



Shahzad Rana

14

Se hva Microsoft, domstolene og Parat gjør i fellesskap



Tidsstyrt eller oppgavestyr
For mange er det ikke antall timer på jobb, men at oppgavene blir løst, som i realiteten bestemmer arbeidstiden.

18



Slutt på IA-samarbeidet?
IA-avtalen går ut ved årsskiftet, og spørsmålet er om arbeidsministeren er klar for å skrote hele avtalen.

28

Gjestens beste venn
Her er historien om arbeidssdagen til servitør Olav Sanden og renholder Yumin Tian.



32

Likhet og ulikhet

Nå i høst har NAV, Helsedirektoratet, økonomiprofessor Kalle Moene og redaktør i Dagbladet vært noen av dem som advarer oss mot økte forskjeller. I Helsedirektoratet sier man at alle indikatorer går i feil retning, og for øvrig advarer pessimistene mot eldrebølgen som skyller inn over oss, organisasjonsgraden som faller, og 100 000 barn som står i fare for å oppleve fattigdom, for å nevne noen av de negative framtidsutsiktene som blir presentert for oss.

Men er det sant, er alt bare elendighet? Statistisk sentralbyrå (SSB) har nylig gitt ut en analyse som viser ulikhetene i formue. SSB har også gitt ut publikasjonen «Dette er Norge 2018» som viser utviklingen på en rekke områder fra 1970-tallet og fram til i dag.

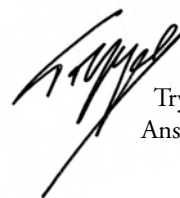
Analysen viser at det er til dels store forskjeller i formue og delvis i inntekt, men det er også tall som viser stor grad av likhet mellom befolkningen generelt og mellom kjønn.

Noe av det mest positive er at kvinner og menn er nesten likestilt når det gjelder andelen som er yrkesaktive (ca. 70 prosent). Andelen av befolkningen som tar høyere utdanning, stiger kraftig uansett kjønn (fra ca. 10 prosent i 1980 til nærmere 40 prosent i dag, og det er kvinnene som leder an). Det er også en høyere prosentandel som gjennomfører videregående opplæring, selv om det er lett å få et inntrykk av en annen virkelighet gjennom enkelte aviser og nyhetskanaler som lager store overskrifter på frafallet i norsk skole.

Det er forskjeller i inntekt, men det er en relativ flat utvikling over mange år, og Norge er et av de land i verden med de minste forskjellene på høy og lav inntekt. Island er svakt bedre enn oss, mens Mexico og USA har forskjeller som nesten er det dobbelte av hva det er her i landet. SSB har også beregnet gjennomsnittlig reallønnsvekst i Norge fra 1970 og fram til i dag, og økningen har vært på 121 prosent.

De store ulikhetene er knyttet til formue, og her er det verdipapirer og finanskapital som utgjør de store forskjellene. Ifølge SSB bidrar derimot boligformuene til å redusere forskjellene, og årsaken er at en stor andel nordmenn eier egen bolig. Og andelen boligeiere er stigende.

Tilbake til pessimistene viser også tallene fra SSB at vi over lang tid har fått flere leveår som kan benyttes til å bekymre oss. Forventet levealder er en mye brukt indikator på befolkningens helsetilstand, og en nyfødt gutt kan i dagens Norge forvente å bli 80,9 år, mens en jente 84,3 år. Dette er som SSB skriver en markant økning siden perioden 1946–1950 da tallene var henholdsvis 69,3 og 72,7 år.



Trygve Bergsland
Ansvarlig redaktør

parat

Utgis av: Parat
- en arbeidstakerorganisasjon i YS

Parat,
Boks 9029 Grønland,
0133 OSLO

www.parat.com

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

ISSN 1504-4297
ISSN 1894-8391 (online)

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

Leder: Hans-Erik Skjæggerud
Mobil: 959 38 769
E-post: hans-erik.skjeggerud@parat.com

Forsidefoto: Trygve Bergsland.
Avbildet: Shahzad Rana.

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

Redaksjonen avsluttet: 17.9.2018
Materiellfrist neste nr: 2.11.2018

Fagpressen

Layout:
07 Media, avd. Moss
www.07.no
Telefon: 22 79 95 00

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



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



**PRESENS
FAGLIGE UTVALG**

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

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

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

presse.no

2 Redaktøren har ordet

4 Småstoff

8 Fleksitid og tidssoner

12 Tidsstyrt eller oppgavestyrt arbeidstid

14 Vanskelig, digital modernisering

18 Arbeidstakere uten lønnet overtid

20 Aktive Parat

23 Internasjonalt arbeid

24 Het produktivitetsnedgang

26 Et innblikk i internasjonal politikk

27 Skjæggerud tar ikke gjenvalg

28 Krav om nye ideer for å fortsette IA-samarbeide

30 Større trygghet i boligmarkedet

32 Hotellgjestenes beste venner

36 Parat informerer

38 Spørsmål fra medlemmer

40 Kryssord, sudoku, anagram og på kryss og tvers

42 Leder i Parat

Microsoft, domstolene og Parat



Avdelingsdirektør for IT i Domstoladministrasjonen Olav Aasen i diskusjon med Parats nestleder Vegard Einan. Foto: Trygve Bergsland.

Parat har tatt et initiativ til å se på digitalisering av domstolene med nye øyne og har fått med Microsoft på laget. Selv om det er avbyråkratisering og stillingsstopp, skal digitaliseringen av domstolene skje med de ansatte på laget.



Tidsstyrt eller oppgavestyrt

Køene inn til storbyene er mindre på fredager sammenliknet med de andre dagene i uka. Det er også færre som benytter kollektiv transport inn til byene fredag morgen. Mange tar seg en oval helg. Spørsmålet er om de har fri, eller er de på jobb?



Het produktivitetsnedgang

Etter en sommer som har slått alle varmerekorder, er spørsmålet hvordan vi skal tilpasse oss klimaendringene. Høyere temperatur fører til at vi jobber langsommere, men hvilke rettigheter har du når det blir for varmt på jobb?

Krav om nye ideer for å fortsette IA-samarbeide

«Dette kan ikke fortsette på samme måten». Slik ordla arbeidsminister Anniken Hauglie seg om IA-avtalen like før jul i fjor. Fra 3. oktober 2001, da avtalen ble underskrevet, og fram til i dag har avtalen kostet staten 21 milliarder kroner.



Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie. Foto: regjeringen.



Servitør Olav Sanden. Foto: Sverre Bjørnholt.

Gjestens beste venn

De er hotellgjestenes beste venner. Her er historien om arbeidsdagen til servitør Olav Sanden og renholder Yumin Tian, begge veteraner i Oslos hotell- og restaurantnæring.



Måleverktøy for livskvalitet

Norge troner høyt på skalaen når verdens lykkeligste land rangeres, men oversiktene bygger på små utvalg og ofte kun ett enkelt spørsmål om tilfredshet med livet alt i alt. Nå lanserer Helsedirektoratet og Folkehelseinstituttet et nytt målesystem for måling av livskvalitet.

Måleverktøyet skal kunne brukes til befolkningsundersøkelser av objektiv og subjektiv livskvalitet, både nasjonalt, regionalt og lokalt.

– Gjennom målingene vi nå anbefaler, får vi langt bedre kunnskap om hvordan folk faktisk har det. Det gir oss muligheten til å utvikle mer treffsikre tiltak for en god samfunnsutvikling, sier helsedirektør Bjørn Guldvog til direktoratets nettsider.

Helsedirektoratet.no



Forlater NHO Reiseliv

Ti historiske og familieeide hoteller har valgt å forlate NHO Reiseliv til fordel for Norsk Industri på grunn av misnøye, ifølge Dagens Næringsliv.

Kristin Krohn Devold, administrerende direktør i NHO Reiseliv, bekrefter at et begrenset antall historiske hoteller har varslet overgang. @NTB



Kristin Krohn Devold.
Foto: NHO.

Rekordlavt antall som handler svart

Én av ti nordmenn har handlet svart de siste to årene, ifølge en fersk spørreundersøkelse Opinion har gjort for Samarbeid mot svart økonomi og Skatteetaten. Aldri før har så få oppgitt at de har handlet svart, opplyser Skatteetaten.

Til tross for nedgangen i svart handel er det en økende tendens til kjøp av svart arbeidskraft innenfor renhold og vedlikehold av bygninger. @NTB

Flere unge uføre

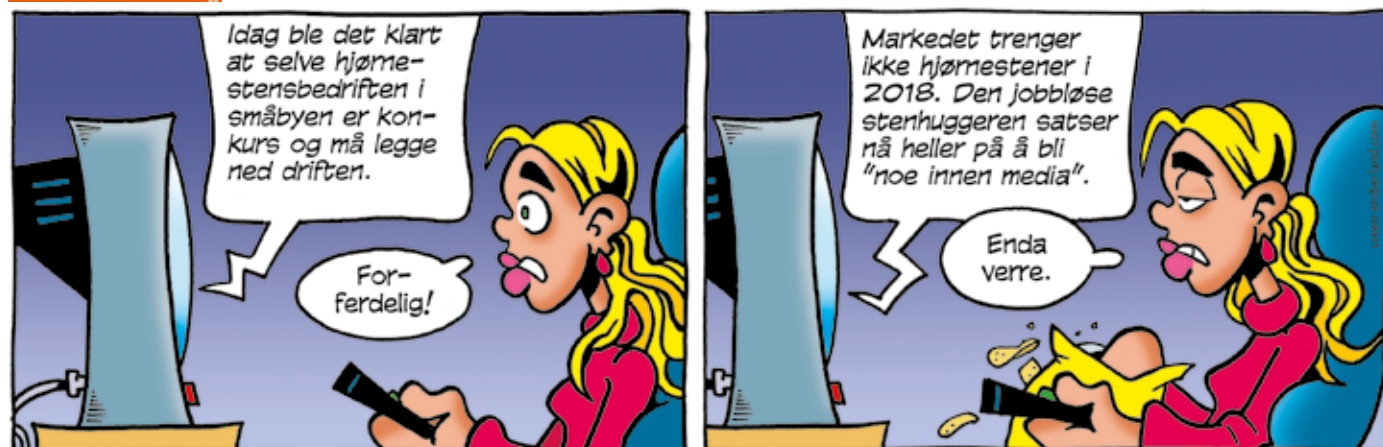
Ved utgangen av juni 2018 var det i alt 332 100 som mottok uføretrygd. Andelen utgjør 9,8 prosent av befolkningen i alderen 18 til 67 år ifølge NAV.

– De siste årene har det vært en økning i antall mottakere av uføretrygd, og vi forventer at veksten fortsetter ut året og neste år. Utviklingen må ses i sammenheng med aldringen av befolkningen, befolkningsvekst og endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger, sier arbeids- og velferdsdirektør Sigrun Vågeng.

Siden starten av 2000-tallet har det vært en økning i andelen uføretrygdede i alderen 18 til 40 år, mens det har vært en nedgang for dem over 50 år. @NTB



BTTE til 4IRE



Dårlig helse fører folk ut av arbeidsmarkedet

85 prosent av dem som kunne ha vært i jobb, sier at årsaken til at det ikke er det, er helse, ifølge YS' arbeidslivsbarometer for 2018.

Ifølge undersøkelsen, som omfatter både folk i og utenfor arbeidslivet, er dårlig helse den viktigste årsaken til at folk havner utenfor arbeidsmarkedet, melder NRK. YS-leder Jorunn Berland mener vi bør være opptatt av hvordan vi sikrer godt arbeidsmiljø i utsatte bransjer, istedenfor å tvinge syke tilbake i jobb. @NTB



Mange jobber overtid uten lønn

En analyse fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) utført for Parat viser at nær en tredel av norske arbeidstakere ikke registrerer overtid. Ifølge rapporten har antallet arbeidstakere som ikke registrerer overtid økt fra 25 prosent i 2015 til 31 prosent i 2017.

Ifølge rapporten er det særlig midlertidig ansatte og dem som er i et engasjement som jobber utover alminnelig arbeidstid uten at det blir registrert. Parats forhandlingssjef Turid Svendsen sier dette kan bety at midlertidige ansatte føler de må jobbe gratis for å øke sannsynligheten for å få fast arbeid. *Parat24.com*

Tar lett på løsarbeid

Elin Ørjasæter, som selv står politisk til høyre, refser høyrepartiene for ikke å ta inn over seg konsekvensene av at andelen faste ansatte er i fritt fall. Sammen med tidligere Fafo-forsker Line Eldring har hun gitt ut boken «Løsarbeidersamfunnet».

I boken ser forfatterne på konsekvensene av at andelen uten fast jobb vokser i den vestlige verden til fordel for korttidskontrakter, nulltimerskontrakter, frilansere, ringevikarer og innleie. De peker på at det internasjonalt diskuteres om disse løsarbeiderne, som kalles prekariatet, utgjør en ny samfunnsklasse, hvis liv består av utrygghet og stress. @NTB



Elin Ørjasæter. Foto: Frida Marie Grande.



Tilpassing av arbeidsplassen

Over 60 prosent av funksjonshemmede som er i arbeid, har fått tilpasset sin arbeidssituasjon. Det er en økning på åtte prosentpoeng på ett år ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB). Siden 2002 har andelen av funksjonshemmede som har fått tilrettelagt arbeid, steget med 18 prosentpoeng.

Tilretteleggingen kan gå på fysisk tilrettelegging, endringer av oppgaver eller tilpasset arbeidstid. @NTB



Færre jobber kveld, helg og natt

Færre nordmenn enn før jobber om kvelden, natten og i helgene. Det viser tall fra en rapport om arbeidstidsordninger som Arbeidsforskningsinstituttet har utført for Parat. Stikk i strid med det mange kanskje tror, synker altså andelen som jobber regelmessig om kvelden, om natten og i helgen, ifølge rapporten, som tar utgangspunkt i tall fra SSBs Arbeidskraftundersøkelse og YS' Arbeidslivsbarometer.

Samtidig med at kvelds-, natt- og lørdagsarbeid synker, øker andelen som jobber skift eller turnus, viser rapporten. Blant alle sysselsatte er det i 2017 litt over 24 prosent som jobber skift eller turnus, mot 20,6 prosent i 2001.

Parat24.com

Slutt på seksuell trakassering

Likestillings- og diskrimineringsombudet vil få en slutt på seksuell trakassering i arbeidslivet, og lanserer en kampanje for å kurse arbeidsplasser om temaet. Sammen med Arbeidstilsynet, Parat, NHO, Virke, KS og Fellesforbundet har Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) lansert kampanjen «Sammen setter vi strek for seksuell trakassering».

Kampanjen har som mål å forebygge seksuell trakassering ved å øke arbeidsgivers kunnskap om hva seksuell trakassering er, samt å øke bevisstheten om det ansvaret arbeidsgiver har for at arbeidstakerne ikke utsettes for seksuell trakassering.

– Vi vil nå gjøre det helt klart at det er ledelsen som har ansvar for tryggheten til alle ansatte uansett kjønn, alder eller andre kjennetegn ved dem, sier likestillings- og diskrimineringsombud Hanne Bjurstrøm. @NTB



Økende antall 50-åringer får klamydia

Stadig flere over 50 år får påvist klamydia. De siste ti årene har det vært en dobling, viser tall fra Folkehelseinstituttet. I fjor fikk 384 nordmenn over 50 år påvist kjønnssykdommen, mer enn dobbelt så mange som for ti år siden. 70 prosent av dem over 50 år som får klamydia, er menn.

– Det kan være en indikasjon på at eldre menn har sex med yngre kvinner og derfor lettere utsetter seg for smitte av klamydia, sier assisterende daglig leder ved Sex og samfunn, Tore Holte Follestad, til radio-kanalen P4.

Det ble diagnostisert 25 130 tilfeller av klamydia i Norge i fjor. Antall testede for klamydia var 368 953 for hele landet, og andelen positive tester var 6,8 prosent. @NTB



KrF vil ha nye alkoholregler i arbeidslivet

Leder Knut Arild Hareide i KrF mener alkoholpresset er et problem i arbeidslivet. Derfor ønsker han nye retningslinjer i avtalen om inkluderende arbeidsliv.

