamarbeid og trepartssamarbeidet bidrar til verdiskapning og velferd, og de tillitsvalgte er essensen i dette, sier hun.

Olsen sier Parat er opptatt av å verdsette jobben tillitsvalgte gjør, og å sørge for at de har kompetansen de trenger for å utføre vervet sitt.

– Som tillitsvalgt får du et unikt innblikk i den virksomheten du er ansatt i. Du får være med å påvirke, medvirke og utøve medbestemmelse. Du er valgt til å representere en gruppe medlemmer, men også bistå enkeltmedlemmer i saker som gjelder lønns- og arbeidsforhold.

For å bistå med dette har Parat et grundig opplegg.

– I Parat har vi en mangfoldig kurskalender – i spennet fra grunnopplæring og opp til lederopplæring for topptillitsvalgte. De tillitsvalgte får også anledning til å medvirke til hvilke typer kurs vi skal ha. Vi tilbyr også opplæring som gir studiepoeng, og vi har stipendordning for dem som ønsker kompetanseheving utenfor Parats fyldige opplæringstilbud, sier Olsen.

> Som jeg har så sagt mange ganger før, de tillitsvalgte er Parats gull.
>
> **Unn Kristin Olsen, leder i Parat**

Kan løse problemer uten å øke konfliktnivået

Parat er opptatt av å støtte og veilede de tillitsvalgte. Det handler ikke bare om å tilby hjelp der og da når det trengs, men også å skolere i forkant for å sikre at tillitsvalgte er godt skodde for rollen de skal ha. Parat holder kurs, gir råd i konflikter, stiller med juridisk støtte, har eget tillitsvalgtsverktøy, har utviklet egen app og tilbyr bred medlemsservice.

– Vi er på mange måter et «backoffice» – tillitsvalgte har oss i ryggen, sier avdelingsleder for juridisk avdelingsleder i Parat, Anders Lindstrøm. Foto: Bente Bjercke

Anders Lindstrøm er advokat og leder av juridisk avdeling i Parat.

– Vårt mål er at alle tillitsvalgte skal gjennom grunnopplæring og gjerne videregående opplæring sånn at de er bedre rustet til hverdagen som tillitsvalgt, sier han og understreker at tillitsvalgte har både rettigheter og plikter.

– Tillitsvalgte skal få grunnleggende forståelse for rollen sin og informasjon om rettigheter og plikter. Uten dette på plass er man svekket i rollen som tillitsvalgt. Deretter lærer tillitsvalgte i praksis. De kommer i situasjoner der de har behov for å søke råd og tar kontakt med oss. Vi rådgir, hjelper og støtter underveis. Vi er på mange måter et «backoffice» – tillitsvalgte har oss i ryggen, sier Lindstrøm.

Han mener den største verdien av tillitsvalgte ligger i den konfliktdempende effekten de har.

– Tillitsvalgte kan få løst problemene uten å øke konfliktnivået. Ledelsen og tillitsvalgte har ofte et godt forhold. Og den beste løsningen er som regel god dialog med ledelsen. En e-post fra en advokat i en fagforening kan fort eskalere konflikten, mener Lindstrøm.

Han sier at en ledelse som forstår verdien av tillitsvalgte, får en mye enklere jobb.

– Det er enklere å forholde seg til noen få tillitsvalgte som følger spillereglene, enn til hundrevis av sinte ansatte som skal ta kampen hver og én. Tillitsvalgte er også et filter mot unødvendig støy og kan forhindre trøbbel før det oppstår, sier Lindstrøm.

Når det stormer som verst

Sommeren 2022: Det er ferietid, restriksjonene knyttet til pandemien er endelig historie, og vi kan reise igjen. Fly langt vekk, til varme, sol og late dager. Men så streiker pilotene i SAS.

Midt i alt kaoset opplever pilotene enorm støtte, forteller leder av SAS Flygerforening i Parat Jan Levi Skogvang.

– En streik får alltid store konsekvenser, men denne fikk ekstra store på grunn av sommerferien og opphevelsen av pandemirestriksjonene. Likevel opplevde vi en enorm støtte, sier han.

Skogvang forteller at SAS-pilotene ikke streiket for høyere lønn, men for anstendighet i arbeidslivet og mot krav om store kutt i vilkårene. De opplevde at konsernledelsen organiserte seg bort fra arbeidsgiveransvaret. Igjen sto pilotene med svarteper – og i noen tilfeller uten jobb.

– Det var en voldsom frustrasjon over det vi opplevde som en illojal og svikefull ledelse. Det er alltid ytterst vanskelig å beslutte å gå til streik, men i dette tilfellet fantes det ingen alternativer. Vi hadde gjort alt vi kunne for å hindre streik. Da vi først sto der, var valget soleklart – det var ikke mulig å unngå streik. Vi tok på mange måter kampen på vegne av hele det norske arbeidslivet, sier Skogvang.

Han synes det er både givende og viktig å være tillitsvalgt. Og den lange fartstiden hans har gjort ham rutinert og trygg i rollen.

– Jeg har jobbet som tillitsvalgt i over 20 år. Det er klart at lang erfaring gir mer trygghet og gjør jobben som tillitsvalgt enklere. Det er lettere å ta kampen når man er trygg i rollen. Samtidig er det alltid en fare for å stivne litt, bli fastlåst i gamle spor. Da er det viktig med åpenhet og takhøyde i styret slik at alles stemmer blir hørt og kan korrigere, sier Skogvang.

