

Parat

**KAN KUNSTIG
INTELLIGENS GI
FLERE JOBBER?**

Side 8

**Lavlønnede
sakker akterut.
Hva kan gjøres?**

Side 16

**Grønn giv skal
gi rettferdig
omstilling**

Side 28

ERLEND STORSET

– Kjønn er ikke så viktig

På odontologisk institutt ved Universitet i Oslo er Erlend Storset eneste tannhelsesekretær-hane i kurven. Det trives han godt med. **Side 32**



Om tillit og mistillit



Trygve Bergsland
Ansvarlig redaktør
trygve.bergsland@parat.com

Vi har gjennom høsten sett en rekke politikere og næringslivsledere som ikke evner å ivareta befolkningens tillit til dem. Det har dreid seg om alt fra tyveri av solbriller, til utnevnelser av nære venner og uryddige aksjehandler. Regjeringen har samtidig tapt tillit og oppslutning gjennom det som mange oppfatter som handlingslammelse, når det gjelder strømpriser og en rekke andre forhold som skaper utrygghet for den enkeltes økonomi. Samtidig ser det ut til at bankene utnytter rentehevinger til egen vinning, og at dagligvarebransjen øker prisene lang utover prisøkning på råvarer. Resultatet er blant annet at Norges største bank, DNB, har noen av landets minst fornøyde bankkunder (ref. EPSIs bankstudie for 2023). Samtidig har Arbeiderpartiet mistet sin posisjonen som Norges største parti.

De samme politikerne og næringslivslederne har tidligere trukket frem det fortrinnet vi har i Norge, med høy tillit mellom innbyggere, politikere og næringsliv. Det å bygge opp tillit tar lang tid, mens tap av tillit går skremmende fort. Det er heller ikke mulig å vedta tillit, slik regjeringen kanskje forsøker seg på i Hurdalsplattformen overfor norske arbeidstakere, der de vil ha en tillitsreform. Dette er en tillitsreform som mangler innhold, og som ingen, så langt, forstår så mye av.

Det er ikke slik at all tillit til politikere og næringslivsledere nå er tapt, men det er noen samfunnstrender vi skal være oppmerksomme på. Ett moment er sakene vi har vært igjennom denne høsten, en annen er langsiktige trender. Tall

fra SSB viser at det i aldersgruppen 16–24 år er 26 prosent som har lav tillit til mennesker de ikke kjenner. Det er flere menn enn kvinner som generelt sliter med lav tillit til myndigheter og medier. Samtidig er det tydelige tillitsforskjeller ut fra økonomisk status. Arbeidsuføre har dobbelt så stor andel med lav tillit til det politiske systemet, sammenlignet med hele befolkningen. Utdanningsnivå er et annet kriterium som viser store forskjeller i grad av tillit. Blant dem med kun grunnskoleutdanning har 1 av 4 lav tillit, mens blant de høyest utdannede er det samme tallet kun 1 av 20.

Tillit har, ifølge en forskningsartikkel av Christian Lo, tre sentrale kjennetegn: sårbarhet, risiko og forventninger. Den tradisjonelle (norske) måten å fremheve fordelene av tillit på er at dette muliggjør handling (villighet til å investere i samarbeid, kunnskapsdeling og innovasjon). Det motsatte kan, i form av mistillit, føre til handlingslammelse (og mangel på samarbeid, kunnskapsdeling og innovasjon). Denne lederen har ikke svar på hva politikere og næringslivsledere må gjøre for å gjenopprette tapt tillit, men tillit er mer enn et juridisk spørsmål. Det å ha tillit til noen, innebærer en gjensidig lojalitet. Vi ønsker å stole på at politikere, myndigheter og næringslivsledere vil handle til det beste for deg, og for fellesskapet. Der er vi ikke i dag.

parat

Utgis av: Parat
– en arbeidstakerorganisasjon i YS

Parat,
Boks 9029 Grønland,
0133 OSLO
www.parat.com

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

ISSN 1504-4297
ISSN 1894-8391 (online)

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

Leder: Unn Kristin Olsen
Mobil: 412 35 877
E-post: unn.kristin.olsen@parat.com

Forsidefoto: Vetle Daler
Avbildet: Erlend Storset

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

Redaksjonen avsluttet: 18.09.2023
Materiellfrist neste nummer: 03.11.2023

Layout:
Storybold
www.storybold.no

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

F Fagpressen

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



PRESSENS
FAGLIGE UTVALG

Den som mener seg rammet av urettmessig publisering, oppfordres til å ta kontakt med redaksjonen.

Pressens Faglige Utvalg (PFU) er et klageorgan oppnevnt av Norsk Presseforbund. PFU behandler klager mot mediene i presseetiske spørsmål, opp mot Vær Varsom-plakaten.