– Det er store omkostninger knyttet til alkohol i arbeidslivet. Arbeidslivet er helsefremmende for de aller fleste, og det er viktig å hindre at rusproblemer fører til utstøting fra arbeidslivet, sier Hareide til Aftenposten.

KrF-lederen omtaler arbeidsplassen som en viktig arena for rusforebygging, og mener det er merkelig at alkohol ikke er nevnt i avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). @NTB

Knut Arild Hareide. Foto: KrF



Spedbarn uten flybillett fikk erstatning

Et spedbarn uten egen billett er tilkjent erstatning for en flyforsinkelse. Det er første gang Transportklagenemnda gir et spedbarn samme rett som en voksen. Ifølge flysmart24 betalte foreldrene 300 kroner i gebyr for å få barnet med og fikk 4000 kroner i erstatning.

Forsinkelsen på flyet fra Oslo til Burgas i Bulgaria var på drøyt fire og en halv time. Flyet tilhørte det svenske charterselskapet Novair og fløy for det norske søsterselskapet Apollo Reiser da hendelsen inntraff i 2016. Novair avviste i utgangspunktet kravet om standardkompensasjon, men har rettet seg etter Transportklagenemndas avgjørelse. @NTB

All alkoholbruk er skadelig

Selv et enkelt glass vin eller øl nå og da øker risikoen for helseproblemer og tidlig død, ifølge en stor studie i 195 land utført av Institute for Health Metrics and Evaluation i Seattle i USA.

– Det finnes ingen trygg alkoholgrense, sier forsker Max Griswold som leder 500 eksperter på området.

Til tross for studier som viser at lett eller moderat alkoholinntak kan redusere risikoen for hjertesykdommer, viser den nye studien at all alkoholbruk utgjør en risiko.

– Den beskyttende effekten av alkohol overskygges av risikoen, sier Griswold til AFP i en oppsummering av studien, som er publisert i det medisinske tidsskriftet The Lancet. @NTB





Flere øyne og ører på gata

Oslo politidistrikt har signert en samarbeidsavtale med seks vekterselskaper for å gjøre Oslos gater tryggere.

– Politiet har hatt et sikkerhetsmonopol, men i de siste årene har vi innsett at det er rom for flere, sier seksjonsleder Robert Thorsen for Enhet sentrum i Oslo politidistrikt til NTB.

Avtalen er en formalisering av allerede innarbeidet sedvane mellom politiet og flere av hovedstadens sikkerhetselskaper og bygger på avtalen Politidirektoratet og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) undertegnet tidligere i år. Dette er en nasjonal samarbeidsavtale mellom politiet og sikkerhetsbransjen. @NTB

Partene stiller krav

Partene i arbeidslivet forventer at regjeringen leverer når statsminister Erna Solberg (H) inviterer til dugnad for å få flere med hull i CV-en i jobb. Flere i jobb er målet med inkluderingsdugnaden som regjeringen har dratt i gang, der målet er at terskelen for å ansette folk med hull i CV-en må bli lavere.

Hver femte nordmann mellom 20 og 66 år står utenfor arbeidslivet. Blant dem med funksjonshemming har bare fire av ti en fot innenfor. Samtidig har antall uføre steget med ti prosent de siste fem årene. Og ifølge OECD er nær 90 000 unge her i landet uten jobb eller utdanning.

– Vi forventer at regjeringen forsterker innsatsen med tilstrekkelige ressurser, politiske virkemidler og i nært samarbeid med partene, heter det i et felles brev til arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie (H) samme dag som inkluderingsdugnaden ble lansert.

Brevet var undertegnet lederne for arbeidstakerorganisasjonene NHO, KS, Virke og Spekter og arbeidstakerorganisasjonene YS, LO, Unio og Akademikerne. @NTB

Erna Solberg. Foto: Thomas Haugersveen/
Statsministerens kontor.



Kunnskap er makt

Aktuelle bøker for deg som vil holde deg oppdatert

Trond Løkken Sundet

Kollektiv arbeidsrett

Denne boken gir en oversikt over rettsregler knyttet til tariffavtaler, kollektiv medvirkning og løsning av retts- og interesselister. Ut over dette er sentrale tema:

- Organisasjonene og organisasjonsfrihet
- Det kollektive arbeidslivet og EØS-retten
- Medvirkning og medbestemmelse
- Tariffavtalens innhold og virkninger
- Arbeidskamp og fredsplikt
- Tarifforhandlinger og tariffoppgjør

Forfatteren benytter eksempler fra rettspraksis, tariffavtaler og tariffpraksis for å sette reglene inn i en sammenheng.

Forlag: Cappelen Damm Akademisk



Line Eldring og Elin Ørjaseter

Løsarbeidersamfunnet

Andelen arbeidstakere uten fast jobb er ifølge forfatterne økende. Det er folk på korttidskontrakter og nulltimerskontrakter, det er innleide, ringevikarer, frilansere og selvstendig næringsdrivende.

Boken tar for seg utviklingen i Norge og gir en bred oversikt over ulike tilknytningsformer i arbeidslivet, både når det gjelder juss og tall. Eksempelene spenner fra østeuropeere på norske byggeplasser til høyt lønnede IT-konsulenter i delvis statseide bedrifter. Utfordringer knyttet til delingsøkonomien er også tema.

Forlag: Cappelen Damm Akademisk



Ketil Raknes og Bård Vegar Solhjell

Jakta på makta

Boken er basert på tolv råd fra forfatterne om hvordan du som leser kan drive effektiv påvirkning. Det forklares hvorfor det er viktig å oppsummere budskapet på ett A4-ark. Hvordan du kan skaffe deg nettverk og bygge allianser. Hvordan du kan bli lyttet til, og hva du absolutt ikke bør gjøre.

Forlag: Gyldendal





Stian Rustad har bygget opp 24sevenoffice og gjennomfører total fleksibilitet i egne virksomheter. Investor Rustad har selv bosatt seg i New York.
Foto: Gorm K. Gaare.

Fleksitid og tidssoner:

Når nattevakten kan legges til dagtid

Når du leser om nattens innbrudd hos naboen i lokalavisa, kan artikkelen være skrevet av NTB-ansatte noen mil utenfor Sydney. Vil positive erfaringer med fleksitid på norske arbeidsplasser inspirere flere bedrifter til å gjøre som NTB?

Av: Magne Otterdal og Tellef Øgrim

Kan flere døgnåpne tjenester og oppgaver utføres av ansatte som jobber fra andre tidssoner, på dagtid når det er natt i Norge? NTB tok spranget og flyttet nattevaktene til Sydney, og har høstet gode erfaringer med det. Det gjenstår å se om flere i norsk

arbeidsliv får tilbud om å flytte jobben til gunstige tidssoner, men det stadig mer fleksible arbeidslivet er kommet for å bli.

Satser på total fleksibilitet

Parat-bladets utsendte møter gründeren av 24sevenoffice, Stian Rustad, i selskapets

kontorlokaler på Tjuvholmen. Neste dag drar han til New York, hvor han bor og driver sine investerings- og oppstartsaktiviteter.

Tidssonejobbing er et nyord som klinger godt i Rustads ører. Han startet 24sevenoffice på 1990-tallet, som et av de aller

”Slagordet til 24sevenoffice er nettopp «jobb når du vil hvor du vil». Vår løsning gjør at en ikke er så avhengig av tid og sted for å gjøre jobben.

Stian Rustad, gründer av 24sevenoffice

første skybaserte kontorstøttesystemer i verden.

– Slagordet til 24sevenoffice er nettopp «jobb når du vil hvor du vil». Vår løsning gjør at en ikke er så avhengig av tid og sted for å gjøre jobben, sier Rustad.

Bedriftens 75 ansatte i Oslo, Skien, New York og Stockholm gjennomfører full fleksibilitet i arbeidstid, det er full tilgang til å koble opp og jobbe uansett hvor en måtte finne seg. Det gjør de 32 000 bedriftene som i dag bruker 24sevenoffice-infrastruktur, og bidrar til veksten i bruk av fleksitid på norske arbeidsplasser.

– En blir ikke avhengig av å møte på kontoret, medarbeidere får en helt annen frihet. Jobben kan starte om morgenen med en kopp kaffe hjemme til etter rushtiden, sier Rustad.

Mindre stress, bedre for miljøet

Han mener at å ha total fleksibilitet er noe alle liker, og det blir mindre stress. Rustad peker på hvordan løsningen han begynte å utvikle på 1990-tallet, nå bidrar til miljøet. Det gjelder mindre energibruk på bedriftsinterne servere, ved at systemene er skybaserte. I tillegg blir det mindre forurensning med færre på veien i rushtiden.

– Bare tenk på hvor mye som går med til å både produsere og drifte servere i 35 000 bedrifter, sier Rustad. Han har god samvittig med tanke på miljøgevinsten 24sevenoffice har bidratt til.

Han sier også at tidssonejobbing er blitt en del av egen virksomhet. Med økende kundekrets på begge sider av Atlanteren er det behov for kundeoppfølging både sent og tidlig.

– Det sitter medarbeidere på dagtid i New York og hjelper kunder på kveldstid i Norge, sier Stian Rustad.

Likeledes bistår de som er tidlig på jobb i Oslo, kunder i USA som trenger hjelp på natten.

– Overtid er en uting, jeg har mye mer tro på knallmotiverte medarbeidere i arbeidstiden, sier Rustad.

Dekker natten fra lyse dagen

I et mediesenter utenfor Sydney i Australia sitter tre journalister fra Norsk Telegrambyrå (NTB) og skriver nyhetsartikler mens det er natt i Norge.

Tanken om å drive produksjon av natt-nyheter på dagtid fra den andre

siden av jordkloden, basert på elektroniske kilder via internett, dukket først opp hos NTBs danske søsterbyrå Ritzau.

– Det var flere årsaker som lå bak. Det kan sammenfattes i behovet for å slippe å jobbe om natten hjemme i Danmark, sier NTBs nyhetsredaktør Ole Kristian Bjellaanes til Parat.

Ledige pulter

Prosjektet skjøt fart da det ble kjent at det australske nyhetsbyrået AAU skulle nedbemanne.

– Det førte til at det dukket opp ledige lokaler i et passende miljø. I 2013 var jeg nede på befaring, og i slutten av august 2015 begynte våre folk arbeidet der nede, sier Bjellaanes.



Avslappet stemning i 24sevenoffice. Foto: Gorm K. Gaare.



Han legger ikke skjul på at den interne prosessen før prosjektet ble sjøsatt var lang. Det ble lange diskusjoner og lange utredninger.

– Vi ville ha bedre ressursutnyttelse.

Denne løsningen lot oss ha flere mennesker på jobb om natten.

– Og så sparer dere vel penger?

– Isolert sett sparer vi kostnader og får mer ut av ressursene. Når man jobber om natten i Norge, utløses det jo sjenerøse avspaseringsordninger og ekstra betaling.

– Noe av dette faller bort når man jobber på dagen fra den andre siden av jordkloden. Men hva blir nettoen når alt gjøres opp?

– Nei, det blir kanskje ikke billigere totalt sett, men vi får gjort mer, sier han.

Levende miljø

Han beskriver det også som en klar fordel at de som jobber natt fra Australia ikke sitter to stykker i nattemørket i et kontorlandskap på Langkaia i Oslo, men i stedet jobber sammen med 20 andre journalister, fra andre nyhetsbyråer, på dagtid.

– Det er en klar fordel, sier han uten at han kan garantere at denne ordningen kommer til å bli stående for alltid.

– Det å gjeninnføre nattevaktordningen kan bli en tung oppgave, men jeg kan ikke garantere at vi aldri kommer til å ha nattevakter i Oslo igjen, sier Bjellaanes.

To viktige utfordringer peker seg imidlertid ut. Den ene heter rekruttering og den andre turnover.

Ned for andre gang

NTB har sendt både 50- og 60-åringer «nedover». Primærmålet er å sende journalister med lang erfaring.

– Det er ikke bare lett å rekruttere fra vår faste stab til dette, sier han, før han nevner at en medarbeider nylig dro ned for andre gang, med skolebarn og mann, for å være der i to år.

Bostøtte

De to årene er visumgrensen i Australia. Så må man hjem igjen. NTB gir tilskudd til familiemedlemmer og dessuten bostøtte.

– Man kan diskutere om det er godt eller dårlig det vi bidrar med. Det er klart at det ikke er like mye penger som tidligere tiders korrespondentordninger, sier han og viser til støtten en utenlandskorrespondent og hennes familie fikk i tiden før internett-krisa tok mediebransjen.

Fort hjem igjen

Før hadde NTB det Bjellaanes kaller «et stabilt korps av nattevakter». Australia-løsningen endret dette.

– Det blir større turnover. Jeg liker stabil stab. Vi hadde en periode da vi åpnet for engasjementer i Australia ned til tre måneder.

Erfaringen hans er at noen måneder er for lite. Nå er regelen minst ett år. Men visumordningen gjør at det uansett ikke kan bli mer enn to års utenlandseventyr for NTBs dag-nattevakter.

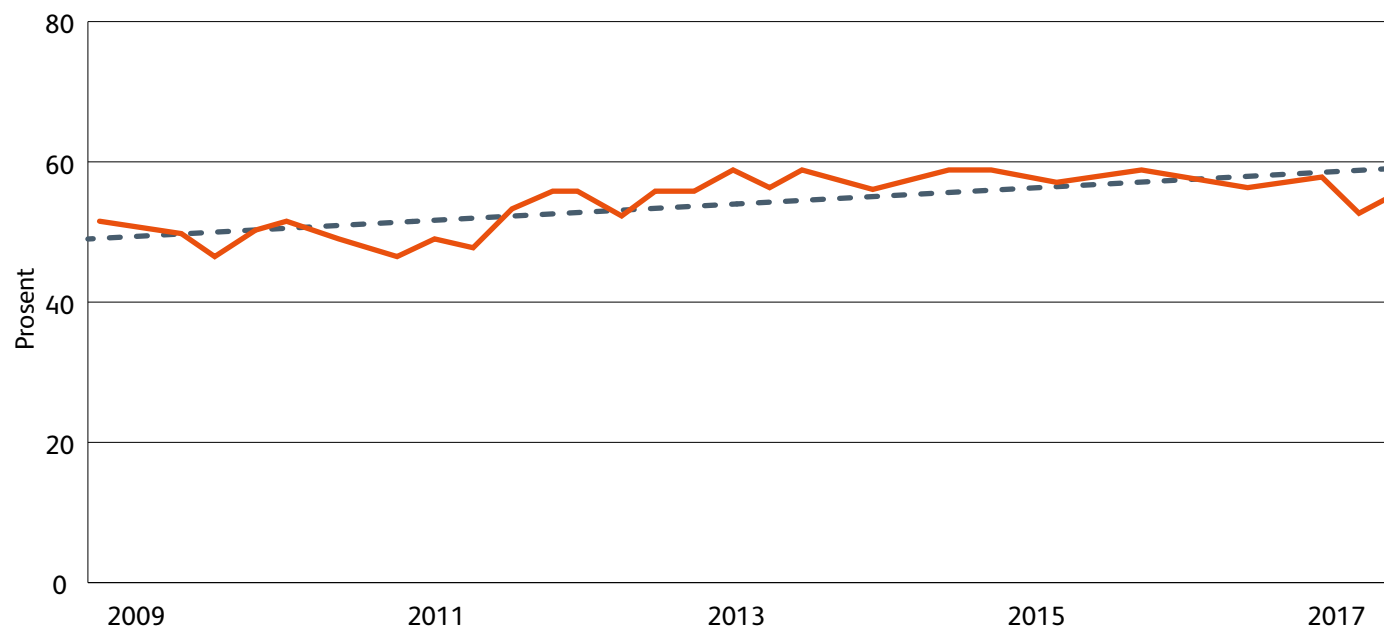
Vekst i fleksitid

Andelen arbeidstakere i Norge som kan benytte fleksitid, har økt jevnt og trutt siden 2000. Da det i 2006 ble innført en betinget lovfestet rett til fleksitid, økte andelen fleksitidjobber ytterligere.

Ifølge Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og en rapport fra forskningsstiftelsen Fafo våren 2018 benytter 55 prosent av de sysselsatte en eller annen form for fleksitid.