Leder av SAS Flygerforening i Parat, Jan Levi Skogvang, mener tillitsvalgtrollen er givende og viktig – særlig i utfordrende situasjoner. Foto: Trygve Bergsland

Tillitsvalgte er et filter mot unødvendig støy og kan forhindre trøbbel før det oppstår.

Anders Lindstrøm, leder for juridisk avdeling i Parat

Harald Sæther bruker mye av arbeidstiden om bord på MS Hydrograf, som for tiden ligger til kai ved Gamlebyen i Fredrikstad. Foto: Vetle Daler

MANGE SKJÆR I SJØEN

I skjærgården syd for Fredrikstad går en motorbåt utrettelig frem og tilbake mellom skjærene. Her jobber Kartverket med dybdemålinger denne vinteren. Hydrograf Harald Sæther sørger for at riktige data blir samlet inn.

Av: *Vetle daler*

Om bord i Kartverkets båt Lomvi treffer vi motormann Sondre Larsen, båtfører, matros og arbeidsleder Karl Alf Rydningen, og hydrograf og Parat-medlem Harald Sæther.

– Dette er kanskje det vanskeligste området vi har i Norge. Sikten i vannet er dårlig, så her ved utløpet av Glomma er vi veldig avhengige av å være skjerpet når vi kommer til grunne områder, sier Sæther. Foran seg har han skjermer som viser ekkolodd-målingene i form av kurver i forskjellige farger. Jo rødere, desto grunnere.

Alle stoler på kartet

Hele norskekysten er i utgangspunktet kartlagt av Kartverket, et arbeid som har pågått i flerfoldige tiår. Likevel gjenstår mye arbeid for å få sjøkartene så nøyaktige som mulig.

– Noen data er over 100 år gamle. Her i området er det flere titalls år siden det ble målt opp. Alle stoler på kartet, kartet er liksom fasiten. Folk stoler særlig på elektroniske kart, selv om mye av kartgrunnlaget er flere tiår gammelt. Det er det mange som ikke vet, sier Sæther.

Finner nye grunner

Hydrografene i Kartverket har som oppgave å ta for seg ulike områder langs kysten for å finne ut om målingene som ligger i kartet i dag, er korrekte.

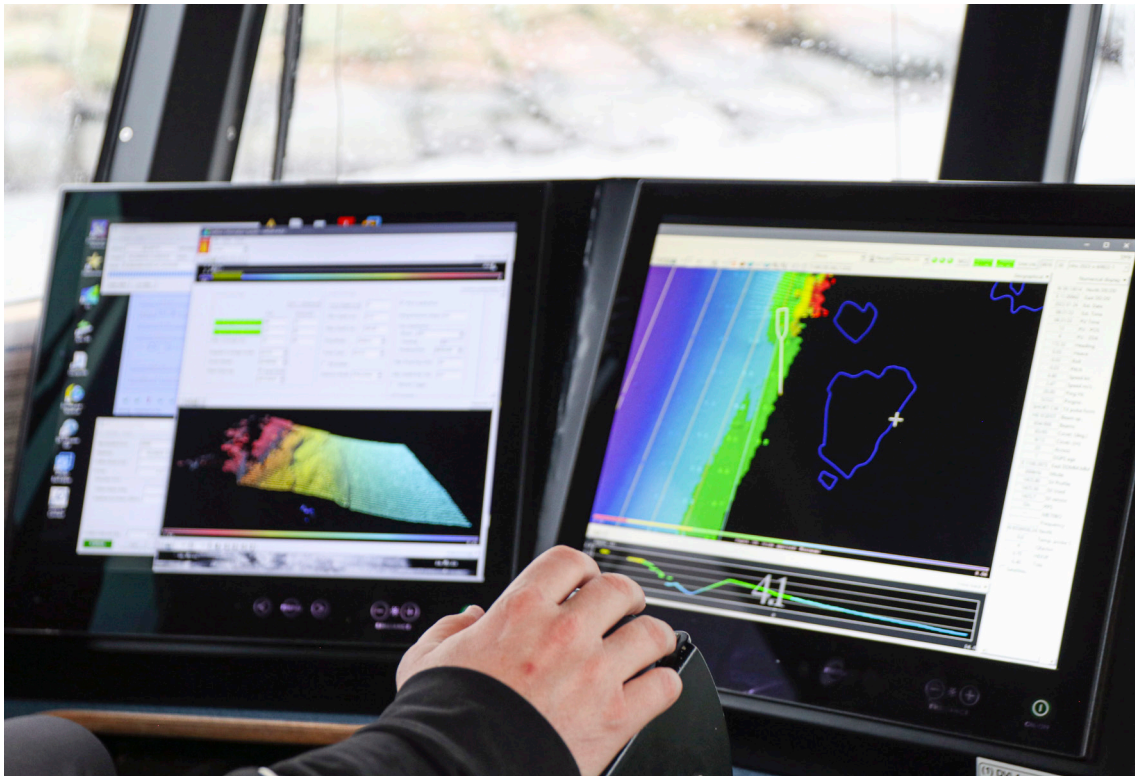
– Vi ser at kartet ikke alltid stemmer. Grunnene pleier å stemme, men de avviker ofte litt i posisjon og størrelse. Vi finner også nye grunner av og til, forteller Sæther.

Vil ta mange tiår

Å kontrollere hele kysten er imidlertid et nitid arbeid og ressursene få. Kartverket disponerer moderskipet MS Hydrograf samt to mindre målebåter til formålet.