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

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

presse.no



Innhold

Redaktøren har ordet	2
Småstoff	4
Robotene kommer	8
Det blir flere, ikke færre, jobber med kunstig intelligens. Det mener Hans Torvatn, forskningsleder ved SINTEF digital i Trondheim.	
Seksuell trakassering	12
Hvem har egentlig ansvaret for å forhindre at arbeidstakere blir utsatt for trakassering på jobb?	
Topptillitsvalgtkurs	14
Parat og andre YS-forbund er klare for ny runde videreutdanning av topptillitsvalgte.	
Lavlønn i Norge	16
Er vi i ferd med å få en gruppe lavlønnende som sakker mer og mer akterut?	
Aktive Parat	20
Internasjonale nyheter	23
Arbeidslivsbarometeret	24
Hvorfor vil ikke flere arbeidstakere lære mer?	
Parat UNG	27
– Det er på tide at de unge får en plass rundt bordet, sier Parat UNG-leder Marte Raknerud Hoel.	
Grønn omstilling	28
Parat og NHO Service og Handel ser sammen på hvordan man best kan møte den grønne omstillingen.	
En av få mannlige tannhelsesekretærer	32
Erlend Storset er en av svært få menn som har valgt yrket.	
Parat informerer	36
Parats regionutvalg	37
Spør advokatene	38
Kryssord og hjernetrim	40
Parats leder	42
– En hyllest til gullet vårt – de tillitsvalgte.	

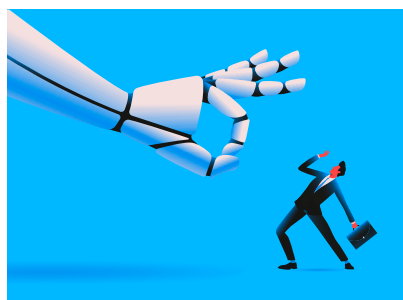


Foto: Velle Daler

EN AV FÅ MANNLIGE TANNHELSESEKRETÆRER

Erlend Storset er eneste tannhelsesekretær-hane i kurven på odontologisk institutt ved Unversitetet i Oslo.

SIDE 32



Kan kunstig intelligens også skape flere jobber?

SIDE 8



Hvordan er det med lønnsforskjellene her i landet?

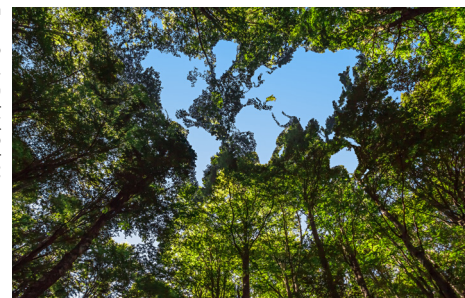
SIDE 16



Foto: Sørja Balci / OsloMet

Arbeidslivsbarometerets funn viser at lærelysten blant arbeidstakere går nedover.

SIDE 24



Parat starter samarbeid for å se på hvordan vi best kan møte den grønne omstillingen.

SIDE 28



Få ukrainske flyktninger er i jobb i Norge

Kun sju prosent av ukrainske flyktninger i Norge var sysselsatt per april i år, viser tall fra SSB.

Sammenlignet med andre land er relativt få ukrainske flyktninger i jobb i Norge. Det går fram av en rapport fra en regjeringsutnevnt arbeidsgruppe, som siden mai i år har sett på sysselsettingen av ukrainske fordrevne. De fleste ukrainske flyktningene er sysselsatt innen jordbruk, skogbruk og fiske, og i overnattings- og serveringsvirksomhet. @NTB



Det gir grunn til bekymring at et så stort antall unge mennesker kjenner på usikkerhet angående sin egen arbeidssituasjon.

Hans-Erik Skjæggerud, leder i YS

Antall jobber holder tritt med befolkningsøkningen

Fra juni til juli økte antallet lønnstakere og jobber med 11 500 i Norge, men også befolkningen øker, viser tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB). Tallene viser uendret andel sysselsatte og arbeidsledige, selv om det er blitt flere i jobb. @NTB

NAV venter økning av uføre neste år

Ved utgangen av juni mottok 366 300 personer i alderen 18–67 år uføretrygd i Norge, en andel på 10,5 prosent. Det viser nye tall fra NAV. Sammenlignet med for ett år siden er det en økning på 3600 uføretrygdede. I juni var det flest uføretrygdede, i prosent av befolkningen, i Agder og Innlandet (begge 14,2 prosent) og Nordland (13,5), mens det var færrest i Oslo (6,3). @NTB

Midler til heltidsarbeid

Regjeringa inviterer kommuner og bedrifter til å tenke nytt om heltid. Fra 1. september kan alle typer virksomheter søke midler til prosjekt for økt heltidsarbeid. 12,6 millioner kroner skal deles ut før nyttår.

– Pengene som nå blir lyst ut, skal bidra til å få fram gode ideer og nye erfaringer, sier arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen.