I fleksitidrapporten heter det:

Vi har ikke tall over tid når det gjelder muligheten for å jobbe hjemmefra, men mye



Andel lønnsstakere med fleksitid 2009–2017. Stiplet linje er anslått trend over tid.

Kilde: Fleksibel arbeidstid, En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv. Fafo/Arbeids- og sosialdepartementet.



NTB gjorde selv et nummer av etableringen i Sydney, dette bildet er fra pressemeldingen som ble sendt ut i 2015 med de første utsendte nattevaktene. På bildet: Fredrik Ljone Holst, Stian Johnsen, Marius Helge Larsen, Trine Andersen. Foto: NTB.

tyder på at denne typen fleksibelt arbeid øker. Det er for eksempel en vekst i andel arbeidstakere som kontaktes på fritiden i forbindelse med jobben eller som sjekker jobbelaterte saker via PC, nettbrett eller telefon.

Samtidig peker rapporten på at det fortsatt er en stor andel, 45 prosent, av de sysselsatte som ikke har mulighet til fleksitid. Og det er store forskjeller i hvilke yrkesgrupper som har tilgang til å bruke fleksitid:

Forskjellene i fleksitid – både tilgang til ordningene og i hvilken grad de brukes – følger kravene til fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen, slik de oppfattes av arbeidstaker. Den typiske arbeidstaker med fleksitid og/eller hjemmekontor har høyere utdanning, jobber i et leder- eller akademikeryrke og har en heltidsstilling der den avtalte arbeidstiden ikke varierer fra uke til uke. Deltidsansatte i salg, service og omsorg har sjelden slike ordninger, og ordningene er heller ikke van-

lige blant industriarbeidere, uavhengig av arbeidstidsordning.

Mer attraktiv arbeidsplass

Ifølge undersøkelsen har virksomhetene flere ulike begrunnelser for å tilby mulighet for fleksitid. Mange viser til at dette gir fleksibilitet i perioder med høyt arbeidspress eller reduserer behovet for overtid. Det vil si at slike ordninger gjør det enklere å organisere arbeidsoppgavene. – Virksomhetene trekker også fram at slike ordninger gjør arbeidsplassen mer attraktiv, og at arbeidstakerne ønsker slike ordninger, noe som kan bidra til å rekruttere og beholde medarbeidere, heter det i Fafo-rapporten.

Virksomheter som ikke har fleksitid, forklarer dette med at det er vanskelig å kombinere slike ordninger med den typen arbeid som utføres, eller at dette passer dårlig med arbeidstidsordninger.

Enklere og enklere

Om lag 40 prosent av arbeidstakerne sier ny teknologi har gjort det enklere å benytte fleksible arbeidstidsordninger for personer i deres type jobb. Det er betydelige forskjeller i hvem som svarer at teknologien har bidratt til muligheter for økt fleksibilitet; funksjonærer og ledere med fast daglig arbeidstid sier ja, de som jobber skift og er i et arbeider- eller serviceyrke, sier stort sett at det ikke er noen forskjell. – Vi ser at det er mye bruk av fleksitid i arbeidslivet. Det er bra. Fleksitid kan brukes for å balansere jobb, familie og egen helse. Vi ser også at fleksitid brukes for å håndtere krevende perioder på jobben, uttalte arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie da hun fikk overlevert rapporten fra Fafo i juli 2018. ■

Tidsstyrt eller oppgavestyrt arbeidstid

Køene inn til storbyene er mindre på fredager sammenliknet med de andre dagene i uka. Det er også færre som benytter kollektiv transport inn til byene fredag morgen. Mange tar seg en oval helg. Spørsmålet er om de har fri, eller er de på jobb?

Av: Lill Fischer

Et økende antall ansatte er utstyrt med smarttelefon, laptop og nettbrett, som gjør at jobben kan utføres hjemme, på hytta, på ferie, på toget – ja, hvor som helst og når som helst. Det er ikke antall timer på jobb, men at oppgavene blir løst, som i realiteten bestemmer arbeidstiden. På mange måter kan arbeidstakerne selv bestemme når og hvor arbeidet skal utføres, noe som gir stor fleksibilitet, og mulighet til å ta seg en dag fri innimellom.

For andre er det klokken som styrer. Arbeidstiden er fastsatt, fra og til bestemte tidspunkter. Dette gjelder for eksempel ansatte i butikker, i helsesektoren, på fabrikker og i flyselskaper. Disse arbeidsgruppene kan ikke velge å ta med seg arbeidet hjem og ta en langhelg. Blant

arbeidstakere med tidsstyrt arbeid er det en overhyppighet av kvinner. Jobber du på et sykehjem eller i en butikk, kan du ikke ta med deg jobben hjem for å fortsette etter at du har lagt barna.

Utdanning og inntekt avgjør

Muligheten til å styre arbeidstiden sin selv blir av mange oppfattet som et gode og gir en velferdsgevinst. Men selv om mange har et fleksibelt forhold til arbeidstiden, er ikke fleksibiliteten likt fordelt.

Det er i gruppene som har lav utdanning og lav inntekt, vi finner de fleste arbeidstakerne som har klokkestyrt arbeid, men også blant høyt utdannede med lav inntekt er det mange med klokkestyrt arbeid, samtidig har mange en arbeidstid som er en kombinasjon av klokkestyrt og oppgavestyrt.

Direktør ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), Arild H. Steen, sier at klokkestyrt eller oppgavestyrt arbeidstid blant annet henger sammen med utdannings- og inntektsnivå.

– Blant dem som har lav utdanning og inntekt over 530 000, oppgir 27 prosent at de har klokkestyrt arbeid, mens 14 prosent oppgir at de har oppgavestyrt arbeidstid, sier Steen.

Blant arbeidstakere med lav utdanning og inntekt under 530 000 oppgir 38 prosent at de har klokkestyrt arbeidstid og 7 prosent at de har oppgavestyrt arbeidstid.

– Tallene endrer seg for arbeidstakere med høy utdanning og inntekt over 530 000. Her oppgir 20 prosent at de har oppgavestyrt arbeidstid, ifølge Steen.



I gruppen med høy utdanning, men lav inntekt har 29 prosent klokkestyrt arbeid, mens 14 prosent har oppgavestyrt arbeidstid.

«Alltid» på jobb

May Thingelstad er prosjektleder i Content marketing-avdelingen i Aller Media og er bindeledd mellom selger og skribent, er med på møter med



May Thingelstad.
Foto: Privat.

kunder, innsalg og prosjektstyring av reklamekampanjer.

Hun har arbeidstid fra åtte til fire med kjernetid fra ni til tre. I jobben som prosjektleder er det mange tidsfrister å forholde seg til.

– Det er tidsfristene som i mange tilfeller bestemmer arbeidstiden. Er det noe som haster, så må vi bare kaste oss rundt, sier Thingelstad.

Hun er utstyrt med bærbar PC og smarttelefon, og har dermed mulighet til å jobbe hjemmefra. Men på hennes avdeling er det ingen generell ordning med hjemmekontor.

– Er det noe spesielt, for eksempel hvis jeg skal ha en håndverker hjemme, kan jeg jobbe hjemme til han er ferdig, sier Thingelstad.

Med tilgang på e-post på telefonen blir skillet mellom fritid og jobb veldig utvasket.

– Jeg er alltid tilgjengelig. Det har til og med hendt at jeg har sendt e-poster midt på natten. Selv når jeg har ferie, er jeg på, jeg sjekker e-posten min hver dag og er altfor dårlig til å skru av jobben, sier Thingelstad.

Fleksibilitet

Thingelstad mener vi ikke har fått den fleksibiliteten de nye verktøyene har muligheten til å gi.

– Det har gått mest den ene veien. Det er forventet at du er på jobb mellom åtte og fire, selv om du har jobbet hjemme om kvelden. Det går litt på samvittigheten, en vil gjøre en god jobb og svare kundene når de ringer, selv om det er utenfor arbeidstid, sier hun.

Thingelstad mener det er litt gammeldags å være så opptatt av arbeidstid når det er resultatene som er viktige.

– Det blir ikke nødvendigvis resultater av at du er på jobben mellom åtte til fire, det er hva du gjør som skaper resultater. Hvor og når blir egentlig mer underordnet, sier hun.

– Er du bare May eller er du «May Aller Media»?

Thingelstad tenker seg om før hun svarer.

– En tidligere kollega sluttet og begynte i ny jobb. I den nye jobben kan hun gå



Anita Jacobsen.
Foto: Privat

hjem klokken fire og skru av. Det synes hun er deilig. Men jeg er nok en type som ikke helt klarer å skru av jobben. Vi er forskjellige, sier hun.

Verdifullt å ha helt fri

Anita Jacobsen jobber på Amedias kundesenter i Drammen. Der tar hun, sammen med de andre kundebehandlere, imot henvendelser fra abonnentene i Amedias nesten 70 ulike aviser. Henvendelser som stort sett dreier seg om klager når kundene ikke har fått avisen, ferieflytting og adresseendringer. Hun svarer kundene på telefon, chat og på e-post.

Jacobsen jobber fra 07.00 til 15.00, fem dager i uka. Det har hun gjort i mange år og stortrives med det.

– Jeg trives med å ha fast arbeidstid. Når jeg er ferdig på jobb klokken 15.00, er jeg ferdig og har ikke noe ansvar. Jeg slipper å ta med jobben hjem, sier Jacobsen.

Hun tror fritiden hennes blir bedre av å ha et klart skille mellom jobb og fritid. Kundebehandlere i Amedia har ikke fått utdelt laptop eller telefon fra arbeidsgiver. Jacobsen vil heller ikke ha det.

– Med jobbtelefon vil jeg føle at jeg må være tilgjengelig for arbeidsgiver i fritiden. Nå kan jeg klare hodet helt og ha kvalitetsfritid. Er det noe veldig viktig, får de fatt i meg på min private telefon, sier Jacobsen.

Jacobsen vil ikke bytte jobb og være mer tilgjengelig. Noen velger å ha en jobb hvor de er på hele døgnet, Anita har valgt annerledes.

– Hvis noen hadde slengt en million på bordet, skulle jeg vurdert å bytte. Da hadde det kanskje vært aktuelt, ler Anita Jacobsen. ■



Hovedtillitsvalgt for Parat i domstolene Nina Anderson. Foto: Trygve Bergsland.



IT sjef i Microsoft Shahzad Rana. Foto: Trygve Bergsland.



Statssekretær i Justis- og beredskapsdepartementet Sveinung Rotevatn (V) i debatt med Parats nestleder Vegard Einan. Foto: Trygve Bergsland.



Storingsrepresentant og medlem av Justiskomiteen
Maria Aasen-Svensrud. Foto: Trygve Bergsland.



Leder teknologi og digitalisering i Abelis Kjetil
Thorvik Brun. Foto: Trygve Bergsland.

Vanskelig, digital modernisering

Parat har tatt et initiativ til å se på digitalisering av domstolene med nye øyne og har fått med Microsoft på laget. Selv om det er avbyråkratisering og stillingsstopp, skal digitaliseringen av domstolene skje med de ansatte på laget.

Av: Tellef Øgrim

For å digitalisere kreves det investeringer. Men kan offentlig sektor henge med når ABE-reformen fører til stillingsstopp og krav om rask effektivitetsgevinst?

Olav Aasen, avdelingsdirektør for IT i Domstoladministrasjonen, som har ansvaret for den sentrale administrasjonen av domstolene i Norge, beskriver kombinasjonen av digitaliserings- og effektiviseringskrav som en utfordring.

– Samtidig som vi skal investere i digital omstilling, så må vi kutte kostnader. Det er en utfordrende situasjon. Vi har jo stillingsstopp hos oss nå. Dette gjør den omfattende digitale omstillingen vanskeligere, sier han.

Dermed slutter han seg også til det Nina Anderson, hovedtillitsvalgt for Parat i domstolene, beskrev under en debatt om

digitalisering under Arendalsuka i august, da Anderson pekte på at «politikerne krever effektiviseringsgevinst fra dag én».

Ingen slakk

Sveinung Rotevatn (V), statssekretær i Justis- og beredskapsdepartementet, ga ikke ved dørene under debatten, og kunne ikke slakke av på regjeringens krav om at digitalisering må gi rask gevinst.

– Vi digitaliserer for å spare og å skape fordeler for brukerne. Pensjonsutgiftene skyter i været, oljeinntektene går ned. Vi må få mer ut av pengene våre, sa han i debatten.

Generalsekretær i Parat og debattleder, Trond R. Hole, spør om Rotevatn mener vi må piskes litt?

– Nei, ingen skal piskes, men alle må bidra, sier Rotevatn.



”Ruter, Skatteetaten og Lånekassen er gjerne dem som trekkes fram. Til tross for at det bevilges mange penger til digitalisering over statsbudsjettene, får vi ikke høre de store historiene fra andre etater. Hvorfor får vi ikke raskere resultater i andre deler av statlig sektor?

Spør Parat-nestleder Vegard Einan



Så lenge det er Rotevatn som sitter i regjering, og ikke Aps representant i debatten, Maria Aasen-Svensrud, var det liten trøst i at sistnevnte signaliserer sin motstand mot praksisen med å kreve gevinst av digitaliseringen fra dag én.

– Ap har reagert på dette blant annet i budsjettdebatten om avbyråkratiserings-kuttene gjennom ABE-reformen, sier hun.

Langt mellom dropsene

Ved åpningen av debatten i Arendal tok Parat-nestleder Vegard Einan utgangspunkt i en idéutveksling som har gått mellom Parat og Microsoft om den videre digitaliseringen av norske domstoler. Han legger ikke skjul på at det er langt mellom suksesshistoriene om digitalisering i det offentlige.

– Ruter, Skatteetaten og Lånekassen er gjerne dem som trekkes fram. Til tross for at det bevilges mange penger til digitalisering over statsbudsjettene, får vi ikke høre de store historiene fra andre etater. Hvorfor får vi ikke raskere resultater i andre deler av statlig sektor, spør Einan.

Einan mener det kan ha å gjøre med at det ikke er like lett å måle gevinst overalt – at det har med særegenheter i de forskjellige etatene å gjøre.

Ikke tenke silo

Microsoft-sjef Shahzad Rana advarer mot å gjennomføre digitaliseringen som om man befinner seg i en silo, det vil si uten å ta hensyn til de funksjonene og institusjonene som en etat som Domstolsadministrasjonen forholder seg til i det daglige.

– Justissektoren er et økosystem, sier Rana.

Det er Domstolsadministrasjonens IT-sjef Olav Aasen helt enig i. Han sier at både brukere og medarbeidere er avgjørende for en vellykket digitalisering.

– Vår erfaring er at når vi involverer medarbeidere og brukere, får vi enklere løsninger og bedre effekt av digitaliseringen, sier han.

Han opplever ofte at medarbeidere, enten det er en dommer, en saksbehandler eller en ingeniør, har gode innspill om hvordan utfordringer skal løses.

En korleksjon

Aasen beskriver et omfattende digitaliseringsarbeid i domstolene. Ifølge Aasen har domstolene beveget seg fra å henge etter i digitaliseringsfeltet til nå å ligge omtrent midt i feltet, sammenliknet med digitalisering i andre statlige sektorer.

– Akkurat nå er jobber vi med digitalisering av domstolenes arbeidsmåter, det vil si våre interne funksjoner, og tjenester, som er utadrettede, mot brukere utenfor. Det foregår ikke minst ved at det skal etableres en utviklingsavdeling. Vi skal knytte til oss et utvalg domstoler som skal involveres særlig sterkt i utviklingsarbeidet. Det er det viktigste grepet for å få til mer systematisk jobbing med digitaliseringen, sier Aasen.

Ekstra penger

Domstolsadministrasjonen har også fått gjennomslag for en ekstraordinær satsing over statsbudsjettet.

– Den skal gå over seks år. Vi er nå i år to, sier Aasen.

Den ekstraordinære bevilgningen er på 240 millioner kroner.

Ikke samme prosess

Selv om digitaliseringen omfatter alle sektorer og etater, betyr ikke det at den foregår på samme måte overalt. Heller ikke at det kan gå like fort i alle deler av samfunnet.