Vetle Daler
Journalist
vetle.daler@parat.com

Harald Sæther
Yrke: Hydrograf
Alder: 45 år
Bosted: Sandnes
Familie: Gift, fire barn



– Dette er kanskje det vanskeligste området vi har i Norge. Sikten i vannet er dårlig, så her ved utløpet av Glomma er vi veldig avhengige av å være skjerpet når vi kommer til grunne områder, sier Sæther. Foran seg har han skjermer som viser ekkolodd-målingene i form av kurver i forskjellige farger. Jo rødere, desto grunnere. Foto: Vetle Daler

> Hvis vi fortsetter med dagens tempo med sjømåling, og skal ferdigmåle alt, vil det ta mange tiår å fullføre norskekysten.
>
> **Harald Sæther, hydrograf**

– Hvis vi fortsetter med dagens tempo med sjømåling, og skal ferdigmåle alt, vil det ta mange tiår å fullføre norskekysten. Alle de viktigste områdene er tatt, men når vi kommer utenfor hoved- og biled er kartgrunnlaget mye dårligere, forklarer hydrografen. Hovedled og biled er kategorier av farledene langs norskekysten, som er transportsystemene våre til sjøs. Disse har, ifølge Kystverkets nettsider, blant annet betydning for forvaltning, planlegging, utbygging og operativ virksomhet i kystsonen.

Målingene som gjøres, kommer etter hvert på plass i sjøkartene som både fritidsbåter og kommersiell skipsfart bruker for å navigere på sjøen. Men kartproduksjon tar lang tid. Når kommer endringene egentlig ut i kartet?

– Det er ingen konkret plan for når målingen vi foretar i dag, skal ut i kartet. Målsettingen er at det ikke skal gå mer enn to år fra måling til det kommer ut i kartet, men det kan ta flere år. Men nye grunner som er ekstra viktige for navigasjon, korrigeres raskere, gjerne innen et par uker.

For mange grunner

Kystverket er en av de viktigste mottakerne av informasjon fra Kartverkets målinger. Det gir dem bedre kartgrunnlag for å merke kysten med flere sjømerker. Det er imidlertid ikke alle grunner som er merket. Det er det gode grunner til.

– Hvis Kystverket skulle merket alle grunnene, hadde det kostet milliarder, det er rett og slett for mange grunner å merke. Det er derfor man har kart. Kjører du båt, så skal du bruke kart, så enkelt er det, i teorien. Men i praksis er det jo ikke alle som gjør det, sier Sæther.

Ansvarlig for kvaliteten

Som hydrograf er Harald Sæthers ansvar å passe på at innsamlingen av data går for seg etter sjømålingskravene som er satt.

– Opprinnelig var det hydrografer som tegnet kartet ute i felten. I dag er hydrografen ansvarlig for innsamling av data og for å sørge for at det er kvalitetsmessig gode data som samles inn.

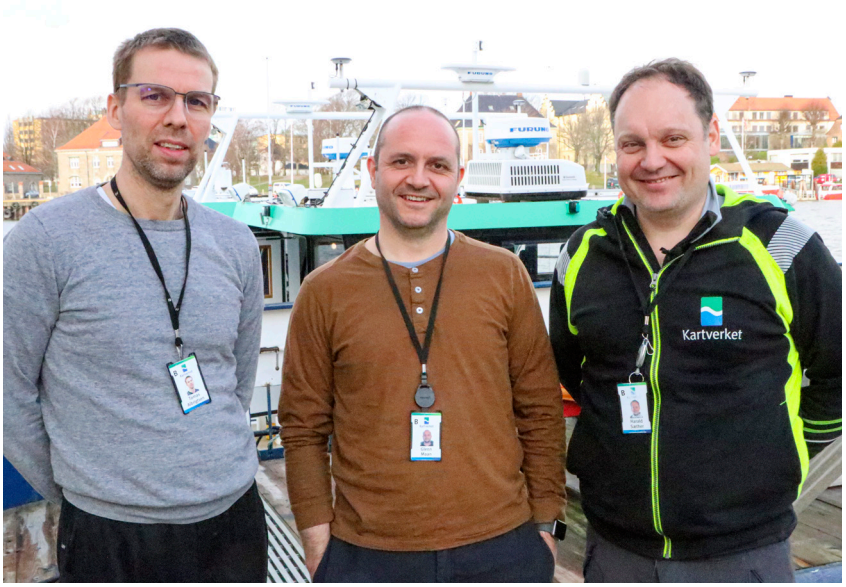
Parat har en stor medlemsgruppe i Kartverket, som blant annet produserer kart for både sjø og land.

– Mange forbinder Kartverket med dokumentavgifter og sånne litt negative ting. Det er ikke alle som skjønner at vi også lager sjøkart for dem, sier Sæther.

32 000 dybder

Verktøyet Kartverket bruker til dybdemålinger, er et kraftig ekkolodd som sender et lydsignal med 800 stråler ned til bunnen på hver side av båten. Slik kan hydrografen måle 32 000 dybder i sekundet, noe som gir store mengder data og gode, høyoppløste modeller av havbunnen.

– Vi har en fin arbeidsplass med veldig godt miljø, gode arbeidsforhold og gode arbeidsoppgaver. Jeg trives veldig godt, sier Harald Sæther. Foto: Vetle Daler



De tre hydrografene som jobber turnus om bord i Kartverkets målebåter. F. v.: Thomas Albrigtsen, Glenn Maan og Harald Sæther. Foto: Vetle Daler

Det er imidlertid ikke all informasjonen som kan deles med kartbrukerne.