@regjeringen.no



Arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen. Foto: Arbeiderpartiet

Ledigheten økte noe i august

Antallet helt ledige og arbeidssøkere på tiltak i Norge økte med 1400 personer i august, viser tall fra NAV.

Ved utgangen av august var 63 900 personer registrert som helt ledige eller arbeidssøkere på tiltak hos NAV. Det tilsvarer 2,2 prosent av arbeidsstyrken. I tillegg var 19 000 personer delvis ledige.

– Det er nå 7400 flere helt ledige og arbeidssøkere på tiltak enn det var ved årsskiftet. Høy inflasjon og økt rente demper etterspørselen i økonomien, og vi ser at ledigheten øker i konjunkturutsatte bransjer. Samtidig er det fortsatt lav arbeidsledighet og mange ledige stillinger, sier arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte i en pressemelding. @NTB



NAV-direktør Hans Christian Holte. Foto: NAV



YS-leder Hans-Erik Skjæggerud. Foto: YS

Unge er mest bekymret for å bli arbeidsledig

Unge under 30 år er den aldersgruppen som er mest bekymret for å bli arbeidsledig, ifølge YS' arbeidslivsbarometer.

– Det gir grunn til bekymring at et så stort antall unge mennesker kjenner på usikkerhet angående sin egen arbeidssituasjon og frykten for å bli arbeidsledig, sier YS-leder Hans-Erik Skjæggerud i en pressemelding.

Ifølge organisasjonens årlige arbeidslivsbarometer er rundt 20 prosent av unge under 30 år bekymret for å miste jobben. Andelen har vært økende siden pandemien, men falt noe fra 2022 til 2023. @NTB

Fedrekvote opp i Høyesterett

Den såkalte fedrekvotefellen kommer opp for Høyesterett. Der må NAV forsvare beslutningen om å frata en nybakt far det aller meste av fedrekvoten han skulle ha.

Tusenvís av norske fedre, som hadde opparbeidet rett til en fedrekvote i foreldrepengerordningen, har mistet hele eller deler av kvoten. Årsaken var at de ifølge NAV søkte om å ta ut kvoten for sent – etter en frist satt av NAV, skriver Altinget.

Gunnar O. Hæreid ble fratatt 67 av 75 dager med lønnet foreldrepermisjon, siden NAV konkluderte med at han søkte for sent. Det er hans sak som nå skal prøves i Høyesterett. @NTB

Høyeste andel nordmenn i arbeidsstyrken siden 2009

I andre kvartal var nesten 3 millioner nordmenn del av arbeidsstyrken. Ikke siden 2009 har andelen vært så høy i andre kvartal.

Arbeidsstyrkeprosenten i andre kvartal var på 73,2, viser tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB). Det gir en økning på 0,1 prosentpoeng fra samme periode i fjor, noe som tilsvarer 33 000 personer.

– Tross en relativt svak økning i arbeidsstyrkeprosenten fra i fjor, har vi ikke sett en høyere arbeidsstyrkeprosent siden samme kvartal i 2009, sier Tonje Køber, seksjonssjef for arbeidsmarked og lønn i SSB.

De største gruppene blant dem utenfor arbeidsstyrken er alderspensjonister, etterfulgt av arbeidsuføre, studenter og skoleelever.

@NTB



TRETTI TUSEN FINE TING

YS Innboforsikring

Vi forsikrer alt du har. Innboforsikringen dekker blant annet tyveri, brann og vannskader. Som medlem i Parat får du forsikringen til en ekstra lav pris. Og er du under 30 år – får du 30 % rabatt. Les mer på gjensidige.no/ys

parat



Flere nyutdannede fagarbeidere i jobb

Mange fryktet at pandemien ville føre til et tøffere arbeidsmarked for nyutdannede fagarbeidere, men nye tall fra Utdanningsdirektoratet viser at sysselsettingen øker, og at det er flere i jobb nå enn før pandemien.

– At flere kommer raskt i jobb etter utdanningen, viser at fagarbeidere har en ettertraktet kompetanse i arbeidslivet, sier kunnskapsminister Tonje Brenna (Ap).

@regjeringen.no



Kunnskapsminister Tonje Brenna.
Foto: Ilja C. Hendel

Hundre ansatte kan miste jobben på Kyrksæterøra

Konsernstyret vil legge ned hjørnesteinsbedriften Lian Vinduer AS på Kyrksæterøra i Trøndelag. Hundre ansatte står nå i fare for å miste jobben.

Bedriften eies av Dovista Norge, som også eier tre andre vindusfabrikker i Norge, melder Midtnorsk Næringsliv. De vil flytte virksomheten til Sverige og begrunner det med betydelig svikt i markedet. Tidligere i år måtte Lian permittere flere ansatte av samme grunn. Dovista sa onsdag at konsernet vil anbefale å avvikle fabrikken på Kyrksæterøra og tar sikte på å fatte en endelig beslutning i løpet av september.