Justissektoren er et godt eksempel på et felt med en så omfattende grad av lovregulering at det påvirker omlegging til avansert, digital drift.

Derfor peker Sveinung Rotevatn (V) på nødvendigheten av å rydde juridiske hindre av veien, et arbeid han mente at regjeringen har fått Stortinget med på. – Blant annet handler det om å framskynde endringer i tvisteloven og straffeprosessloven, sier Rotevatn.

IT-sjef Aasen slutter seg til behovet for å rydde i regelverket for å gjøre en digital effektivisering mulig.

– Vi er veldig glade for statssekretærens klokkeklare ønske om å legge vekt på utviklingen av regelverket, sier Aasen.

For menneskene, ikke maskinene

Som alltid når det handler om innføring av avansert teknologi, dukker spørsmålet opp: Hvem er digitaliseringen til for?

– Dette handler mer om mennesker enn om teknologi. Det er dessuten menneskene som vet og som bestemmer hvilken teknologi som skal tas i bruk, sier Maria Aasen-Svensrud.

Hun berømmet Parat for ta opp arbeidstakernes innvirkning på disse prosessene. – I all endring må arbeidstakernes deltakelse være på plass. Dette er jo dessuten avtalefestet, sier Aasen-Svensrud.



Avdelingsdirektør for IT i Domstoladministrasjonen Olav Aasen i diskusjon med Parats nestleder Vegard Einan. Foto: Trygve Bergsland.

Samtidig spør hun om hvordan samspillet med leverandørene vil være.

Et av svarene må ifølge Aasen-Svensrud være at prosjektene ikke å bli så store at alt ferdig bestilles på en gang. Hun etterlyste i stedet en gradvis utvikling i takt med de funksjonene og tjenestene som faktisk skal digitaliseres.

Betinget støtte fra NHO

Aasen-Svensrud får noe støtte fra Abelia,

NHOs forening for kunnskaps- og teknologibedrifter, der Kjetil Thorvik Brun advarer mot å gi leverandørene det han kaller «blanke ark». Et av problemene har ifølge Brun med timing å gjøre.

– Man unngår tidlig kontakt med leverandørene og ender for ofte opp med noe som er forhåndsdefinert, sier Brun.

Han legger dessuten til at selve prosessen ofte blir for viktig underveis i arbeidet, på bekostning av det som faktisk skal utvikles.

Konservativ sektor

Shahzad Rana understreket at domstolene er, og skal være, konservative.

– Feil kan få store konsekvenser i denne sektoren, sier Rana.

Han hadde likevel to konkrete innspill, som han mente burde prioriteres; talegjenkjenning og digitalt ID-kort.

– Vi ser at tale til tekst har problemer med norske dialekter. Det burde være en oppgave for Kulturdepartementet å få fram et bedre korpus (samling, red. anm) av dialekter som kan gjøre talegjenkjenningen bedre. Dessuten trenger vi et digitalt ID-kort. Det initiativet burde komme fra justissektoren, sier Rana. ■

”Shahzad Rana understreket at domstolene er, og skal være, konservative. – Feil kan få store konsekvenser i denne sektoren.



Microsoft-sjef Shahzad Rana

Arbeidstakere uten lønnet overtid

En analyse fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) utført for Parat viser at nær en tredel av norske arbeidstakere ikke registrerer overtid. Ifølge rapporten har antallet arbeidstakere som ikke registrerer overtid, økt fra 25 prosent i 2015 til 31 prosent i 2017.

Av: Lill Fischer

I følge rapporten er det særlig midlertidig ansatte og de som er i et engasjement som jobber utover alminnelig arbeidstid uten at det blir registrert.

Gratisarbeid

Parats forhandlingssjef, Turid Svendsen, sier dette kan bety at midlertidig ansatte føler de må jobbe gratis for å øke sannsynligheten for å få fast arbeid.

– Ansatte på midlertidige kontrakter strekker seg ofte lenger i håp om å få videre ansettelser, og tør ikke si fra av redsel for å ikke få videre ansettelse, sier Svendsen.

Flere i «frie» stillinger

Dag Ellingsen, forsker i AFI, mener manglende registrering av arbeidstid kan henge sammen med at flere jobber i såkalt frie stillinger hvor det forventes at en trår til litt ekstra, og at man i teorien skal avspasere.

– Stadig flere går fra jobben til vanlig tid, men sjekker mailen og jobber litt hjemme fra utpå kvelden, sier Ellingsen.

Også forhandlingssjefen i Parat, Turid Svendsen, tror manglende registrering av overtid henger sammen med at ansatte jobber til andre tider av døgnet utenfor den faste arbeidsplassen.

– I tillegg er det en kjensgjerning at mange arbeidstakere jobber gratis overtid i enkelte bransjer. Det gjelder for eksempel i IT-bransjen og i hotell- restaurantbransjen. Overtidsarbeid skal registreres, og arbeidsgiver skal betale overtidstillegg til de



Parats forhandlingssjef, Turid Svendsen. Foto: Vetle Daler.

arbeidstakerne som har krav på dette. Det er helt nødvendig for å sikre arbeidstakers helse og et forsvarlig arbeidsmiljø, sier Svendsen.

– Får sjelden spørsmål om overtid

Leder i Parat Media, Liz Ovesen, sier hun sjelden får saker om overtidsproblematikk og spørsmål om en har krav på overtid eller ikke på sitt bord.

– Overtid har blitt et «ikke-tema» på grunn av den fleksibiliteten en har, og som en må ha for å utføre jobben, sier Ovesen.

Ovesen bekrefter inntrykket i rapporten fra AFI.

– Det jobbes mer enn 37,5 timer i uken, og det registreres ikke. Vi leser e-post og svarer på e-post på telefonen uansett hvor vi er eller når på døgnet det er, uten at vi tenker på det som arbeid, sier Ovesen.

Ifølge Ovesen er skillet mellom arbeid og fritid i ferd med å viskes ut, noe som kan skape nye utfordringer.

– Det kan være vanskelig for den enkelte selv å ta en beslutning om å logge helt av,

” – Overtid har blitt et «ikke-tema» på grunn av den fleksibiliteten en har, og som en må ha for å utføre jobben.

Liz Ovesen, Leder i Parat Media

og vanskelig å få aksept for at en faktisk ønsker å logge helt av, sier Liz Ovesen.

Arbeidstilsynet: plikt til å registrere all arbeidstid

Ifølge arbeidsmiljøloven har arbeidsgiver plikt til å registrere arbeidstid for de ansatte. Nylig fikk et polsk firma bot på en million kroner for manglende utbetaling av overtid til sine ansatte.

Direktør i arbeidstilsynet, Trude Vollheim, sier at arbeidsmiljøloven er en vernelov som skal sikre full trygghet for arbeidstakerne. Loven har også en egen bestemmelse om forsvarlige arbeidstidsordninger. – Arbeidsgiver skal ha en rutine for dette som del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet på arbeidsplassen, sier Vollheim.

Vollheim sier det er viktig at oversikten viser all arbeidstid.

– Poenget er at den skal vise reell arbeidstid eller faktisk utførte arbeidstimer. Kravet om registrering av arbeidstiden gjelder uavhengig av om det arbeides utover ordinær eller avtalt arbeidstid. Mange yrkesgrupper har i dag frihet til å tilpasse jobben på ulike tider av

døgnet. Også den tiden som arbeides utenfor den faste arbeidsplassen, skal registreres, sier Vollheim.

Store forskjeller

Rapporten viser at det er store forskjeller mellom næringer, stillingstyper, utdanningsnivå og tilknytning til arbeidslivet. I servicenæringene oppgir hele 41 prosent at arbeidstiden utover normal arbeidstid ikke blir registrert. I staten derimot er det kun 15 til 16 prosent av arbeidstakerne som ikke registrerer overtid.

Ledere med personalansvar er overrepresentert blant dem som ikke registrerer arbeidstid utover alminnelig arbeidstid. Mange av disse vil falle inn under kategorien ledende eller særlig uavhengig stilling, og unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Også høyt utdannende registrerer i liten grad

overtid.

Fast ansatte og fagorganiserte registrerer arbeidstid i større grad enn andre, og kvinner underreporterer sjeldnere enn menn.

Midlertidig ansatte jobber oftere utover normal arbeidstid uten at det blir registrert.

Dette kan bety at de føler at de må jobbe gratis for å øke sannsynligheten for å få fast arbeid.



Leder av Parat Media, Liz Ovesen.
Foto: Vigdis Askjem Dahl.

Arbeidstakere som er leid inn via bemanningsselskap eller vikarbyrå, underreporterer sjeldnere enn dem som er i ordinære stillinger.

Fagorganiserte registrerer mest

Undersøkelsen viser også at uorganiserte oftere jobber utover normal arbeidstid uten at de registrerer det, enn fagforeningsmedlemmer.

Forhandlingssjefen i Parat mener dette skyldes at det er mange organiserte i store profesjonelle virksomheter som har tariffavtale.

– De tillitsvalgte følger med og har rett til innsyn i overtidslister og kan fremme krav på vegne av de ansatte. Dette i motsetning til ansatte i en del mindre virksomheter, særlig i servicenæringen hvor det er færre organiserte og flere midlertidige, sier Svendsen som mener dette er et område der fagforeningene må styrke innsatsen. ■



Parat delt i spørsmålet om varslingsombud

Parat ser verdien og viktigheten av et sterkt varslingsvern, men frykter uklare roller og økt byråkrati. Politilederne i Parat, sammen med Parat politiet, mener imidlertid et nasjonalt varslingsombud må på plass.

Dette kommer fram i høringssvarene i forbindelse med den offentlige utredningen «Varsling – verdier og vern». Utvalget har gått gjennom varslingsreglene i arbeidsmiljøloven og foreslår flere endringer for å styrke varslervernet.

Et av forslagene er et nasjonalt varslingsombud som skal veilede varsleren, den eller dem det blir varslet om, arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud. Også en egen varslingsnemnd er foreslått.



Parats nestleder Vegard Einan.
Foto: Parat.

Både YS, LO og Unio samt NHO støtter forslaget om et uavhengig, nasjonalt varslingsombud. Nestleder i Parat, Vegard Einan, sier at varslingsombudet, slik det er beskrevet, mangler tydelige rammer og oppgaver.
– Vi frykter økt byråkrati. Etter vårt syn bør man heller satse på Arbeidstilsynet som er godt egnet til å utføre denne oppgaven, sier Einan.

I politiet har det vært flere varslingssaker de siste årene, og Politilederne i Parat, Parat politiet og Politiets Fellesforbund mener at et nasjonalt varslingsombud må på plass.

Leder av Politilederne i Parat, Geir Krogh, mener mange av forslagene fra varslingsutvalget kan være med å gjøre det tryggere å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

– Vi har tro på at både et varslersombud og en tvistenemnd i varslingssaker kan styrke både varslers og den påvarsledes rettsvern, sier Krogh.

TUI legger ned i Norge

Reiseselskapet TUI har bestemt seg for å legge ned sine baser i Oslo, Malmö og Helsinki, totalt berører dette 150 ansatte. Leder for Parat Kabinforbund, Anneli Nyberg, er kritisk til nedleggelsen som fører til at alle kabinansatte i Norge blir sagt opp.

Selv om selskapet legger ned basen i Oslo, opprettholdes reisetilbudene gjennom samarbeidspartnere.

– Når verdens største reiseselskap ikke klarer å opprettholde driften av disse tre basene, viser det utfordringene og konkurransesituasjon i norsk og internasjonal luftfart. Det viser dessverre også mangel på ansvar for egne ansatte. Erfarne og dyktige kabinansatte som i mange år har bidratt til fornøyde kunder, blir nå satt på gaten, sier Nyberg.

Som leder av Nordens største kabinforbund har Nyberg tatt initiativ for å hjelpe TUI-ansatte inn i ny jobb.

– Når arbeidsgiver ikke gjør jobben sin, får vi i Parat Kabinforbund ta ansvar og vise hvilken styrke det er å være organisert, sier Nyberg.



Statsminister Erna Solberg og Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud.
Foto: Regjeringen/Ned Alley.

Parat avviser endringer i sykelønn

Heidi Nordby Lunde (H) har foreslått å kutte i sykelønnen og vil ha en debatt i partiet før valget i 2021. Hun får imidlertid ikke støtte fra statsminister Erna Solberg. Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud er også negativ til Lundes forslag.

Skjæggerud mener forslaget til Lunde framstår som unyansert og generaliserende.

– Parat vil ikke være med på en debatt om sykelønnen på Lundes premisser. Vi mener en utvidelse av arbeidsgiverperioden vil kunne gi effekt på sykefraværet.

NHO mener sykelønnsordningen må opp til diskusjon.

– Vi mener det vil være naturlig å ta denne debatten i forbindelse med at partene i arbeidslivet skal inn og vurdere resultatene til regjeringens sysselsettingsutvalg i 2019, sier Nina Melsom, som er direktør for område arbeidsliv i NHO til Dagens Næringsliv.



Leder av Parat Kabinforbund Anneli Nyberg. Foto Trygve Bergsland

Færre går av med tidligpensjon

De første årene etter pensjonsreformen var det en stor vekst i antallet alderspensjonister, nå viser det seg at utviklingen flater ut, og at pensjonsreformen ser ut til å ha bidratt til høyere yrkesaktivitet.

Avdelingsdirektør Dag Holen i Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) sier til nettstedet Seniorpolitikk.no at det er en liten tilbakegang i antallet seniorer som velger å ta ut alderspensjon tidlig.

– Pensjonsreformen ga seniorene anledning til å ta ut pensjon samtidig som de kunne fortsette i jobb. Det fristet nok mange. Det er menneskelig å ønske seg mange penger på en gang, sier Holen til nettstedet.



Pensjonsekspert i Parat Andreas Moen. Foto: Lill Fischer.

Andreas Moen, advokat og pensjonsekspert i Parat sier det må være opp til hver enkelt å ta stilling til når man skal ut alderspensjon fra folketrygden, gjennom såkalt fleksibelt uttak fra 62 år.

– Fra 2011 har vi hatt fleksibelt uttak av alderspensjon fra folketrygden, tjenstepensjon fra privat sektor og privat AFP. Nå blir det også fleksibelt uttak av tjenstepensjon og AFP i offentlig sektor for dem som er født i 1963 eller er yngre, sier han.

Moen sier man må være klar over at friske arbeidstakere rent statistisk lever betydelig lenger enn den gjennomsnittlige levealderen i befolkningen.

– Rent økonomisk vil det derfor lønne seg for de aller fleste å utsette uttak så lenge som mulig. En annen sak er at det kan være greit å ha penger tilgjengelig mens man fortsatt er i stand til å ha glede av dem. Det kan derfor ikke gis noe endelig fasitsvar på når du bør ta ut pensjon, sier pensjonseksperten i Parat.

Parat irrettesetter finansministeren

Nordeas analytikere tror vi får en lønnsøkning på et sted mellom 3,5 og 4 prosent i 2020. Finansminister Siv Jensen (Frp) advarer mot lønnsbonanza og retter en advarende pekefinger mot partene. Unødvendig, svarer Parat-lederen, som sier at lønnsoppgjøret er partenes ansvar.

Skjæggerud sier finansministeren vet godt at partene i lønnsoppgjøret opptre ansvarlig og i tråd med de økonomiske forutsetningene.

– Når verdiskapingen er god vil vi kreve mer, og motsatt dersom det går dårlig. Dersom det er toppledernes lønnsutvikling i norske selskaper Siv Jensen tenker på, kan jeg forstå det, men da burde hun heller starte med å se på lønnsutviklingen i de selskapene hvor staten har eierandeler, sier lederen i Parat.



Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud. Foto: Parat.

Det norske folk er ikke forberedt på krise

Det skapte internasjonale overskrifter da svenske myndigheter våren 2018 sendte brosjyren «Om krisen eller kriget kommer» til alle svenske husstander. Også norske myndigheter ber nordmenn være forberedt på en krise.

Vet befolkningen hva de skal gjøre hvis det skulle oppstå en krise, og er vi godt nok forberedt hvis for eksempel strømmen skulle gå? Svarene er nei ifølge direktør i Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB), Cecilie Daae.