– Målingene er gradert materiale i henhold til sikkerhetsloven. Vi skulle ønske at alle kunne fått tilgang til dataene, de er tross alt samlet inn med skattebetalernes penger. Da kunne man fått en 3D-modell av havbunnen til bruk i navigasjonen, men det er ikke mulig i dag, fordi graderingsregimet setter en stopper for det, sier Sæther.

Det er nå en ny forskrift på gang for å frigi data ned til 30 meter. Til syvende og sist er det opp til Forsvarsdepartementet å bestemme om dataene skal frigis eller ikke.

Mye etterarbeid

Når målingene er registrert, begynner jobben med etterarbeid. Den foregår i datarommet på moderskipet MS Hydrograf, som for tiden ligger til kai ved Gamlebyen i Fredrikstad. Her forbedrer de tre hydrografene kvaliteten på målingene, rensker bort støy og så videre. Så blir dataene sendt til hovedkontoret i Stavanger, som lager kartene.

Hydrografene bruker i snitt en tredel av arbeidstiden i målebåten, og to tredeler med etterarbeid i datarommet. De ansatte trives godt om bord.

– Vi har en fin arbeidsplass med veldig godt miljø, gode arbeidsforhold og gode arbeidsoppgaver. Jeg trives veldig godt, sier Sæther.

Skjær i sjøen

Men det er skjær i sjøen. Hydrografene om bord i MS Hydrograf er litt urolige for fremtiden.

– Vi har et godt arbeidsmiljø, men ikke fullt så godt fysisk miljø. Det er ikke fokus på fornying, for eksempel ønsker vi oss et nytt moderfartøy. Det er mye som skulle vært fikset her, men det mangler penger. Sjødivisjonen, og Kartverket generelt, opplever hvert år kutt i budsjettene. Til slutt får det konsekvenser. Vi gjør en veldig viktig samfunnsoppgave, og da trenger vi også bedre utstyr, sier Sæther.

Lange dager

Jobben om bord på Kartverkets målebåter bærer preg av lange dager, og ikke minst lange turnusperioder. Hydrografene jobber fire uker og er fire uker av. Det har både fordeler og ulemper, ifølge Harald Sæther.

– Jeg har jobbet på kontoret også, men ønsket meg tilbake til sjøen. Det passer meg bedre, både arbeidsoppgavene og arbeidstiden. Jeg er mye borte, men også mye hjemme. Jeg har fire tenåringer hjemme, så det går greit å være borte i perioder, sier Harald Sæther.

– Men det er klart, for å jobbe her må man være glad i være på sjøen. Det passer seg dårlig å bli sjøsyk, for å si det sånn. ■

Kartverket

(Statens kartverk)

- Kartverket er statens fagorgan for kart, geodata og eiendomsinformasjon.
- Kartverkets historie starter i 1773 med opprettelsen av Norges Grændsers Opmaaling. Fra 1785 begynte sjømålingen, som fra 1932 til 1986 var utskilt som Norges sjøkartverk.
- Kartverkets virksomhet er organisert i fire divisjoner: geodesi, land, eiendom og sjø.
- Hovedkontoret ligger på Hønefoss, med avdelinger i Stavanger og Ullensvang.

Kilder: kartverket.no, snl.no, no.wikipedia.org

Anneli Nyberg er ny leder av YS privat

Nestleder i Parat, Anneli Nyberg, er valgt til ny leder i YS Privat. YS Privat er den største sektoren i YS med om lag 60 tusen medlemmer. Som leder vil Nyberg blant annet lede de sentrale forhandlingene med NHO og Virke.

Anneli Nyberg, nestleder i Parat og leder i YS Privat.
Foto: Vetle Daler

Selv om privat sektor allerede er den største sektoren i YS, er det også her det er størst muligheter for vekst.

– Det er fortsatt altfor mange uorganiserte i privat sektor. Det blir en viktig oppgave for alle forbundene i privat sektor å jobbe med å få flere i privat sektor til å organisere seg, sier Nyberg.

Anneli Nyberg er både motivert og godt rustet for oppgaven. Hun har sittet i styret i YS privat i siden 2012.

– Jeg ønsker å bidra til å styrke YS Privat og er opptatt av å ha et godt samarbeid med alle forbundene i privat sektor, sier Anneli Nyberg.

Fritt rettsråd en populær medlemsfordel

Ordningen med fritt rettsråd er et svært populært tilbud, spesielt etter at ordningen ble utvidet til to timer i året. I 2022 hadde den juridiske avdelingen i Parat over 1000 saker på dette feltet, og det blir forventet et tilsvarende tall dette året.

Advokat Thore Eithun Helland, som er ansvarlig for tilbudet, har særlig rettet søkelyset mot viktigheten av å skrive en fremtidsfullmakt.

– Dette er særdeles viktig for alle medlemmer over 50 år. Det er mange medlemmer som har respondert positivt på denne utfordringer, og det har ført til at mange saker gjelder skriving av fremtidsfullmakt for medlemmet selv, ektefellen og eventuelle foreldre, sier Helland.

Mange har også sett viktigheten av å skrive gjensidig testament med et samtykkevedlegg.

– Medlemmer i alle aldre vil gjerne sikre seg muligheten til å sitte i uskiftet bo med særkullsbarn, for med dette å slippe å selge huset og andre kjære ting, sier Parat-advokaten.

Forbrukerjuss er ellers en gjenganger i disse sakene. Det kan gjelde kjøp av campingvogn og bil, eller feriereiser eller leie av bolig. Både smått og stort blir drøftet med advokaten.