@NTB



Foto: Ezex / Wikimedia Commons



Per Kristian Bjørkeng

Kunstig intelligens

Den usynlige revolusjonen

Vil maskiner snart kunne gjøre alt vi ber dem om? Vil de ta over jobbene våre, eller i verste fall ta over kloden? Mange har ikke tatt inn over seg at kunstig intelligens i dag styrer mye over våre liv. I denne boken gir forfatteren deg hvordan kunstig intelligens kan gi spektakulære resultater på stadig flere samfunnsområder, og kartlegger hva vi kan forvente dersom utviklingen fortsetter i samme tempo.

Forlag: Cappelen Damm



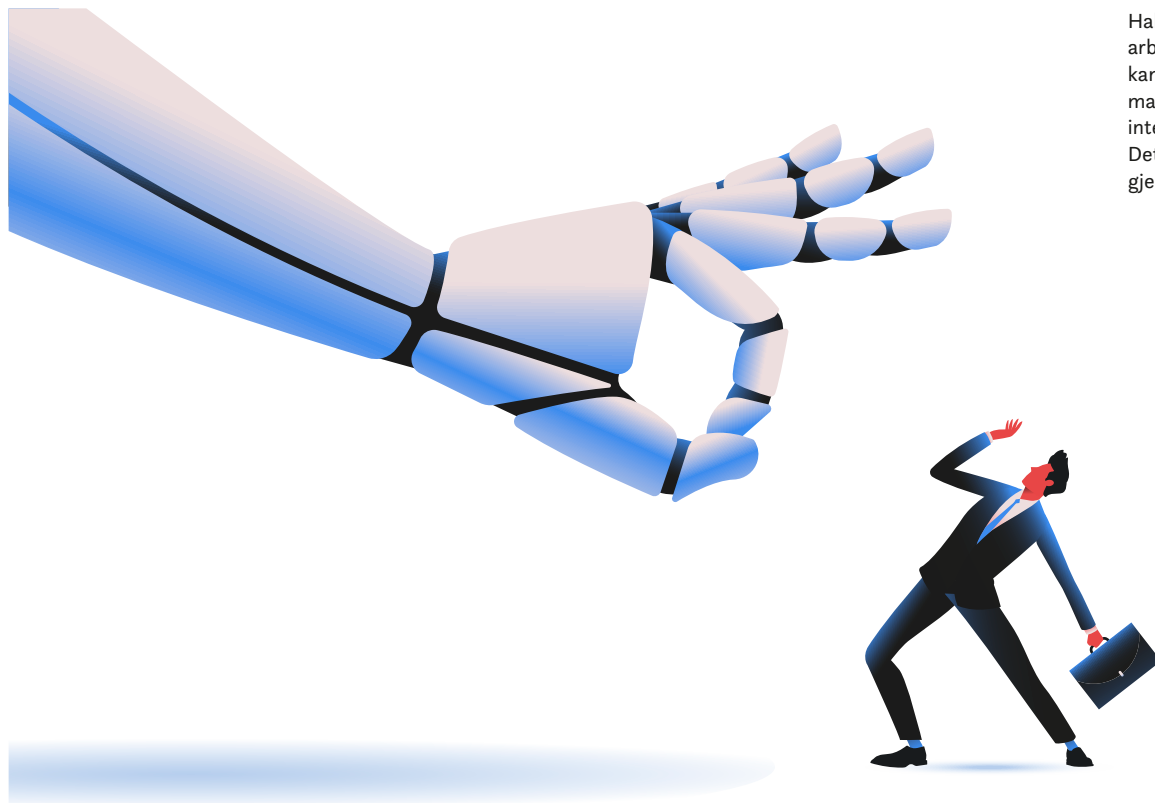
Kjell Underlid

Å bli hersa med

Utilbørlig sosial dominans på jobben

Formålet med denne boka er å synliggjøre og sette utilbørlig sosial dominans på dagsordenen. Du får lese om 13 personer som har opplevd å bli hersa med på arbeidsplassen, og hvordan de har opplevd og taklet dette. Dere historier ligger til grunn for og belyser teoriene og løsningsforslagene som forfatteren presenterer.

Forlag: Gyldendal



Halvparten av alle nordmenn har arbeidsoppgaver som i teorien kan bli mer enn 50 prosent automatisert ved å innføre kunstig intelligens mellom 2030 og 2060. Det kommer frem i en ny rapport gjennomført av McKinsey.

KUNSTIG INTELLIGENS:

– Nå kommer robotgjeterne!

Det blir flere, ikke færre, jobber med kunstig intelligens. En splitter ny yrkesgruppe – robotgjeterne – er her allerede. Slik lyder det optimistiske budskapet fra forskningsleder Hans Torvatn ved SINTEF digital i Trondheim.

Av: Johnny Gimmestad



Johnny Gimmestad
Journalist
johnny@klarogtydelig.no

Forskningslederen har en beroligende melding til de mange som frykter å bli ledige, i takt med at maskinlæring, chatboter og andre «intelligente» nyskapinger brer om seg i norsk arbeidsliv.