For å kunne være forberedt både på det tenkelige og det utenkelige oppfordrer direktoratet alle til å vurdere hva de selv kan gjøre for å øke beredskapen i hjemmet. DSB oppfordrer også alle til å ha et reserve-

lager av det man er aller mest avhengig av, både mat, vann og varmekilder.

Leder for Parat forsvar, Johan Hovde, er enig med Daae.

– Vi må kunne ta vare på oss selv og har godt av å bli minnet på det. Dersom strømmen faller bort, eller vannet blir borte, må vi kunne ta vare på oss selv. Om vi skal gå så langt som de gjorde i Sverige vet jeg ikke, men også det norske folk kan med fordel bli mer bevisst, sier han.



Leder av Parat forsvar Johan Hovde. Foto: Vette Daler.

Direktoratet anbefaler oss å tenke igjen om hvilke farer, ulykker og utfordringer vi kan møte ved langvarig strøm-, vann og telebrudd.

Universitets kurs i regi av Parat

Heidi Einarsen er på sitt første universitetskurs i regi av Parat og har kommet gjennom nåloyet sammen med 29 andre tillitsvalgte som studerer samfunnsfag med vekt på politikk og flerkulturelle samfunn.



Parat-tillitsvalgt
Heidi Einarsen.
Foto: Lill Ficher.

Kurset er en del av Parats årsstudium for tillitsvalgte som gjennomføres i samarbeid med Universitetet i Sørøst-Norge, og det var 80 søkere til 30 plasser. Parat arrangerer to slike kurs i året.

Til sammen tilbys det seks kurs som totalt gir 60 studiepoeng, noe som tilsvarer et årsstudium, og som kan inngå som en del av en bachelorutdanning.

Heidi Einarsen regner med at hun vil få nytte av kurset både privat og i tillitsvalgtrollen.

– Vi får se hvordan det går til eksamen. Men det er et bra opplegg med små enheter på 10 og 15 studiepoeng det er greit å ta ved siden av jobb og tillitsvalgtverv, sier Einarsen.

Mye grums i renholdsbransjen

Mange renholdsarbeidere får ikke lønna de har krav på, viser rapporten «Renholdsbransjen sett nedenfra», som Fafo har utarbeidet på vegne av treparts-bransjeprogrammet for renholdsbransjen, der Parat deltar.

Fafo har intervjuet over 500 renholdere. – Dette har gitt oss verdifull innsikt i deres arbeidshverdag, sier direktør Trude Vollheim i Arbeidstilsynet.

I rapporten oppgir én av fire renholdere at de ikke får tilleggene de har krav på ved jobbing på kvelds- og nattetid. Dette gjelder særlig de utenlandske renholderne. Norske renholdere får både bedre timebetaling og i større grad variable tillegg, ifølge rapporten.

I tillegg forteller over halvparten av dem som har flere oppdrag på én dag, at de ikke får betalt for tiden de bruker til å reise mellom oppdragsstedene.

Rådgiver i Parat Ståle Botn sier rapporten viser til at syv av ti får allmenngjort minstelønn eller mer. – Det hjelper lite med allmengjøring av tariffønninger, når det blant de ansatte daglig utføres arbeid utover arbeidstid uten noen form for kompensasjon i det hele tatt. Vi ser

en bransje som stadig pålegger de ansatte større og flere arbeidsoppgaver innenfor den samme arbeidstiden de alltid har hatt. Anbudene vinnes på de ansattes helses bekostning, sier Botn.

Tre av ti sier de må vaske større arealer innenfor samme tidsrom sammenliknet med for bare to–tre år siden, mens fire av ti sier at de ikke får betalt dersom de bruker mer tid enn det som er avsatt.

Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie (H) mener det er viktig å komme slike aktører til livs.

– Fafo-rapporten er viktig og nyttig, og bidrar til å avdekke om iverksatte tiltak har ønsket effekt. Dette gir oss et bedre grunnlag for å innrette og spisse tiltakene slik at de treffer der de skal, sier statsråden til NTB.



Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie.
Foto: regjeringen.



Parat-leder
Hans-Erik
Skjæggerud.
Foto: Ned Alley.

Arbeidsgiverne åpner for å skrote IA-avtalen

Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) løper ut i år. Arbeidsgiverpartene åpner nå for å sette punktum. Selv om målene ikke er nådd, vil Parat videreføre IA avtalen.

Avtalen, som reforhandles hvert fjerde år, løper ut 31. desember 2018 og skal etter planen reforhandles nå i høst, men om det i år blir reelle reforhandlinger, er et åpent spørsmål.

– Det er ikke gitt at avtalen skal reforhandles. For Virke er det helt reelt at avtaleopphør er ett av veivalgene, sier Inger Lise Blyverket, direktør for politikk og forhandlinger i Virke til NTB

Både NHO, Virke og Spekter bruker nå konsekvent ordlyden en «eventuell» ny IA-avtale. – Opphør er ett av flere alternativer. Nå har vi hatt IA-avtale siden 2001, og den har hatt sin funksjon. Jeg mener vi trenger et trepartssamarbeid om disse spørsmålene, men det er ikke gitt at dagens IA-avtale er svaret, sier arbeidslivsdirektør Nina Melsom i NHO til NTB.

Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud sier han ønsker å videreføre IA-avtalen, men kan være åpen for å justere innholdet og målene. – IA-avtalen har fungert selv om ikke alle delmålene er nådd gjennom årenes løp. Gevinsten det norske samfunnet har hatt gjennom resultatene vi har fått, er langt høyere enn utgiftene ved avtalen, sier Skjæggerud.

Å svekke sikkerhetsnettet, som sykelønnsordningen er, vil ifølge Skjæggerud påvirke deltakelsen i arbeidslivet.

– Vi er åpne for å diskutere alle ordninger i velferdsstaten, men det krever bredde og fakta i hva som diskuteres, sier Skjæggerud.

Tre av fire russere er imot pensjonsreform

Tre av fire russere sier i en meningsmåling at de ville stemt imot den varslede pensjonsreformen hvis de fikk sjansen. Undersøkelsen er utført av Russlands største uavhengige gallupinstitutt, Levada-senteret.

Kun én av ti sier de ville stemt ja til reformen, som president Vladimir Putin og regjeringen mener er helt nødvendig for å opprettholde økonomisk stabilitet. Reformen innebærer at pensjonsalderen blir 60 år for kvinner og 65 år for menn. @NTB



Jemens regjering lover lønnsstigning

Jemens regjering gir etter for masseprotester og lover tusenvis av offentlig ansatte lønnsstigning og mer pensjon. I over ett år har regjeringen, som er basert i havnebyen Aden og Saudi-Arabia, vært ute av stand til å betale lønninger i det svært fattige og krigsherjede landet.

Krigen i Jemen har ført til det FN omtaler som verdens største humanitære krise. Tre av fire innbyggere er i dag helt avhengig av nødhjelp, og 8,4 millioner er rammet av matmangel og risikerer å sulte. @NTB



Arbeidsledighet på 8,2 prosent i eurosonen

13,4 millioner mennesker var registrert som arbeidsledige i de 19 landene i eurosonen i juli, ifølge tall som Eurostat har lagt fram.

I hele EU, som omfatter 28 land, var ledigheten på 6,8 prosent i juli, en nedgang fra 6,9 prosent fra reviderte juni-tall. Landene med lavest ledighet i juli var Tsjekkia med 2,3 prosent og Tyskland med 3,4 prosent. @NTB

20 000 offentlig ansatte sparket i Tyrkia

Tyrkiske myndigheter har beordret at mer enn 18 500 offentlig ansatte skal sparkes fra jobbene sine. Blant dem er politifolk, soldater og akademikere.

Drøyt 50 000 mennesker har blitt fengslet i Tyrkia siden kuppforsøket, mens vel 100 000 har mistet jobben i offentlig sektor. @NTB



Østerrike åpner for tolvtimers arbeidsdager

Østerrikes regjering har løst på restriksjoner som gjør at arbeidsgivere i større grad kan la ansatte jobbe tolvtimersvakter og 60-timersuker. I dag er ordningen slik at tolvtimers arbeidsdager kun er tillatt dersom ansatte og arbeidsgivere i større selskaper blir enige om det. I mindre selskaper må en lete etter tillatelse til lengre arbeidsdager. @NTB



Het produktivitets- nedgang



Etter en sommer som har slått alle varmerekorder, er spørsmålet hvordan vi skal tilpasse oss klimaendringene. Høyere temperatur fører til at vi jobber langsommere, men hvilke rettigheter har du når det blir for varmt på jobb?

Av: Tellef Øgrim

Rapportene fra FNs klimapanel (IPCC) levner ingen rom for tvil. Det er tydeligere enn noen gang at det meste av den globale oppvarmingen som er observert i løpet av de siste 50 årene, skyldes menneskelig aktivitet, og at menneskeskapte klimaendringer trolig vil vedvare i mange hundre år framover.

Klima utløser mye aktivitet som går i mange forskjellige retninger. Mange diskusjoner og tiltak handler selvsagt om hvordan vi skal begrense oppvarmingen.

Varmebeskyttelse

Professor Lars Nybo fra Institut for Idræt og ernæring ved Københavns Universitet leder EU-forskningsprosjektet HEAT-SHIELD, som ikke minst studerer hvordan økt temperatur på jobben påvirker oss.

Målingene omfatter både hvordan det påvirker oss, hvordan det påvirker produktiviteten i økonomien, og hvilke mottiltak som må til.

Temperaturen og jobben

Nybo slår fast at klimaendringene ikke bare blir et problem for kloden, men også for arbeidsplassen og arbeidshverdagen.



”Arbeidsgiver har et ansvar for å planlegge og tilrettelegge, men du har ikke rett til å gå hjem på grunn av temperaturproblemene alene.

Arbeidstilsynet

Faktisk kommer det til å bli så varmt at produktivitet og inntjening i bedriftene vil falle, ifølge Nybo.

– Når vi snakker om klimaendringer, er vi ofte opptatt av det grønne aspektet av hva som kommer til å skje i framtiden. Men hvis man vil ha politikere og andre med innflytelse til å gjøre noe med problemet, må man også ha med økonomien, sier Nybo.

Framskrivninger han og hans medforskere ved Københavns Universitet har gjort, viser at produktiviteten i fem bedriftstyper vil falle med fem–ti prosent. Beregningene baseres på at stigningen holdes under to grader.

Bedre hus

Her hjemme har forskere i prosjektet Klima2050 konsentrert seg om hvordan vi kan bygge hus i framtiden for å hindre fuktproblemer.

Sintef-forsker Berit Time etterlyser en felles forståelse for hva som kreves.

– Vi vet mye om hvordan klimaendringene vil og kan påvirke bygninger, og vi arbeider med å få bedre svar på hvordan vi kan redusere risiko for skader og fuktproblemer i bygningene våre, sier hun til Parat-bladet.

Prosjektet har ikke sett på arbeidsplasser, som kontorbygg, spesielt.

– Våre resultater gjelder oftest ulike typer bygninger. De prinsipielle løsningene som viser god klimatilpasning, kan brukes på ulike typer bygninger, sier hun.

Arbeidsgivers ansvar

Et annet spørsmål som tvinger seg fram, er hvilke rettigheter vi har når det blir for varmt på jobben.

Det korte svaret fra Arbeidstilsynet er:

«Arbeidsgiver har et ansvar for å planlegge og tilrettelegge, men du har ikke rett til å gå hjem på grunn av temperaturproblemene alene.»

Det finnes ingen faste temperaturgrenser i lover eller forskrifter om dette, men Arbeidstilsynet anbefaler at temperaturen holdes under 22 grader ved fysisk lett innarbeid i perioder med oppvarmingsbehov. Temperatur under 19 grader eller over 26 grader skal unngås.

Konsekvensene av at det blir for varmt på jobben, er ifølge tilsynet at luften føles tørr og ufrisk, vi blir trøtttere, og evnen til å jobbe effektivt og riktig går ned.

– Selv om du ikke uten videre har rett til å gå hjem når du opplever slikt ubehag, har arbeidsgiver et klart ansvar for å planlegge og tilrettelegge for forventede temperaturvariasjoner sommer og vinter, ifølge Arbeidstilsynet.

Både solavskjerming, ventilasjon, flytting av utstyr som produserer varme og kjøling, listes av tilsynet som aktuelle tiltak.

For arbeid utendørs gjelder at verneombudet kan avbryte arbeidet dersom det mener at temperaturen innebærer umiddelbar risiko for sikkerhet og helse.

Tregt i varmen

Den viktigste grunnen til at forskerne i EU-prosjektet «HEAT-SHIELD» mener produktiviteten i en rekke bransjer vil gå ned, er at vi kommer til å jobbe langsommere.

Tall som er hentet fra studier på drueplukking på Kypros, viser at tapt arbeidstid ved 35 grader er 25 prosent sammenliknet med 25 grader.



Sintef forsker Berit Time. Foto: Sintef.

– En temperaturstigning på to grader høres kanskje ikke så mye ut, men problemet er at det i framtiden vil være mange flere dager der temperaturene er så høye at medarbeidernes produktivitet faller drastisk. I dag snakker vi om 20 til 30 dager i året i for eksempel Sør-Europa der medarbeidernes produktivitet faller voldsomt fordi temperaturen kommer over 35 grader. Om 20 år vil det være dobbelt så mange varme dager. Det vil ramme bedriftseierne og landenes bruttonasjonalprodukt, sier Nybo til Videnskab.dk.

Ikke overraskende er det særlig bedrifter som utfører utendørs arbeid, som vil bli rammet av lavere produktivitet.

I EU utgjør utarbeid mellom 40 og 50 prosent av både arbeidsstyrken og bruttonasjonalproduktet. Det vil ifølge Nybo få tydelig effekt på økonomien dersom disse bransjene opplever et produktivitetsfall på fem prosent. ■

Et innblikk i internasjonal politikk

Like før sommeren var jeg som leder for Parat UNG så heldig at jeg fikk muligheten til å være YS' representant på Genève-skolen. Her ble det også mulighet til å følge den årlige arbeidslivskonferansen, International Labour Conference (ILC), som arrangeres av den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO).

Av: Idar Gundersen, leder i Parat UNG

ILO er FNs vaktbikkje i arbeidslivet og utarbeider internasjonale standarder og retningslinjer som drar arbeidslivet i riktig retning. ILO er også den eneste organisasjonen i FN som arbeider etter trepartsmodellen, der arbeidsgiver, arbeidstaker og myndighetene er representert.

Under mitt opphold i Genève fulgte jeg en komité som jobbet med trepartssamarbeid og sosial dialog. Konvensjon 144 som er ratifisert av 140 land (det er 187 medlemsland), forplikter myndigheter til å legge til rette for at alle tre parter skal gå i dialog for implementering av andre konvensjoner og rekommandasjoner. Dette betyr endringer i lovverket i ulike land verden over og kan bidra til å forbedre arbeidshverdagen til millioner av mennesker.

Norge er et av de landene der trepartssamarbeidet fungerer godt, men dessverre er det ikke like reelt i resten av verden. Dette belyste en annen komité jeg også fikk anledning til følge, «Committee on the Application of Standards» (CAS). Dette er en komité som gjennomgår saker der et land har brutt en konvensjon. Det kan dreie seg om brudd på ulike konvensjoner som eksempelvis omhandler arbeidstid, lønn eller retten til å organisere seg. I realiteten ganske grove brudd på menneskers rettigheter.



Idar Gundersen i Genève. Foto: Privat.

ILO jobber med å fremme arbeidstakerens rettigheter, oppmuntre til anstendige arbeidsvilkår, sikre sosial beskyttelse og styrke dialogen i arbeidsrelaterte problemstillinger. FN har lansert en agenda, «The 2030 Agenda» der man jobber for 17 bærekraftige utviklingsmål. ILO har ansvar for nummer åtte, som er «Decent Work and Economic Growth».

Etter å ha gjennomført Genève-skolen sitter jeg igjen med et godt inntrykk av internasjonal politikk, en større forståelse for de ulike prosessene land gjennomgår, og viktigheten av samarbeid på tvers av landegrenser. ILOs arbeid tar ofte lang tid, men det er ingen tvil om at det nytter. ■



Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud. Foto: Ned Alley.