Det samme gjelder samlivsbrudd og opprivende skifte av dødsbo. Mange er de som har fått den nødvendige førstehjelpen til å få orden på en kaotisk familiekonflikt.

Thore Eithun Helland.
Foto: Bente Bjercke

Parat UNG-konferanse

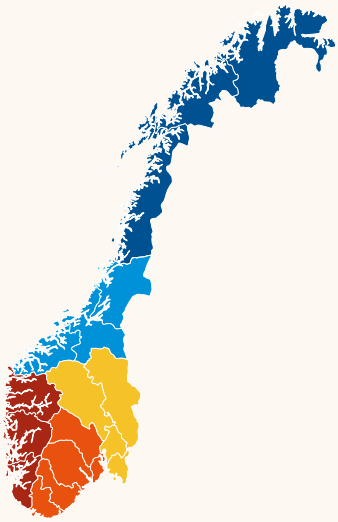
Den 21. april samles unge Parat-tillitsvalgte i Oslo. Tema på konferansen er hva det innebærer å være tillitsvalgt, hvordan du kan bistå medlemmer i konflikter, og hvordan lønnsforhandlingene foregår. Her vil du møte andre tillitsvalgte under 35 år som du kan utveksle erfaringer med. Mer informasjon og påmelding skjer i Parats kurskalender.

Landsmøtet 2024 til Tromsø

Hovedstyret har bestemt at Parats neste landsmøte blir avholdt i Tromsø. Landsmøte er berammet til 13.–14. november 2024. Paratkonferansen 2024 vil bli avholdt samme sted den 12. november.

Administrasjonen er allerede i gang med forberedelsene til en tredagers lang festsamling i Tromsø. Hotel Clarion Hotel The Edge er booket, og det legges opp til et mest mulig papirløst arrangement. Det blir fine rammer rundt gode foredrag på konferansen og viktige tema til debatt og vedtak på landsmøtet.

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
Per-Christian Størkersen, Nordland Fylkeskommune
E-post: perst@nfk.no
Jorunn Kristin Trøen, Forsvaret, Indre Troms
E-post: jorunntroen@gmail.com
Dina Kaino, Tannklinikken i Alta, ungrepresentant
E-post: dina.kaino@tffk.no

RU region midt
(Trøndelag, Møre og Romsdal):
Leder: Morten Mørch, NTNU
E-post: morten.morch@ntnu.no
Ronny Johannessen, NAV It Forretningspartner
E-post: ronny.johannessen@nav.no
Karina Holm Johansen, distriktstannklinikken Hareid
E-post: karina.holm.johansen@mrfylke.no
Vigdis Rønningen, NTNU
E-post: vigdis.ronningen@ntnu.no
Arne Duun, NAF
E-post: arne.duun@naf.no
Håvard Indgaard Rotmo, Heia og Skjerve Bygg AS, ungrepresentant
E-post: havard@rotmo.net

RU region øst
(Innlandet, Oslo og Viken):
Leder: Anja P. Ahlstrøm, NIBIO
E-post: anja.Ahlstrom@nibio.no
Nestleder: Ronny Kjønsø, Asko Øst
E-post: ronny.kjonso@asko.no
Rigmor Christensen, Forsvaret
E-post: Richristensen@mil.no
Lene Nordrum, Tekna - teknisk - naturvitenskaplige forening
E-post: Lene.Nordrum@tekna.no
Erik Olerud, Jungheinrich AG
E-post: erik.olerud@jungheinrich.no
Idar Nesset Gundersen, NAV Drammen, Ungrepresentant
E-post: idar.nesset.gundersen@nav.no

RU region vest
(Rogaland og Vestland):
Leder: Gro Nondal Buvik, Sygnir AS
E-post: gro.buvik@sygnir.no
Erik Andreassen, Gate Gourmet, Bergen
E-post: eandreassen@gategourmet.com
Odd Bertin Eide, Sjøfartsdirektoratet, Bergen
E-post: odd.eide@sjofartsdir.no
Anett Solen, Bergen kommune, Bergen
E-post: anett.solen@bergen.kommune.no
Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad, Stavanger
E-post: hege.solbakken.saebo@aftenbladet.no
Aina Helene Malja, Vestland Fylkeskommune, ungrepresentant
E-post: ainahelene@hotmail.com

RU region Sør
(Agder, Vestforld og Telemark):
Leder: Sissel Eilefstjønn, Skatteetaten
E-post: sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no
Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Vestre Torv
E-post: annebritt1962@hotmail.com
Cecilie Holt, NAV Larvik
E-post: cecilie.holt@nav.no
Anne Lise Olsen, VAF tannhelse
E-post: anne.lise.olsen@agderfk.no
Knut Agnar Bøstein, Redgo Norway AS, Larvik
E-post: knut.boestein@falck.com
Lise-Marie Midlang, Ung representant
E-post: lisemarie.midlang@gmail.com

Stein-Inge Abelvik
Rådgiver

Anders B. Lindstrøm
Leder juridisks avd.
Advokat

Thany Thileepan
Advokatfullmektig

Seniorpolitikk i staten

Jeg fyller 62 år i mai i år og jobber i en statlig virksomhet. Jeg lurer litt på de seniorpolitiske tiltakene som finnes i staten, og bruken av disse. Hvor mange ekstra fridager får jeg, og kan jeg få ubrukte fridager utbetalt som økonomisk kompensasjon?
Kenneth

Svar: Jeg vil først informere om at alle arbeidsgiverne i staten må legge til rette for at arbeidstakerne kan stå lenger i arbeid, hvis det er ønskelig.