– Også da digitaliseringen skjød fart, var folk livredde for å bli overflødige. Men det er ikke blitt færre mennesker, for eksempel i en så gjennomdigitalisert bransje som finansnæringen. Det er blitt mange flere! Min spådom er at det samme skjer med innføringen av kunstig intelligens, sier Torvatn. Han er sikker på at bruken av kunstig intelligens kun går en vei: rett oppover.

McKinsey:

Halvparten av arbeidstakerne blir berørt

Det samme mener konsulentselskapet McKinsey. Nylig publiserte de en rapport som peker på hvor mye kunstig intelligens vil gjøre seg gjeldende i norsk arbeidsliv – og hvilke konsekvenser det kan få.

- Halvparten av alle nordmenn har arbeidsoppgaver som i teorien kan bli mer enn 50 prosent automatisert ved å innføre kunstig intelligens mellom 2030 og 2060.
- Mindre tid vil gå med til kjedelige, gjentatte arbeidsoppgaver. Samtidig kan mennesker trekke ut, analysere og presentere kunnskap



Spørsmålet er ikke om man skal ta den nye teknologien i bruk – men hvordan.

Hans Torvatn, forskningsleder ved SINTEF

stadig raskere. Dermed øker arbeidsflyten og produktiviteten i bedriftene, sistnevnte med mellom 0,3 og 3,7 prosent årlig fram til 2040.

– Går det så fort at vi nå trenger å si stopp for en stund, slik mange av dine kolleger foreslår, Torvatn?

– Spørsmålet er ikke om man skal ta den nye teknologien i bruk – men hvordan. Det bør vi alle innstille oss på, først som sist. Så må vi selvfølgelig ha regler og rammeverk som regulerer bruken, også i arbeidslivet. Men vi klarer ikke å få alt dette på plass med en gang. Behovet for reguleringer på ulike bruksområder vil vise seg etter hvert, sier Torvatn.

Offentlig sektor henger tilsynelatende også med på kunstig intelligens-galoppen – i hvert fall på statlig nivå. Ifølge SSB omtaler nå nærmere fire av ti statlige virksomheter stadig kunstig intelligens i sine strategier. Og mer enn 130 prosjekter ble dokumentert, da en oversikt over aktiviteten i offentlig sektor ble presentert tidligere i år av Digitaliseringsdirektoratet.

Ingen grunn til panikk?

Forskningslederen, som selv har jobbet med arbeidslivsspørsmål i en årrekke, mener at det, uansett sektor, er liten grunn til panikk – sett med arbeidstakerøyne.

– De aller fleste yrkene og profesjonene kommer til å bestå, selv om arbeidsoppgavene og måten de utføres på, endrer seg i takt med teknologiutviklingen. For en jobb er aldri bare én ting. Dette er det viktig å skjønne, både for dem som skal automatisere, og for dem som har et yrke hvor frykten for å miste jobben er stor, sier Torvatn.

Et felt hvor kunstig intelligens definitivt har gjort sitt inntog, er yrker hvor mye av jobben handler om å behandle tekst.

– Det som truer jobben til en journalist i Akersgata eller en saksbehandler i det offentlige er ikke den nye teknologien i seg selv. Trusselen består i at du ikke lærer deg å bruke den like sømløst som dine kolleger. Det kan medføre et press som er krevende for enkelte, medgir Torvatn.

Avviser stressfare

Ifølge Torvatn viser forskningen at det å innføre digitale verktøy oppleves som positivt av arbeidstakerne. Det gir ikke store stressutslag, slik det ofte påstås. Utfordringen er skillet mellom arbeid og fritid. Den utfordringen har skutt fart med digitaliseringen, og den blir ikke mindre med kunstig intelligens.

– Vi må også huske på at kunstig intelligens ikke kan erstatte menneskelig vurderingsevne. I overskuelig framtid er det for eksempel behov for å sjekke og kvalitetssikre tekst som er laget av en såkalt chatbot, og for å overvåke automatiserte operasjoner, sier forskningslederen.

Et eksempel på nettopp dette er den digitale hjelperen DAM, som bistår saksbehandlere i offentlig sektor med å journalføre og arkivere dokumentasjon som går via e-post. Målet er å automatisere mest mulig av arbeidet, for å sikre riktig og viktig arkivering. Samtidig er det et krav i lovverket vårt at endelige vedtak som angår enkeltpersoner, ikke kan fattes automatisk av en datamaskin. Et menneske av kjøtt og blod må, som en hovedregel, være med i prosessen.

Stadig flere «robotgjeterere»

Denne utviklingen skaper grunnlag for det Torvatn kaller «robotgjeterere».