Skjæggerud tar ikke gjenvalg som Parat-leder

Parats leder gjennom de ti siste årene, Hans-Erik Skjæggerud, har meddelt valgkomiteen i Parat at han ikke tar gjenvalg på landsmøtet i november. Parats hovedstyre har samtidig innstilt Skjæggerud som nestleder i YS.

Parat-bladet er kjent med at dagens nestleder i Parat, Vegard Einan, er villig til å stille seg til disposisjon som ny leder i Parat.

To ledere på heltid i YS

I tillegg til å innstille Skjæggerud som nestleder i YS er Parat-bladet kjent med at Parats hovedstyre innstiller dagens Delta-leder, Erik Kollerud, som ny YS-leder og Negotias leder, Monica Paulsen, som andre nestleder. Forslaget fra hovedstyret baserer seg, etter hva Parat-bladet erfarer, på at YS i framtiden får to frikjøpte ledere på heltid.

Parat-bladet har også informasjon om at andre YS-forbund, som Delta, Negotia og Finansforbundet, har liknende innstilling til valgkomiteen i YS.

Skjæggerud sier til Parat-bladet at valgkomiteene i henholdsvis Parat og YS nå skal få gjøre sine vurderinger. Det endelige resultatet med ny lederkabal i Parat avgjøres på landsmøtet som avholdes 14. og 15. november 2018 i Bergen.

Landsmøte i Parat

Det er Parats vedtekter, paragraf 13, som beskriver hvordan landsmøtet skal gjennomføres. Parats vedtekter kan i sin helhet leses på parat.com.

Landsmøtet er Parats øverste myndighet og består av:

- delegater valgt av lokale organisasjonsledd
- Parats hovedstyre
- to delegater fra Parat-pensjonist
- to delegater fra Parat-UNG
- generalsekretæren tiltrer med tale- og forslagsrett, men ikke stemmerett

Landsmøtet i Parat avholdes hvert 3. år innen 1. desember.

Krav om nye ideer for å fortsette IA-samarbeidet

«Dette kan ikke fortsette på samme måten». Slik ordla arbeidsminister Anniken Hauglie seg om IA-avtalen like før jul i fjor. Fra 3. oktober 2001, da avtalen ble underskrevet, og fram til i dag har avtalen kostet staten 21 milliarder kroner.

Av: Sverre V. Bjørnholt



-avtalen går ut ved årsskiftet, og statsrådens bastante formulering er av mange oppfattet som om hun er klar for å skrote hele avtalen hvis ikke arbeidslivets parter kom opp med nye ideer om hvordan avtalens målsettinger kan nås.

Statsrådets signaler

Avtalens målsetting er at sykefraværet skal reduseres med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal i 2001. Den skal hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. Og den skal forlenge yrkesaktiviteten i arbeidstokken etter fylte 50 år med tolv måneder. Nesten 60 prosent alle arbeidstakere i Norge jobber i en IA-virksomhet.

For 2018 ble det bevilget om lag 390 millioner kroner til driften av arbeidslivssentrene som blant annet finansierer 490 årsverk ved NAVs kontorer. Dessuten går om lag 330 millioner til forebyggings- og tilretteleggingstilskudd.

«Sykefraværet er bare halvert, og nedgangen har flatet ut siden 2012, antall funksjonshemmede i jobb har ikke økt en millimeter og arbeidstagere står lengre på grunn av pensjonsavtalen – ikke på grunn av IA-avtalen», tordnet statsråden i DN-intervjuet i desember i fjor. Hun signaliserer imidlertid at hun er åpen for en fornying av avtalen under forutsetning av at det nå må tenkes nytt.

I prosess

I dag er signalene fra departementet



Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie. Foto: regjeringen.

lavmælte, og uansett spørsmål så er det vanskelig å få konkrete svar.

– Vi er i en prosess med partene i arbeidslivet. Regjeringen er opptatt av et godt og nært samarbeid med partene for å løse viktige samfunnsutfordringer, slik som økt inkludering i arbeidslivet, sier statssekretær Christel Kvam på vegne av statsråden, uansett hvilket spørsmål Parat-bladets utsendte stiller.

Parat-bladet har bedt statssekretæren om å utdype hva departementet mener ikke fungerer og hva som fungerer i IA-avtalen, om statsråden har fått de innspill fra partene som hun har etterspurt, om statsråden kan utdype ståstedet hun signaliserer i

DN-intervjuet der hun hevder at hun er åpen for fornying av avtalen, men at den ikke kan videreføres, og hva framdriftsplannen for forhandlingene er og når kan vi forvente en konklusjon, enten det blir en ny signering eller at avtaleverket skrotes.

– Vi er i en prosess med partene i arbeidslivet. Regjeringen er opptatt av et godt og nært samarbeid med partene for å løse viktige samfunnsutfordringer, slik som inkludering i arbeidslivet, gjentar statssekretær Kvam.

Tabubelagte områder

Det er først og fremst arbeidsgiverne som overveier muligheten til å avvike avtalen

i stedet for å reforhandle den. Særlig mangel på nedgang i sykefraværet trekkes fram som hovedargument. Norge har det høyeste sykefraværet, sammenliknet med land det er naturlig å sammenlikne seg med. Det viser en undersøkelse faktisk.no gjorde i april i år.

– IA-avtalen har gjort det til et tabu å diskutere sykelønn, og det vil vi ikke lenger være med på. Når vi vet at Norge har verdens høyeste sykefravær uten at vi har verdens sykeste befolkning, så må vi kunne diskutere sykelønn som en del av denne prosessen, sier Inger Lise Blyverket, direktør for politikk og forhandlinger i Virke, til NTB.

Hun sier at det ikke er gitt at avtalen skal reforhandles, og krever at avtalens tiltak må treffe de små bedriftene bedre enn i dag, og at temaet sykelønn må være en del av diskusjonen.

– Vi er innforstått med at en ny avtale må tilpasses det moderne arbeidslivet, sier LOs andre nestleder Roger Haga Heimli til NTB.

Kutt i sykelønnsordningen kan han imidlertid ikke godta. Det gjør heller ikke Unio-leder Ragnhild Lied.

– Vi er ikke med på at arbeidstakerne skal betale mer. Vi ønsker fremdeles et solidarisk arbeidsliv, sier Lied.

Hennes forbund er imidlertid villig til å se på innretningen og virkemidlene.



Direktør Politikk og forhandlinger i Virke, Inger Lise Blyverket. Foto: Virke.

Daværende arbeids- og administrasjonsminister Jørgen Kosmo fra Stortingets talerstol høsten 2001, året da han fikk iverksatt avtalen om inkluderende arbeidsliv. Foto: Wikimedia Commons.



Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud sier Parat ønsker å videreføre IA-avtalen, men kan være åpen for å justere innholdet og målene. Han sier det pågår en rekke utvalgsarbeider i regi av regjeringen og partene i arbeidslivet som har betydning for hvordan vi jobber med IA.

– Jeg registrerer Virkes hyppige forsøk på å få sykelønnsordningen på dagsordenen. Argumentene er ensidige og gir ikke noe ærlig bilde av ordningene som helhet og fordeler eller ulemper med denne, sier Skjæggerud.

Han sier sykelønnsordningen er god og gir folk den nødvendige sikkerhet i arbeidslivet som gjør at de fleste som kan, bidrar i arbeidslivet.

– Å svekke sikkerhetsnettet, som sykelønnsordningen er, vil påvirke deltakelsen i arbeidslivet. Jeg er åpen for å diskutere alle ordninger i velferdsstaten vår, men det krever bredde og fakta i hva som diskuteres, sier Skjæggerud.

Ikke i nærheten av målet

En fersk rapport, «Målene om et inkluderende arbeidsliv – status og utviklings-trekk», fra Faggruppen for IA-avtalen som inngår i regjeringens faktagrunnlag om avtalen, viser at den ikke er i nærheten av å innfri målene i IA-samarbeidet om å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefraværet og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

15 forskjellige interessegrupper har vært med i arbeidet, og deres konklusjon viser

tydelig at det er vanskelig å se sammenhenger mellom foreslåtte tiltak og effekt i arbeidslivet med det avtaleverket som har eksistert i 17 år.

Gruppen understreker at det foreligger lite forskning som på en pålitelig måte dokumenterer årsaksbestemte effekter av tiltak knyttet til IA-avtalen.



Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud. Foto: Parat.

– Det vil kreve en styrket kultur for systematisk utprøving av tiltak gjennom bruk av kontrollerte forsøk når tiltak skal initieres og senere implementeres. Gevinstene av å iverksette tiltak som faktisk virker, vil imidlertid kunne bli betydelige for den yrkesaktive befolkningens helse og sykefravær, og dermed for den norske økonomien, skriver faggruppen i sin rapport. ■

Større trygghet i boligmarkedet

For mange er det å kjøpe bolig en stor investering. Nå kommer regjeringen med tiltak som vil kunne skape større sikkerhet ved blant annet å ta bort reservasjonsretten og å utarbeide en standard tilstandsrapport.

Av: Thore Eithun Helland



Mange kjenner problemene ved å kjøpe eller selge brukt bolig «som den er». Noen ganger er vi på selgersiden, andre ganger er vi kjøpere. Problemet er ofte feil og mangler som det kreves prisavslag og erstatning for, eller det kommer krav om heving. Sakene kan være en stor belastning for de involverte, og for den som taper, kan det bli dyrt.

Riktig nok finnes det eierskifteforsikringer og forsikringer for kjøpere, men slik ordninger har heller ført til flere rettssaker og større frustrasjon.

Flere klager og rettssaker

Tidligere forekom uenighet i forbindelse

med kjøp og salg av eiendom sjeldnere fordi det juridiske grunnlaget var usikkert. Etter at avhendingsloven ble vedtatt på 90-tallet, og jussen ble enklere, har det kommet langt flere saker til rettsapparatet og flere klageorgan er opprettet.

Det er stor enighet om at dette ikke alltid er riktig bruk av ressurser, og det har kommet forslag om endringer fra flere hold. Blant annet er det foreslått endringer i avhendingsloven, å ta bort forbeholdsklausuler og utbedringsrett i forbrukerkjøp, og det er forslag om utarbeiding av en standard tilstandsrapport. Mange problemer er knyttet til manglende kunnskap om boligens beskaffenhet i forkant av kjøpet.

Regjeringen og ulike interessegrupper har lenge jobbet med å få til et bedre fungerende boligmarked for folk flest. Boligstrategien er blir fornyet, og noen tiltak er foreslått som skal gjøre situasjonen bedre. Kjøp og salg av boliger er viktig for økonomien, og bolighandel utgjør en tredel av investeringene i fastlandsøkonomien.

Ett forslag fra regjeringen er å endre bestemmelsen i avhendingsloven som gir selger en mulighet til å selge boligen «som den er». I dag er den praktiske hovedregelen at avhendingen skjer med dette generelle forbeholdet. Unntaket er der selgere har holdt tilbake viktig informasjon, eller gitt uriktige opplysninger, eller at det er



et stort misforhold mellom det kjøperen trodde hun kjøpte og det hun faktisk fikk.

Selger får større ansvar

Regjeringen foreslår å fjerne muligheten for at selgeren ved salg til privatpersoner kan ta forbehold. Begrunnelsen er at selgeren skal få et større ansvar for å avdekke feil og mangler ved boligen før den blir lagt ut for salg. Slik blir selgeren i større grad ansvarliggjort om tvist oppstår i etterkant av kjøpet. Det blir ikke så lett å komme unna krav om prisavslag eller heving.

Kjøperen vil også tjene på endringen, blant annet ved at hun ikke lenger trenger å kjempe for å få bort reservasjonen i kjøpsavtalen.

Bedre tilstandsrapport

Regjeringen foreslår videre en standardisert tilstandsrapport ved bruk i forbrukerforhold. Her får takstmennene en bedre mal å jobbe etter. Mer informasjon om eiendommen kommer fram. Selgeren ser selv hva som må ordnes, og en kjøper kan budsjettere for framtidig rehabilitering.

Vil ikke fjerne selgers utbedringsrett

Det er også fremmet krav om at selgeres utbedringsrett fjernes, da retten hindrer kjøper fra selv å gå i gang med reparasjoner. Gjør selgeren bruk av rettingsadgangen, må kjøperen vente, og ventetiden kan bli lang. Kjøper risikerer i dag som eksempel å ikke få brukt deler av huset på

grunn av sopp eller råte. Regjeringen er så langt ikke villig til å ta bort bestemmelsen, men det vil komme en presisering, og det foreslås forenklinger i plan- og bygningsloven. ■

Fritt rettsråd

Medlemmer i Parat kan også ved kjøp og salg av bolig få hjelp og råd av Parats advokater gjennom ordningen med fritt rettsråd. Denne bistanden er tidsbegrenset, men kan være verdifull i en vanskelig situasjon.

Hotellgjestenes beste venner

De er hotellgjestenes beste venner. Her er historien om arbeidsdagen til servitør Olav Sanden og renholder Yumin Tian, begge veteraner i Oslos hotell- og restaurantnæring.

Av: Sverre Bjørnholt





Servitør Olav Sanden sier servitøryrket er et veldig sosialt yrke, et yrke hvor man treffer mange hyggelig mennesker. – Vi er gode kompiser vi som jobber her, sier han. Foto: Sverre Bjørnholt.

Når 57-årige Olav Sanden rundt midnattstider setter seg i bilen etter kveldsvakten på Scandic Holmenkollen Park hotell har han 6,5 mils vei hjem til Hokksund. Rundt en times kjøring. Da er det deilig å skru opp musikken og senke skuldrene etter en tøff kveld som servitør.

Tidligere på dagen, mellom klokken 17.00 og 18.00, går Yumin Tian ut av Radisson Blu Scandinavia Hotel på Holberg plass i Oslo. Da har renholderen i løpet av dagen gjort oppunder 30 rom klar til nye hotellgjester. Vakten startet ved 08-tiden. Foran henne ligger en nesten fire mil lang busstur til Lierbyen. Hun håper hun får litt tid i hagen. Der slapper hun best av etter timer i stort tempo.

Begge er veteraner på sine arbeidsteder. Trives godt i miljøet i hotell- og restaurantbransjen, selv om det kan være tider med tøffe forhold og harde krav til endringer. – Jeg begynte her i 1982, sier Olav.

Han er født inn i denne bransjen. Familien drev Sanden Hotell i Hokksund, og i barne- og ungdomsårene sprang han rundt i gangene der. Jobbet litt innimellom. Derfor var det ikke annet enn naturlig at han begynte i lære på Grand Hotel i Kongsberg. – Etter læretiden begynte jeg her. Og her har jeg vært i alle år, unntatt et par år på Royal Christiania nede i sentrum. Som du skjønner så trives jeg her. Ut av vinduet ser jeg hovedstaden og fjorden. Holmenkollbakken og marka ligger rett bak meg, sier han.

Servitøren jobber i hovedrestauranten, De fem stuer. Om sommeren et sted der turistene ønsker å spise, resten av året er det konferanser, selskaper, forretningsfolk og familiemiddager.



– Det er trivelig med så stor variasjon. Noen er også faste gjester som jeg er på talefot med. Stort sett jobber jeg altså kveldsvakt og trives med det. Vi begynner klokken 16.00 og starter dagen med et lite møte om hva vi kan forvente utover kvelden. Så dekker vi bordene. Vi jobber to og to sammen på en seksjon av restauranten, sier han.

Etter hvert siger det inn med folk, og da er det å være på tå hev.

– Vår jobb er jo å få gjestene til å føle seg hjemme. Menyen har vi diskutert tidligere, og det er viktig at vi kan formidle videre hva som står på kartet. Selv er jeg interessert i vin og legger vekt på å gi gode anbefalinger. Jeg har jo lært meg en del om hva vi serverer i løpet av årene. Jeg

synes servitøryrket er et veldig sosialt yrke. Treffer jo mange hyggelig mennesker, og vi er gode kompiser vi som jobber her, sier Olav.