Seniorpolitiske tiltak er derfor viktige for å få arbeidstakerne til å utsette sin fratreden. Jeg anbefaler at du tar kontakt med din nærmeste linjeleder/sjef, gjerne under medarbeidersamtalen, for å diskutere seniorpolitiske tiltak i din virksomhet og bruken av dette.

For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid gis tjenestefri med lønn tilsvarende:

- Åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år.
- De lokale partene kan i tillegg avtale inntil seks dager pr. år.

Deltidsansatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig i henhold til stillingsprosent. Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele eller halve dager, eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver. Det året du går av, gis tjenestefri med lønn forholdsmessig gjennom året.

Men det er viktig å vite at retten etter denne bestemmelsen ikke kan overføres eller utbetales som lønn. Mer informasjon finner du i Hovedtariffavtalen i Staten (HTA pkt. 5.6).
Stein-Inge Abelvik

Forskjellsbehandling når man jobber skift

Jeg jobber i trykkeri hvor vi har en skiftordning. Vi som jobber i produksjonen, er skiftarbeidere, men de som er i administrasjonen, arbeider vanlig dagtid. Når noen av de ansatte blir syke, er det forskjell på rutinene for varsling til arbeidsgiver. Vi som jobber i produksjonen, er pålagt å ringe eller sende SMS til vaktsjefen så snart som mulig og før vaktskiftet. For dem som jobber i administrasjonen, er rutinene at de må melde ifra så snart som mulig, men senest i løpet av dagen. Dette opplever noen kollegaer som urettferdig, og vi lurer derfor på om denne forskjellsbehandlingen er lovlig?
Arild

Svar: Problemstillingen du reiser, er i utgangspunktet ikke lovregulert i særlig grad. Det ligger derfor i stor grad innenfor arbeidsgivers ulovfestede styringsrett å velge hvilke rutiner han/hun ønsker å ha for varsling.

Selv om det ligger til arbeidsgivers styringsrett å etablere rutiner for varsling om sykefravær, bør det som hovedregel være lik praksis innad i samme bedrift. Samtidig ser jeg at forskjellig praksis unntaksvis må aksepteres, men da må det etter min vurdering være begrunnet i et saklig behov. En slik begrunnelse kan f.eks. være at avdelingens arbeidsoppgaver er vesentlig forskjellige. Du forteller at dere i trykkeriet jobber skift, mens de ansatte i administrasjonen arbeider dagtid. Det kan da tenkes at årsaken til strengere rutiner for dere skiftarbeidere er at dere avløser hverandre, og at arbeidsgiver av den grunn må vite om påtroppende skift faktisk møter opp i tide for å avløse kollegaene. Det samme behovet gjør seg ikke gjeldende for dagarbeiderne som ikke skal avløse kollegaer.

Mitt råd er at dere tar saken opp med ledelsen og ber om begrunnelsen for hvilket saklig behov de mener å ha for forskjellsbehandlingen.
Anders B. Lindstrøm

Egenmelding og ekstravakt

I julen sa jeg ja til å jobbe en ekstravakt i tillegg til de vanlige jobbvaktene mine, men så ble jeg syk den dagen jeg skulle ha jobbet ekstravakten, og brukte en egenmeldingsdag. Har jeg krav på sykepenger for denne dagen?
Julie

Svar: Så lenge det foreligger en avtale om at du skal jobbe, og du har rett til å bruke egenmelding, skal du ha sykepenger for ekstravakten dersom du blir syk den dagen du skulle ha jobbet. I arbeidsgiverperioden skal arbeidsgiver betale sykepenger for de dager det skulle ha vært utbetalt lønn for. Det betyr at arbeidsgiver skal utbetale sykepenger for alle avtalte vakter i arbeidsgiverperioden, også ekstravakter.
Thany Thileepan

Belastende nattevakter

Jeg er ansatt på sykehus i Trondheim i en turnusstilling, som inkluderer en del nattevakter. Jeg har nå passert 60 år og opplever nå det å jobbe natt som mer belastende enn i yngre dager. En kollega av meg mente at man etter enn viss alder kan fritas fra å jobbe nattevakter, stemmer dette?
Gerd

Svar: Det finnes reguleringer i avtaleverket for ansatte i helseforetakene, som gir mulighet til å fritas for å jobbe nattevakter, jf. overenskomstens del A2, punkt 1.6. I henhold til denne bestemmelsen skal arbeidstakere over 55 år fritas i størst mulig grad for nattevakter, dersom arbeidstaker selv ønsker det og det ikke medfører dokumenterte ulemper for helseforetaket. Det finnes også bestemmelser i arbeidsmiljøloven som gir arbeidstaker som regelmessig jobber natt, rett til fritak for dette dersom det av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner er behov for det. Forutsetningen for fritaket er også her at det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.
Renate Messel Hegre

Oppdelt pause

Jeg jobber som apotektekniker på apotek. Hos oss er det ofte travelt i lunsjpausene, og arbeidsgiver ber oss derfor dele opp lunsjpausene slik at vi tar 15 minutter her og 15 minutter der. Kan han gjøre dette?
Janne

Svar: Arbeidsmiljølovens § 10-9 sier faktisk at lunsjpausen ikke trenger å være sammenhengende, men kravet til fult forsvarlig arbeidsmiljø kan brukes som et argument for at den bør være det. Ifølge en gjengivelse av Arbeidstilsynets praksis bør ikke hovedpausen som benyttes til spisepause, være kortere enn 20 minutter. I arbeidsmiljølovens kommentarutgave står det også at pausen i tilstrekkelig grad skal ivareta arbeidstakers behov for å hvile og spise.