Fagbevegelsen er bakpå når det gjelder hvordan de skal forholde seg til ny teknologi generelt og kunstig intelligens spesielt, mener forskningsleder Hans Torvatn ved forskningsstiftelsen SINTEF. Foto: SINTEF

Fra kjelleren til teknologiskapet Kongsberg Maritime fører skipper Arne Skarsvåg, ved hjelp av kunstig intelligens og digital teknologi, lasteskipet Eidsvåg Pioneer på prøvetur langs Mørekynten – uten sjøfolk om bord.
Foto: Fridgeir Walderhaug



Vi må huske på at kunstig intelligens ikke kan erstatte menneskelig vurderingsevne.

Hans Torvatn

– Dette er en yrkesgruppe vi får se stadig mer av i mange bransjer framover, spår han. Og faktum er at robotgjeterne er her allerede. I tillegg til å bistå saksbehandlere i offentlig sektor, har de ikke minst begynt å gjøre seg gjeldende til sjøs:

23. mai i år gikk det 75 meter lange lasteskipet «Eidsvåg Pioneer» sin første 300 km lange prøvetur langs Mørekynten, uten folk om bord. På ferden la skipet til og fra kai, gjennomførte en rekke andre, autonome operasjoner og manøvrerte seg elegant forbi en rekke små og store hindringer i travelt farvann.

Dette skjedde mens skipper Arne Skarsvåg og styrmann Morten Antonsen satt trygt forvart i et kontrollrom i Ålesund. Derfra gjettede de båten via skjermer og fjernkontroll. Kursen var plottet inn på forhånd av skipper Skarsvåg. Han syntes ikke det var noe stort tap å gå glipp av saltsmaken – eller sjøsyken. Og hverken styrmann eller skipper frykter for arbeidsplassene sine, skriver nettavisen Kystens Næringsliv.

– Hva vil skje med arbeidsmiljøet og organiseringen av arbeidsplassene, med maktforhold og hierarkier, når denne teknologien griper om seg?

– Det kan vi foreløpig si lite om, bortsett fra at det kommer til å skje mye. Samtidig vet vi at arbeidslivet er svært tilpasningsdyktig. På få år har det skjedd en revolusjonerende overgang fra analog til digital teknologi – bemerkelsesverdig smertefritt. Trolig ligger den største risikoen i at

inkompetente ledere bruker både ny og gammel teknologi til en rekke tåpelige ting – uten at jeg skal utbrodere det noe nærmere.

Fagbevegelsen må ta initiativ

Hans Torvatn har en klar oppfordring til fagbevegelsen, basert på egne erfaringer.

– Dere er for passive – og defensive. Nå må fagforeningen ta initiativet og finne ut hvordan de vil forholde seg til den nye teknologien. Og den kunnskapen som trengs til dette, får man bare gjennom bruk og ved å delta aktivt på alle nivåer. ■

Kunstig intelligens (KI)

- Kunstig intelligens (KI) omfatter teknologiske systemer som, delvis selvstyrt, analyserer omgivelsene og utfører intelligente handlinger, for å oppnå konkrete mål.
- Systemene kan bestå i programvare og opptre virtuelt, f.eks. som stemmeassistenter, programvare for bilde- og tekstanalyse, søkemotorer samt tale- og ansiktsgjenkjenningssystemer.
- KI kan også være innebygd i maskinvareenheter, som avanserte roboter, selvstyrende biler eller droner.

Kilde: EU

Større fare for at du overvåkes på jobb

Det mest utfordrende med kunstig intelligens (KI), er at den kan brukes til å kartlegge og analysere så utrolig mye. Dermed risikerer en arbeidstaker som anvender KI for å effektivisere en arbeidsprosess, å bli fulgt mye tettere av arbeidsgiver. Og med de nye, stadig rimeligere verktøyene som nå er på markedet, øker risikoen for misbruk ytterligere.

Av: Johnny Gimmestad

Advarselen kommer fra Ylva Marrable og Kaja Furuseth, henholdsvis seksjonssjef og fagdirektør i Datatilsynet. Begge har personvern i arbeidslivet som fagfelt. De legger ikke skjul på at kunstig intelligens byr på store utfordringer.

– Samhandlingsverktøy, som Teams og Zoom, er laget for å effektivisere kommunikasjon – enten det skjer ansatte imellom, mellom ledere og medarbeidere eller med folk utenfor virksomheten. Men disse verktøyene registrerer også når du er på og av, og hvor lange pauser du tar. Ved hjelp av kunstig intelligens kan slike persondata analyseres og brukes til å overvåke den ansattes gjøren og laden, som er noe helt annet enn det som var utgangspunktet, sier Furuseth.

«Sjefsvare» ser deg

Og seksjonssjef Marrable tilføyer:

– Det finnes også programvare og teknologi, spesielt mye brukt i USA, som går lenger enn dette. Det vi gjerne kaller «sjefsvare», kan blant annet ved hjelp av web-kamera og sensorer, registrere følelser, tanker og reaksjoner hos medarbeiderne, sier hun.