– *Hva med familielivet?*

– Det er vel bare å erkjenne at det ikke har fungert så godt for meg. Jeg har en datter, men ekteskap passer dårlig for en som er



Yumin Tian trives godt på arbeidsplassen, selv om tempoet er høyt og arbeidsdagen lang. Kollegene er sammensveiset og gjestene på hoteller både hyggelige og imøtekommende, sier hun. Foto: Sverre Bjørnholt.

hjemme klokken ett om natten. Men jeg har jo mine venner i Hokksund. Dessuten trener jeg en god del. Det gjør jeg fordi jobben er krevende både når det gjelder å bære mye, løfte tunge fat, bøye seg i skjeve stillinger og holde god fart på beina gjennom kvelden. Ja, trening er viktig for meg, sier han.

Kveldene kan være travle, og det blir ikke mye tid til å nyte utsikten som ligger utenfor vinduene. Det er ikke bestandig han vet hva slags vær det er der ute. Men han ser jo lysene nede i byen når han setter seg i bilen og setter kursen for Hokksund igjen.

– *Har du aldri vurdert å skifte yrke?*

– Egentlig ikke. Hva skulle det være? Jo, jeg kjenner tidligere kolleger som har begynt i Vinmonopolet. Det kunne nok vært et alternativ for meg. Liker å ha kunnskap om hva vi har i vinkjelleren. Har bestandig vært interessert i smak og historie rundt de forskjellige vinene. Men foreløpig blir jeg nok her, sier han før han starter en ny kveldsvakt til beste for gjestene på De fem stuer.

Nede på Holbergs plass kommer Yumin Tian ut av Radisson Blue-hotellet like ved Slottsparken. Hun jobber fast der, men er ansatt i ISS Facility Renhold, avdeling Oslo.

– Jeg begynte å jobbe her i 2000, året etter at jeg flyttet fra Shanghai. Jeg bor i Lierbyen sammen med ektemannen min. Mine barn har flyttet ut. Jeg har bodd der helt siden jeg kom fra Kina og ble veldig glad da jeg fikk jobb her på hotellet på Holbergs plass. Jeg trives veldig godt i dette miljøet. Det er en bra jobb, sier hun.

Yumin kom i mai 1999 fra den gigantiske og myldrende storbyen Shanghai i Kina. Derfor ble hun ganske overrasket da hun kom til det lille tettstedet Lierbyen utenfor Drammen. Nå har hun imidlertid funnet roen der og trives veldig godt.

– Det er klart at det er en dramatisk forskjell mellom Shanghai og Lierbyen. I dag

drømmer jeg meg ikke tilbake. Miljøet både på arbeidsplassen og i Lierbyen er givende. Dagene i Oslo kan være veldig hektiske, men når jeg kommer hjem, sender roen seg. Da rusler jeg rundt i hagen og steller plantene. Eller jeg tar en sykkel-tur med familiens små barn. Det liker jeg veldig godt, sier hun.

Litt før klokken åtte starter arbeidsdagen for Yumin. Da organiserer hun tralla og fyller på med det hun trenger for dagen. Tralla og Yumin er nesten ett under arbeidsdagen.

Når den jobben er gjort, har de mange rengjørerne på dette storhotellet morgenmøte med housekeeping-kontoret. Der fordeles arbeidsoppgavene.

Den dagen Parat-bladets utsendte treffer Yumin, har hun hatt ansvar for klargjøring av 27 hotellrom.

– Det er en veldig travel jobb. Når gjestene fyller rommene, skal de ikke ha noe å utsette på ferdigstillelsen. Egentlig skal vi være ferdig ved 16-tiden. Men det rekker vi sjelden. Noen ganger blir klokken både fem og seks før vi kan sette tralle tilbake på plass igjen, sier hun

– *Hva med spisepauser og en pust i bakken?*

– Nei, det blir det dårlig tid til.

Spisepausen går i en fei. Normalt blir det bare 15–20 minutter. Vi vil jo bli ferdig i tide med jobben, sier hun.

 *Spisepausen går i en fei. Normalt blir det bare 15–20 minutter.*

Selv om tempoet er høyt og arbeidsdagen lang, så trives Yumin godt på arbeidsplassen. Kollegene er sammen-sveiset og gjestene på hoteller både hyggelige

og imøtekommende. Noen av hotellets faste gjester kjenner henne igjen og slår av en prat i korridoren.

– Det setter jeg pris på, sier hun.

Både Yumin og Olav er Parat-medlemmer.

– Jeg tror jeg runder 30 års medlemskap om kort tid, sier Olav.

Yumin har vært Parat-medlem noe over et år. Begge sier at medlemskapet er til stor nytte og skaper en trygghet.

Olav opplevde det i forbindelse med eierskifte. Da han begynte oppe ved Holmenkollen, var det hotell-legenden Jan Rivalsrud som eide og drev stedet. Nå er det Scandic-kjeden som eier stedet. Salget

skjedde i 2014, og nå er hotellet styrt fra Stockholm, der hovedkontoret ligger.

– I forbindelse med eierskiftet var det nyttig for oss ansatte med

Parats kunnskap og

engasjerte medarbeidere. Det er ingen tvil om at det er en forskjell mellom det å være familieeid og eid av et børsnotert selskap. Overgangsfasen har gitt oss utfordringer, og derfor har Parat-medlemskapet vært verdifullt, sier Olav.

Kolleger vi treffer underveis, understreker nettopp at overgangsfasen som blant annet førte til nedbemanning, var vanskelig. Derfor ga det en solid trygghet i det å ha en organisasjon i ryggen.

– For meg har det vært en selvfølge å være Parat-medlem. I arbeidslivet er det viktig å være organisert hvis arbeidstakernes rettighet står på spill, sier Olav.

Også Yumin mener medlemskapet i Parat er viktig. Det er en kjensgjerning at vilkårene for rengjørerne kan være svake. Historiene er mange om lange arbeidsdager, korte pauser, høyt tempo og mangelfull kompensasjon for overtid og ulemper. – Heldigvis kjemper organisasjonen for å bedre vilkårene våre. For oss som arbeider i denne bransjen, er det viktig med trygghet og gode lønns- og arbeidsvilkår, sier Yumin før hun haster mot bussen som skal ta henne til Lierbyen. ■



Skatt på bonuspoeng

Fra 2019 skal arbeidsgiver oppgi verdien av bonuspoeng på fly til beskatning. Inntil nå har det vært den enkelte skatteyters ansvar å rapportere inn denne fordelten til skattemyndighetene. Fra neste år er det arbeidsgiver som skal oppgi verdien av bonuspoengene.

Forslaget om skatt på bonuspoeng ble vedtatt av Stortinget i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett i juni. Finansdepartementet har nå gjort en presisering av forslaget som vil bli innført fra 1. januar 2019.

Ny forhandler

Pia Helene Willanger kommer fra Personellforbundet (nå Parat forsvar) hvor hun har vært ansatt siden august 2015. Tidligere var Pia seniorrådgiver i forsvarsstaben.



Pia har mastergrad i HR og har de siste årene jobbet som forhandlingsleder på tariff og medbestemmelse. Hun har også støttet medlemmer og tillitsvalgte i arbeidsrettslige spørsmål.

Pia Helene Willanger. Foto: Trygve Bergsland.

Ny i serviceavdelingen

Inger Løwen har vært ansatt i Forsvaret siden 1996, der hun jobbet i Norges Hjemmefrontmuseum fram til hun ble tillitsvalgt på heltid og senere ansatt i Personellforbundet (nå Parat forsvar).

Inger jobber nå i Parats serviceavdeling, der hun har fått god innsikt i medlemsregisteret og følger opp forsikringer for Parats medlemmer. Inger jobber også med økonomi og holder orden på reiseregninger.



Inger Løwen. Foto: Trygve Bergsland.

Nå kan du søke utdanningsstipend

Vi minner om fristen for å søke om utdanningsstipend fra Parat, som er 1. oktober. Utdanningsstipendet er ment som et tilskudd til medlemmer og tillitsvalgte som ønsker å utvikle sin kompetanse i organisasjons- og yrkesliv.

Økende krav om kompetanse stilles til mange av oss som allerede er i arbeid, og videreutdanning kan være nødvendig for å hevde seg i konkurransen om å beholde jobben eller for å skaffe seg nytt arbeid. Du finner søknadsskjema på parat.com, under «Min side».



Personvern i Parat

Parat er i slutfasen med å tilpasse og trygge de nye og strengere personvernbestemmelsene som følger av EUs personvernforordning (GDPR). Forbundsadvokat i Parat Per-Jostein Ekre sier dette er et viktig arbeid for å verne enkeltpersoner og den enkeltes personopplysninger.



Parat-advokat, Lene Liknes Hansen. Foto: Trygve Bergsland.

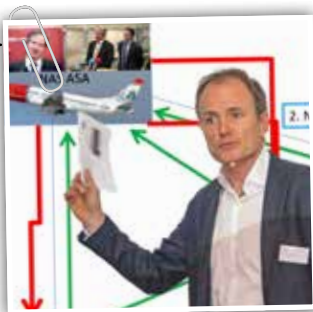
Personvernerklæringer for deg som medlem ligger tilgjengelig på parat.com, og Parat-advokat Lene Liknes Hansen er utpekt som personvernombud i Parat.

– Personvernombudet har et uavhengig kontrollansvar og skal påse at Parat følger lover og regler som gjelder for behandling av personopplysninger. Dette inkluderer også bistand til medlemmer og tillitsvalgte i spørsmål om personvernbestemmelser, sier Ekre.

Parat i Høyesterett

En samlet fagbevegelse trår til når Høyesterett i høst behandler Parat-anken i saken om Norwegians arbeidsgiveransvar for piloter og kabinansatte. Parat har fått støtte fra YS, LO og Unio.

Hovedorganisasjonene representerer nær 1,5 millioner arbeidstakere og trer inn som såkalte partshjelpere for Parat i Høyesterett-saken. Grunnen er at fagbevegelsen oppfatter spørsmålene som skal avklares som avgjørende for framtidens stillingsvern.



Parat-advokat Christen Horn Johannessen. Foto: Trygve Bergsland.

Medlemsregisteret informerer

Er det lenge siden du har sjekket om de opplysningene vi har registrert på deg, er riktige? På nettsiden parat.com og «Min Side» kan du sjekke om Parat har registrert riktige opplysninger om deg og ditt medlemskap.

På «Min side» kan du også se kontaktinformasjon til tillitsvalgte, søke stipend og endre passord. Du kan også opprette avtalegiro dersom du ikke har det fra før, og du har tilgang til å bruke Compendia – et oppslagsverk der du finner svar på det meste om lover og regler knyttet til arbeid og fritid.



Parats regionutvalg (RU)

■ RU region Nord (Finnmark, Troms, Nordland):

Leder: Lars Raymond Holm, Luftfartstilsynet

E-post: Lrh@caa.no

Johanne Hagerupsen, Høgskolen i Harstad

E-post: johanne.hagerupsen@hih.no

Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne

E-post: akt@brreg.no

Tor-Fredrik Olsen, Finnmark Fylkeskommune

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

Åse Helen Andersen, Apotek 1 Hammerfest

E-post: aasehelande@hotmail.com

Terje Grytdal Roland, Nord-Troms Tingrett, UNG-representant

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

■ RU region Midt (Trøndelag, Møre og Romsdal):

Leder, Jannike Hanssen, Statens vegvesen

E-post: Jannike.hanssen@vegvesen.no

Morten Mørch, NTNU

E-post: Morten.morch@ntnu.no

Siri Finseth, Namsos kommune

E-post: Siri-Stinessen.Finseth@namsos.kommune.no

Grete Kambuås, Boots Apotek

E-post: gretkam@online.no

Marit Holstad Aarsæther, Høgskolen i Volda

E-post: maritaa@hivolda.no

Mona Nerland, Politiet i Molde, UNG-representant

E-post: mona.nerland@politiet.no

■ RU region Øst

(Østfold, Hedmark, Oppland, Oslo og Akershus):

Leder: Hilde Margrete Bjørklund - Cappelen Damm AS

E-post: hilde.bjorklund@cappelendamm.no

Bente Iren Tollefsen Moen - Statens Pensjonskasse

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

Stein Grindheim - SAS Ground Handling

E-post: stein.grindheim@sas.no

Ronny Kjonsø - Asko Øst

E-post: ronny.kjonso@asko.no

Anja P. Ahlstrøm – NIBIO

E-post: Anja.Ahlstrom@nibio.no

Hans Andreas Bøhmer, Securitas i Oslo, UNG-representant

E-post: hanboh@gmail.com

■ RU region vest (Rogaland, Hordaland, Sogn og Fjordane):

Leder: Rune Skaar, Bergen kommune

E-post: rune.skaar@bergen.kommune.no

Vidar Alfei, NAV Økonomitjeneste

E-post: vidar.alfei@nav.no

Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad AS

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

Wibecke Søråas Onarheim, Gulating lagmannsrett

E-post: wibecke.soraas.onarheim@domstol.no

Gro Nondal Buvik, Sognekraft AS

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

Erik Andreassen, Gate gourmet i Bergen, UNG-representant

E-post: eandreassen@gategourmet.com

■ RU region Sør (Aust- og Vest Agder, Telemark, Vestfold og Buskerud):

Leder: Ragnhild Negård – NAV

E-post: ragnhild.negard@nav.no

Nina Ødegård – Høgskolen i Buskerud og Vestfold

E-post: Nina.Odegard@hvb.no

Cecilie Holt, NAV

E-post: cecilie.holt@nav.no

John-Inge Nerland – Fylkesmannen i Buskerud

E-post: fmbujin@fylkesmannen.no

Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Elefanten Kristiansand

E-post: annebritt1962@hotmail.com

Lahvry Helene Fürst Bright, UNG-representant

E-post: lahvry@hotmail.com

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:



*Anders B. Lindstrøm
Leder juridisks avd.
Advokat*



*Thore Eithun Helland
Advokat*



*Renate Messel Hegre
Forhandler*



*Ketil Møland-Johansen
Advokat*



*Bjørn Are Sæther
Rådgiver*



*Kjell Morten Aune,
Forhandler*

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.

Advarsel fra arbeidsgiver

Jeg har fått en skriftlig advarsel fra min arbeidsgiver fordi han mener at jeg har snakket med våre kunder om konflikter internt på arbeidsplassen. Jeg mener at arbeidsgiver ikke har fulgt riktig framgangsmåte for advarsel. Er det ikke slik at man skal ha en muntlig advarsel før arbeidsgiver kan gi en skriftlig advarsel?

Lars-Ivar

Svar: Det finnes ingen lovbestemmer som sier noe om i hvilken form advarsler skal gis. Advarsler kan gis både skriftlig og muntlig. En skriftlig advarsel gjør det imidlertid lettere for arbeidsgiver å bevise at en advarsel er gitt, og hva innholdet i advarselen er. Arbeidsgiver må ikke gi en muntlig advarsel eller tilsnakk før en skriftlig advarsel.

Dersom forholdet er såpass alvorlig at det kvalifiserer for en advarsel, kan arbeidsgiver velge å gi en skriftlig advarsel som en første reaksjon. Er forholdet av mindre alvorlig art,

er det naturlig å først gi muntlig veiledning, og eventuelt gi en skriftlig advarsel dersom arbeidstaker ikke innretter seg. Dersom arbeidstaker er uenig i grunnlaget for advarselen, vil vi anbefale deg å sende en e-post der du beskriver din oppfatning av saken. Du kan mene at en advarsel er en for kraftig reaksjon på forholdet, og du kan be om at advarselen trekkes tilbake. I tillegg bør du be om at din e-post lagres sammen med advarselen i personalmappen.

Anders

Problemer i borettslag

Jeg er sint på styret i borettslaget mitt. Jeg mener de har behandlet meg dårlig selv om jeg har gjort så godt jeg kan. Jeg liker å røyke på balkongen, ta meg noen pils, og et par ganger har jeg glemt igjen sykkelene i heisen på veg hjem fra byen. Dette har styret sendt advarsler om. Er det lurt å saksøke styret for å få det til å gå av, eller er det bedre å få kastet styret på neste generalforsamling?