Svaret er derfor ja, han kan be dere dele opp pausene. Men for å ivareta arbeidstakers behov for å hvile og spise skal ikke spisepausen din være kortere enn 20 minutter.
Tonje Krakeli Sneen

Forsinket arv til yngste sønn

Jeg er skilt og driver et mindre småbruk et stykke nord for Gjøvik. Den eldste sønnen min er en skikkelig kar som skal få overta småbruket, så snart han har giftet seg med en flott jente som har utdannet seg til sykepleier. Den yngste sønnen min, derimot, er en rabagast som bare råner rundt i en gammel Volvo 240. Jeg tror han vil bruke lang tid på å bli voksen. Mitt ønske er å få satt opp et testament der det står at min eldste sønn får arven med det samme, men at min yngste sønn må blir 35 år før han får utbetalt arven etter meg. Jeg ønsker slik å behandle guttene mine forskjellig. Er det mulig å få til?
Ragna Irene

Svar: Du bør nok tenke deg grundig om før du bestemmer i testamentet at din yngste sønn ikke skal få arv etter deg når han etter testament og arvelov kan vente seg den. Spesielt dersom han ikke er umyndiggjort – og ellers fungerer rimelig godt i hverdagen. I arveloven finnes det likevel et unntak som du kan vurdere. Her heter det at dersom det må anses å være det beste for livsarvingen, kan arvelateren ved testament fastsette begrensninger for livsarvingens råderett over pliktdelsarven frem til livsarvingen fyller 25 år. Du kan derfor i testament fastsette at din yngste sønn ikke skal få noe arv etter deg før han har fylt 25 år. Men du kan ikke la han vente til han er 35 år.
Thore Eithun Helland

Renate Messel Hegre
Forhandler

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.

KIRKELIG EMBETS-DISTRIKT
KALD VÆSKE
DOLKE
TRAK-TØR / TALJE
REST
PLATT-FORMER / BO
FJELL-LAND
JEKSEL / TØRKET SOPP
DREV
SKINNE-GÅENDE GRUVE-UTSTYR
SELV / HÅND-ARBEID
OPPBE-VARINGS-STED
BINDE-ORD
KJAKE / RÅ
PÅSTO / DUM
MUSIKK-TEGNET / AMBOLT
UNDER-DANIG
BÆRE-RAMME / UFOR-NUFT
KJEM-MER
VAK-LENDE / PLOG
HVAL
SLAG-STED
MALT KORN / FASE
HEN-GIVEN / VRØVL
SÅR-MERKE
LØVTRE / KEISER
FINS / RØRLIG
KOST-BAR
FOR-GJØRE
UBLU
BELEGG
HORDE / ØRKEN
HOVENT / SPØK
KONGE-SLEKT / GLOSE
PUS-LING
SLITER / STIVER
STRÅ / TRAKT
TRE-SLAG / TYKK
TOA-LETT / BIT
ANI-MERTE
BYGE
OM
FLATE
SNAUT
MAT-ORGIE

Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 4 – 2022 er: **«FRISTENDE TØRSTE-SLUKKER»**
Den heldige vinneren er: Liv Torunn Petersen, fra Galterud.
Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: **26. mai 2023.**

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**

Løsning: .....

Navn: .....

Adresse: .....

.....

Sudoku

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

Lett

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

Middels

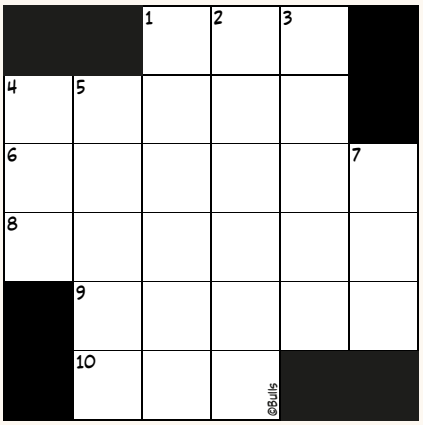
			7	8				
6					4	1		
9					3			
8					5			4
4				2	1			5
		9	4					8
								2
		3		4				
		7	1			5		

Vanskelig

HUSK Å MERKE E-POSTEN/ KONVOLUTTEN «KRYSSORD 1/2023».
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).

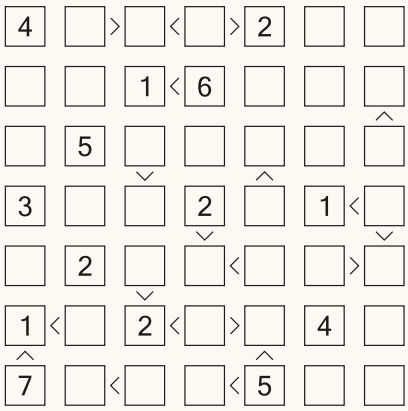
Mini kryssord



Vannrett
1. Basketliga
4. Rygglener
6. Drepe
8. Bærerammen
9. Dorsk
10. Butikkjede

Loddrett
1. Dveling
2. Påstryker
3. Overtar eiendeler
4. ___ Eyde
5. Skår
7. Felles

Futoshiki



Målet er å plassere tallene fra 1 til 7 i alle rader og kolonner. Noen tall er allerede fylt inn. Større enn, eller mindre enn tegnene (>2, og 1<7. Disse reglene må respekteres når rutenettet skal fylles ut.