Ved å anvende KI kan man nå altså effektivt og enkelt samle inn, registrere og analysere alt dette.

– I tillegg kommer hva de ansatte melder på interne chattekanaler eller e-post. Slik kan arbeidsgiver, eller andre aktører, danne seg et stadig mer omfattende bilde av den ansatte. Og dette er informasjon som kan brukes, og misbrukes, av ledelsen på mange vis, sier Marrable.

– Hva sier lover og regler om dette?

– Et viktig prinsipp i vårt lovverk, som er tuftet på EUs personvernfor-

ordning, er at data om den enkelte arbeidstaker ikke skal brukes til noe annet formål enn det de er samlet inn for. Dette er viktig, fordi det kan være veldig fristende, når man først skaffer seg mye og detaljert informasjon, å utvide bruken på en måte som er skadelig for arbeidstaker. Her ligger det mye sprengstoff, påpeker Marrable.

Avgjørende med åpenhet

Furuseth mener at åpenhet om bruk og behandling av personopplysninger er helt avgjørende for at arbeidstakerne skal kunne ivareta sine interesser.

– Samtidig er det ekstremt viktig for arbeidsgiver å være tydelig på hvilke opplysninger som samles inn, hvordan materialet benyttes, og hvilke konsekvenser det kan få for den enkelte. Hvis ikke, kan det lett oppstå en situasjon preget av ubalanse, misforståelser og usikkerhet, avslutter hun. ■



Kunstig intelligens øker muligheten til å bruke persondata til å overvåke den ansattes gjøren og laden, advarer Ylva Marrable og Kaja Furuseth i Datatilsynet. Foto: Datatilsynet

Setter trakassering på agendaen

Hele én av fem har opplevd seksuell trakassering eller uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb. Det viser Trakasseringsbarometeret, en stor undersøkelse gjennomført av Kantar, i samarbeid med Parat og andre aktører i arbeidslivet. Men hvem har egentlig ansvar for å forhindre at arbeidstakere blir utsatt for noe som potensielt kan skyve dem ut av arbeidslivet?

Av: Helene Husebø



Helene Husebø
Journalist
Helene.Husebo@parat.com

Under Arendalsuka i august satte Parat seksuell trakassering på agendaen ved å invitere til debatt om temaet. For første gang møttes arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene for å diskutere funnene fra Trakasseringsbarometeret.

Trakasseringsbarometerets hovedfunn viser nemlig at hele én av fem har blitt utsatt for seksuell trakassering eller uønsket seksuell oppmerksomhet. Av disse er 27 prosent kvinner og 16 prosent menn. 37 prosent tilhører minoritetsgrupper.

– Én sak om seksuell trakassering på arbeidsplassen er én sak for mye, sa Parat-leder Unn Kristin Olsen under panelsamtalen som Parat arrangerte under Arendalsuka, der hovedfunnene fra barometeret ble lagt frem.

Olsen kunne fortelle at funnene samsvarer med sakene som Parat jobber med.

– Vi er en breddeorganisasjon som organiserer arbeidstakere i alle sektorer og på tvers av arbeidslivet. De aller fleste sakene vi får inn angående seksuell trakassering, gjelder likevel reiseliv, restaurant og varehandel – noe som samsvarer med funnene i Trakasseringsbarometeret. Saker

om seksuell trakassering er tungt og vanskelig å håndtere på alle plan, og for alle parter som er involvert, sa Olsen.

57 prosent varsler ikke

Barometerets resultater viser at hele 57 prosent av dem som har blitt utsatt for uønsket seksuell trakassering og oppmerksomhet, ikke har informert noen om det de har opplevd – hverken arbeidsgiver eller tillitsvalgt.

– Våre medlemmer forteller oss at det fremdeles, og dessverre, er skambelagt å si ifra om hva man har blitt utsatt for. Her er det uhyre viktig å jobbe med kultur og ufarliggjøre det å si ifra. Parat kan bidra med dette gjennom god skole-ring av tillitsvalgte, og ved å gi medlemmene våre best mulig bistand. Men hver enkelt av oss har et ansvar for å bidra til kulturendring, og vi har alle et ansvar for å si ifra om uønsket atferd, enten det gjelder oss selv eller andre, sa Parat-lederen.

Lars Kolberg, Likestilling- og diskrimineringsombudets fagdirektør for arbeidsliv, var en av deltakerne i panelsamtalen. Han mener det er urovekkende at så få sier ifra om uønsket seksuell oppmerksomhet.



Lars Kolberg, Likestillings- og diskrimineringsombudet; Anne-Cecilie Kaltenborn, administrerende direktør i NHO Service og Handel; Unn Kristin Olsen, leder i Parat og Line Henriette Holten, generalsekretær i Tekna deltok under Parats panelsamtale om trakassering i arbeidslivet under Arendalsuka i august. Foto: Helene Husebø

– Dette er uhyre viktig å ta tak i. Når det gjelder trakassering, er det ofte ikke handlingen i seg selv som er farlig, men hva det gjør med deg som arbeidstaker. Man føler seg utrygg. Målet må være å endre kulturen, men dette tar lang tid. Frem til det skjer, må vi ha gode systemer på plass i virksomhetene, der man som varsler kan være trygg på at man blir ivaretatt på en god måte, sa han under Arendalsuka.