Per Morten

Svar: Styret i et borettslag skal lede virksomheten i samsvar med lov, vedtekter og vedtak i generalforsamlingen. Dersom det er laget ordensregler, er det styrets oppgave å påpeke brudd på reglene. Det kan noen ganger oppleves som ubehagelig. Det er selvsagt lov å mislike medlemmene i styret, men jeg vil ikke anbefale deg å saksøke styret. Du kan heller stille til valg på neste generalforsamling, eller komme med forslag til andre kandidater.

Thore

Ansiennitet og lønn

Jeg har i mange år jobbet som sekretær ved en privatklinikk i Oslo, men har nå fått tilbud om en ny stilling som legesekretær ved et sykehus i Helse Sør-Øst. I den forbindelse lurer jeg på om jeg har rett til å få godskrevet disse årene som ansiennitet og lønnplassering i den nye stillingen.

Linda

Svar: Ja, det har du. I henhold til gjeldende regler for lønnsansiennitet som er regulert i overenskomsten på dette området, skal all offentlig og privat tjeneste ved tilsetting i helseforetaket godskrives fullt ut. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid med inntil tre år. Som offentlig tjeneste regnes også verneplikt.

Renate

Søkere på stilling i staten

Etter mange år som ansatt i en privat virksomhet søkte jeg en rådgiverstilling i en

statlig virksomhet, men fikk ikke jobben. Hun som fikk jobben, er en tidligere kollega av meg. Ut ifra det jeg vet om hennes utdanning og tidligere jobber, forstår jeg ikke hvorfor hun fikk jobben og ikke jeg. Er det ikke regler for hvem en statlig arbeidsgiver kan ansatte?

Bodil

Svar: Det er regler som regulerer hvem en statlig arbeidsgiver kan ansette. Blant dem som søker en utlyst stilling i staten, skal man ansette den som er best kvalifisert. Dette som beskrevet i statsansatteloven, begrunnet med å sikre likebehandling og åpenhet om tilsettingen. Hvem som er best kvalifisert, vurderes ut ifra utlysningsteksten til stillingen hvor man ser på utdanning, arbeidserfaring og personlig egnethet. Søker må fylle absolutte krav til utdanning og arbeidserfaring. Ønsket kompetanse og erfaring, som ikke er et absolutt krav, skal vektlegges i vurderingen. Krav til personlig egnethet er spørsmål om søker har de rette egenskaper til å gjøre en best mulig jobb i den aktuelle stillingen.

Forskrift til forvaltningsloven gir deg som søker rett til å se søkerlisten som viser navn på alle øvrige søkere, alder, fullstendig opplysninger om utdanning og arbeidserfaring fra privat og offentlig virksomhet. Som søker har du også rett til å gjøre deg kjent med søknadene fra søkere som er innstilt eller tilsatt i stillingen, samt vedlegg til disse søknadene.

Ketil

Permisjon under utdanning

Jeg er Parat-medlem og jobber som helsefagarbeider i en kommune. Jeg har nå lyst til å utdanne meg til sykepleier. Kan jeg få permisjon med lønn?

Bente

Svar: Utdanningspermisjon er beskrevet i hovedtariffavtalen og i arbeidsmiljøloven. I forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstaker og arbeidsgiver, skal det innvilges permisjon med mindre særlige grunner er til hinder for det. I den utstrekning det etter kommunens syn er nødvendig

å heve kunnskapsnivået for å utføre pålagte arbeidsoppgaver, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

Dette vil si at det skal mye til for at du ikke innvilges permisjon, og ved uenighet kan saken bringes inn for en egen tvistenemnd. Men det er viktig å understreke at du ikke har krav på permisjon med lønn. Minner også om at Parat har utdanningsstipend for deg som medlem, se mer informasjon på parat.com.

Bjørn Are

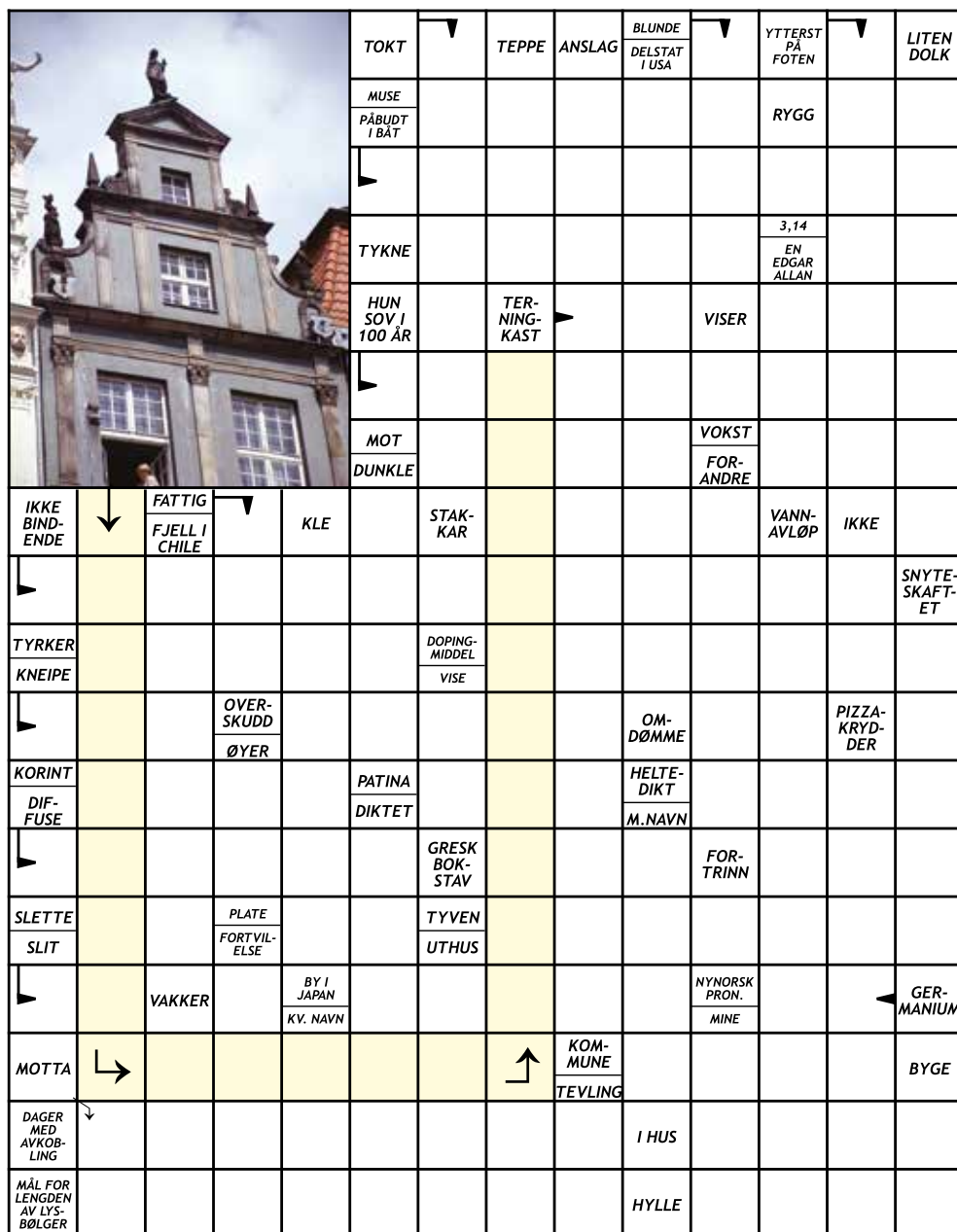
Tilgang til lønnsinformasjon

Vi er i lokale lønnsforhandlinger i vår bedrift. Bedriften er bundet til funksjonæravtalen med NHO. Vi har mistanke om at det er store individuelle lønnsforskjeller mellom ansatte i vår bedrift, men vi får kun lønnsopplysninger for dem som er medlem av Parat. Vi skulle gjerne visst noe mer om lønnen til dem som er organisert i andre forbund, alle som ikke er organisert, og ikke minst dem som er ledere. Har vi noen rett til å få utlevert slik informasjon?

Trond

Svar: I virksomheter som er bundet av tariffavtale, er arbeidsgiver forpliktet til å gi de tillitsvalgte en oversikt over lønnen til alle medlemmer som er omfattet av tariffavtalen. Ledere med personalansvar er ikke omfattet av tariffavtalen, og klubben vil derfor ikke få lønnsinformasjon for personer som har slike stillinger. Det er ikke hjemmel i tariffavtaler i privat sektor som gir tillitsvalgte rett til lønnsinformasjon for individuelle «ikke-medlemmer». Men funksjonæravtalen gir tillitsvalgte rett til å få lønnsinformasjon for øvrige ansatte på gruppenivå, så sant de aktuelle gruppene er så store at man ikke kan finne lønnen til enkeltpersoner. Ta kontakt med oss hvis du ikke får arbeidsgiver til å gi dere lønnsinformasjon for aktuelle grupper i din virksomhet.

Kjell Morten



Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 2 – 2018 er: «**DÅRLIG PUBLIKUMSINTERESSE**» Den heldige vinneren er: Kristin Rognlie, fra Trondheim. Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: **2. november 2018.**

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

Husk å merke e-posten/konvolutten «**Kryssord 3/2018**». Husk også å skrive på ditt eget navn og adresse.

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

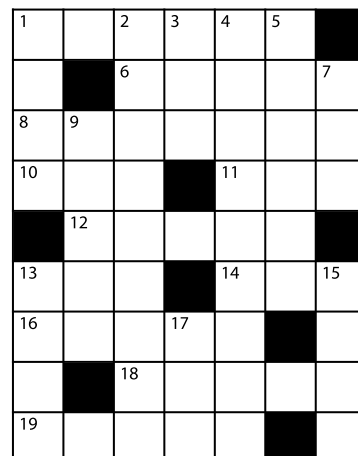


Løsning:

Navn:

Adresse:

MINI KRYSSORD



Vannrett

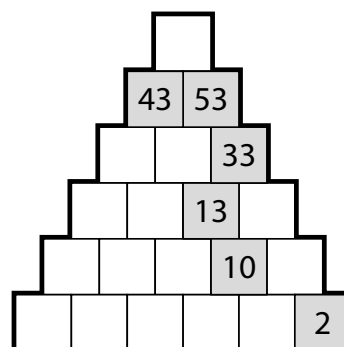
- Formular
- Fakte
- Distrahert
- Bevege
- Besitte
- Likestilt
- Strev
- Limited
- Hylene
- Setter seg i gjeld
- Ro

Loddrett

- Ikke vid
- Aften
- Alene
- Idealene
- Ikketronede
- Spise
- Skral
- Varp
- Dumrian
- Brosje

TALL PYRAMIDEN

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



SUDOKU

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

Vanskelig

© Bulls

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

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.

P S B R E L N I O

FYLL INN ORDET:

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

NOEN SMÅ HINT

- Ordet starter med bokstaven P
- Automobil
- En bil med maksimum åtte passasjerplasser

KRYSS OG TVERS

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

ANNENMÅLVAKT
KAOTISK
KIRKEORDNING
KJELDEVERN
KORDEL
KRYBBEDØD
LEKENHET
NARKOTIKAREDE
SEYCHELLISK
SKATTEREFORM
SKRUPULØS
TINGSTOVE

TREVEN
UKYSKHET
VAREINNkjøp



PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM

Sender du oss løsningen på alle oppgavene på denne siden, er du med i trekningen av en Elvang Latitude alpaka-pledd av 50 prosent alpakaull, 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 2. november 2018.

Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve.bergslund@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. Husk å merke e-posten/konvoluttene «Hjernetrim 3/2018». Vinneren av hjernetrim i 2/2018 er Jane Bergum, fra Hamar.

Visjoner og verdier

Hvert tredje år i november avholdes landsmøte i Parat, der tillitsvalgte fra hele landet møtes for å vedta politikk, satsninger, økonomi, vedtekter og personvalg for de kommende tre årene. Landsmøtet 2018 er i Bergen 14.–15. november.

Før den tid, i løpet av september, skal tillitsvalgte samles i Parats fem regioner for blant annet å diskutere sakene som skal opp på det kommende landsmøtet, og velge representanter i regionutvalgene. Utvalg som har en viktig rolle i regionene og til hovedstyret i Parat.

Av de sakene som skal behandles på landsmøtet i november, vil jeg spesielt trekke fram «visjon og verdier» og «strategisk plan».

Visjon og verdier skal si noe om hvem vi i Parat er, hva vi ønsker Parat skal være, og hva Parat skal strekke seg mot. I mer enn ti år har Parats visjon vært å være «Norges beste arbeidstakerorganisasjon». Spør du meg, vil jeg mene at denne visjonen har tjent oss godt ved at vi har hatt noe å strekke oss mot i en periode hvor vi har bygget organisasjonen etter fusjonen i 2005. Nå går Parat inn i en ny tid hvor det er andre utfordringer som bør være bestemmende for retningen framover. En av disse utfordringene er endringen som skjer i arbeidslivet og samfunnet som følge av ny teknologi.

Automatisering og robotisering av oppgaver vil overta for mange av oss som er dagens arbeidstakere. Vi i Parat tror det vil være større behov enn noen gang for arbeidstakerorganisasjoner, men at vi må ta en ny rolle framover. Vårt tradisjonelle arbeid har vært å kjempe fram gode ordninger og rettigheter for medlemmene, samt sikre at disse blir respektert av arbeidsgiverne. I mange tilfeller har det vært nødvendig med konfrontasjoner i form av streik og rettssaker. Det er dette mange i samfunnet forbinder med å være organisert.

YS' Arbeidslivsbarometer, en årlig måling av tilstanden i arbeidslivet, fastslår at et overveldende flertall av arbeidstakerne oppgir å ha det bra på jobben. De kjenner seg ikke igjen i mange av de konfliktbildene som tegnes. Selvfølgelig vil det fortsatt være behov for å ta kampen på vegne av dem som opplever et negativt arbeidsliv. Parat vil aldri forlate oppdraget med å hjelpe dem som utsettes for urett. Vi må imidlertid endre oss fra kamp og konflikt til utvikling og endring.

Forslaget til ny visjon, «Vi er Parat – og vi jobber for at du skal få en enda bedre arbeidsdag!», tar dette inn i seg og skal vise for medlemmer og omverden at vi ønsker endringer velkommen og vil være en partner for medlemmene i de endringene de står overfor – sammen med arbeidsgiverne. Verdiene vi foreslår, tar

også opp i seg denne optimismen og bærer løfte om at «Vi er Parat». Vi er spent på hvordan regionmøtene og landsmøtet tar imot dette.

Strategisk plan legger føringene for Parats satsinger og prioriteringer i perioden som kommer. Den tar på mange måter visjon og verdier ned på jorda og konkretiserer hva vi ønsker å gjøre for å strekke oss mot visjonen vår, og hva vi gjør for å vise verdiene våre i praksis.

Jeg har hatt gleden av å få lede Parat de siste ti årene. En oppgave jeg har vært og fortsatt er ydmyk overfor. Det har vært en fantastisk reise, og jeg er takknemlig for å ha fått anledning til å jobbe sammen med fantastisk flotte mennesker i form av både tillitsvalgte og ansatte. Det er imidlertid en tid for alt, og tiden har nå kommet for å overlate roret til nye krefter som jeg er sikker på vil styre Parat på stø kurs videre. Jeg har derfor orientert valgkomiteen i Parat om at jeg ikke stiller til gjenvalg på landsmøtet i november. Selv har jeg stilt meg tilgjengelig for å bidra videre i YS dersom YS-kongressen ønsker det når de gjør sine valg i oktober.

Med ønsker om en strålende høst og godt landsmøte.

Hans-Erik Skjæggerud
Hans-Erik Skjæggerud
Leder i Parat

Facebook: facebook.com/HansErikSkj/
Twitter: @Skjaeggerud



Foto: Trygve Bergslund

Parat med egen kleskolleksjon



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

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

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



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



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



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



Liten sekk, 17 liter
185 kroner *



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

* Frakt kommer i tillegg.



Bestill depositumskonto på nett

Har du planer om å leie ut deler av huset eller har du en leilighet for utleie? Da er det smart å sette opp en depositumskonto som sikkerhet for leieforholdet. Nå kan du ordne dette enkelt på nett – verken leietager eller du trenger å møte opp i banken. Les mer på gjensidigebank.no

parat