Kryss og tvers

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

1. ARBEIDSPLASSER
2. BERINGSNIPE
3. BETEL
4. DEMENTERER
5. ETATSSJEF
6. FRONTE
7. FUGLEKIKKING
8. GRØNNE
9. HARDNE
10. HELTEMODIG
11. KJOLENE
12. KNEPPE
13. LUNT
14. MÅTEHOLDEN
15. OPPFOSTRES
16. PROSESSOR
17. RIKSARKIVAR
18. SAKSGANG
19. SPENNINGENE
20. UBUDEN

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

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 26. MAI 2023.
Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve.bergsland@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. **Husk å merke e-posten/konvolutten «Hjernetrim 1/2023»** og påfør eget navn, adresse og telefonnummer. Vinneren av hjernetrim i 4/2022 er Marie Nodland, fra Rælingen.

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*
- *Bedrøvelig*
- *Elendig*

A M L E I R B S E

FYLL INN ORDET:

Vi skal hylle de tillitsvalgte

Parat vokser, og det skal vi glede oss over. Våre dyktige tillitsvalgte står på for sine medlemmer hver eneste dag, og det gjør at flere ønsker å være medlem i vår organisasjon. Med godt over 41 000 medlemmer har vi aldri vært så mange Parat-medlemmer som nå. Jeg, med alle de tillitsvalgte i ryggen, skal fortsette å bidra til en enda bedre arbeidsdag.

Unn Kristin Olsen
Foto: Vetle Daler.

Verdien av våre tillitsvalgte er uendelig.
Unn Kristin Olsen

Vi i Parat skal markere oss gjennom forhandlinger, politisk påvirkning og i rettsapparatet om det blir nødvendig. Medlemmene skal være trygge på at vi skal sette våre spor i arbeidslivet også i 2023.

Årets flaggsak er «tillitsvalgte». Den tillitsvalgtes rolle er av stor betydning for velferdsstaten. Den norske modellen hadde ikke vært mulig uten at mange av oss tok på seg tillitsvalgtrollen. Partssamarbeid og trepartssamarbeidet bidrar til verdiskapning og velferd, og de tillitsvalgte er essensen i dette.

Parat har vært med på å bidra til at vår hovedorganisasjon YS har vedtatt kompetanse og livslang læring samt samfunnssikkerhet og beredskap som hovedsatsingsområder for 2023. Det meste av kompetanseutviklingen gjennom livet skjer i arbeidslivet, derfor er arbeidsplassen en viktig læringsarena.

Livslang læring støtter opp under arbeidslinjen og sikrer at flere kan stå lenger i jobben. Mange har behov for å styrke sine digitale ferdigheter. Alle må få reell mulighet til å oppdatere sin kompetanse i løpet av yrkeslivet, og få tilstrekkelig tid til dette i arbeidstiden. Derfor har vi i Parat en god stund nå etterspurt en kompetansereform for arbeidslivet. En slik reform er nedfelt i Hurdalsplattformen, og nå er endelig arbeidet igangsatt. Her skal vi påvirke og gi våre innspill til arbeidet underveis i tråd med Parats politikk på området.

I Parats strategiske plan står det at vi vil ha et grønt og bærekraftig arbeidsliv. Parats utgangspunkt er at det er mulig å forene økonomisk vekst og miljømessig bærekraft. Vi forventer at eventuelle endringer av oljevirksomheten vil bidra til at teknologi og kompetanse videreføres til nye næringer som skaper nye arbeidsplasser. Ikke minst er det viktig at tillitsvalgte involveres tidlig i prosessene for å sikre en rettferdig omstilling av det grønne skiftet. YS og Parat vil aktivt følge opp kompetanseutvikling og livslang læring som strategi for å ivareta arbeidstagernes behov i omstillingene som følger av klimakrisen.

Pandemien vi har vært igjennom, den forferdelige krigen i Ukraina og tilgang på energi og høye strømpriser har lært oss viktigheten av å ha samfunnssikkerhet og beredskap høyt på dagsordenen. YS-kongressen vedtok en resolusjon med overskriften «Sikkerhet og solidaritet i en ny tid». For å møte samfunnets sårbarhet, matvaresikkerhet, tilgang på medisiner, infrastruktur, arbeidsplasser og andre kritiske funksjoner krever vi styrket norsk beredskap. Mange av Parats medlemsgrupper blir berørt av dette. Parat vil bidra til synlighet, og vi skal være med på å sette politisk dagsorden på dette viktige området.

Verdien av tillitsvalgte er uendelig, jeg er så stolt og imponert over våre tillitsvalgte.

Så tusen takk til alle Parats tillitsvalgte. Dere gjør en fantastisk jobb.

UK. Olsen

Unn Kristin Olsen, *Leder i Parat*
Facebook: facebook.com/UnnKristinOlsenParatYS

T-skjorter med nytt design

Parat tilbyr nå t-skjorter med åtte nye motiver, som har fagorganisering og trygghet som grunnlag.

Medlemmer og tillitsvalgte kan nå bestille t-skjortene, og mange andre Parat-artikler, i **parat.shop.idegroup.no**, og betaler kun vår innkjøpspris.

T-shirt i økologisk bomull med 8 forskjellige motiver, leveres i dame- og herre-størrelse.

160 kroner

Frakt kommer i tillegg.

Nordea
Medlemstilbud
på billån fra Nordea
Som medlem av Parat får du et av Norges beste billån, med rente fra 4,90 %
Søk lån til bil, MC og caravan på
billan.nordea.no
parat
Priseksempel:
Eff.rente 6,49 %
kr 150.000,– o/5 år,
Etabl.geb. kr 2000,–
Tot.: kr 175.260,–