Lederansvar

– Når flertallet ikke sier ifra, er det ikke bare en utfordring, men et stort problem, sa generalsekretær i Tekna, Line Henriette Holten, under samtalen.

Hun mener det må snakkes om og jobbes med i dialog med lederne på arbeidsplassene.

– Dette er et lederansvar. Går det en brannalarm, vet vi hva vi må gjøre, fordi vi har øvd på det. Det samme må lederne legge til rette for på arbeidsplassene når det gjelder trakassering. Gode, klare veiledere og systemer som faktisk blir snakket om, og som fungerer i en varslingssituasjon, poengterte hun.

– Kultur spiser strategi til frokost

Anne-Cecilie Kaltenborn, administrerende direktør

i NHO Service og Handel, mener det ikke er nok å bare legge strategier.

– Kultur spiser strategi til frokost. Det er viktig å gi informasjon til de ansatte og sørge for at alle er klar over hva som er akseptabel oppførsel, og at det skal være trygt å varsle. Ledere må ta til seg at det faktisk er mulig at trakassering finner sted på arbeidsplassen, ta dette på alvor og legge opp til en trygg kultur, sa hun under debatten. ■

Trakasseringsbarometeret

Trakasseringsbarometeret er en omfattende undersøkelse om trakassering i arbeidslivet. Barometeret ble initiert av Kantar Public, i samarbeid med Parat, LO, Tekna, Handel og Kontor, Fellesorganisasjonen, Fagforbundet og Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Målet har vært å igangsette en systematisk og omfattende kartlegging av seksuell trakassering i norsk arbeidsliv. Undersøkelsen er tematisk rendyrket og tar for seg mange ulike aspekter ved seksuell trakassering, den gir derfor en nyansert og dyptgående innsikt. Målet er å gjennomføre undersøkelsen annethvert år, og neste undersøkelse vil være i 2025.

Kilde: Kantar Public

Tilbud om topptillitsvalgkurs i Parat

Parat deltar i et samarbeid med Høyskolen Kristiania om videreutdanning av topptillitsvalgte i flere av forbundene som er organisert under YS. Nå er det klart for en ny runde med kurs. Både leder og nestleder i Parat sier at kursene er viktige for å gi tillitsvalgte nødvendige verktøy og kunnskap for å utføre vervet sitt best mulig.

Av: Ulrik Øen Johnsen



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

Topptillitsvalgkursen ble for første gang arrangert i 2021. Det er et kurs som strekker seg over ni måneder, hvor det avholdes flere samlinger for tillitsvalgte.

Kurset ender i en oppgave der de tillitsvalgte skriver om et selvvalgt tema innen det arbeidet de utfører gjennom vervet sitt. Oppgaven gir 15 studiepoeng. I tillegg til tillitsvalgte fra Parat, har topptillitsvalgkursen påmeldte fra forbundene Negotia, Delta og Finansforbundet.

Kunnskapsdeling sentralt

Leder i Parat forsvar, Johan Hovde, gjennomførte kurset i 2022. Han forteller om en lærerik opplevelse, der kunnskapsutveksling mellom sektorer sto sentralt.

– Det var svært interessant for meg, som i all hovedsak jobber innenfor forsvarssektoren og det statlige rammeverket, å bli kjent med tillitsvalgte fra andre virksomheter innen privat, kommunal og helse. Kurset gir nettopp den muligheten: bli kjent



Topptillitsvalgkursen strekker seg over ni måneder, og gir 15 studiepoeng.



Gjennom denne utdanningen ønsker vi å gjøre de topptillitsvalgte klar over egne ferdigheter.

Kjetil Vedøy, høyskolelektor ved Høyskolen i Kristiania

med andre, lære fra andre og at andre lærer fra deg. Det å få lov til å dele litt av sin egen kompetanse – og ikke minst lære av andre – var svært nyttig, sier Hovde.

Økt kunnskap og entusiasme

Leder i Parat, Unn Kristin Olsen, sier utdanningsprogrammet gir topptillitsvalgte de verktøyene de trenger for å håndtere utfordringer i arbeidshverdagen.

– Når vi nå tilbyr et topptillitsvalgtprogram, gir vi våre tillitsvalgte de nødvendige verktøyene og kunnskapen til å effektivt lede og håndtere komplekse utfordringer i deres arbeidshverdag, sier Olsen.

I tillegg til å sørge for at tillitsvalgte utvikler kompetansen sin, sier nestleder i Parat, Anneli Nyberg, at erfaringer fra kursets første runde har vært med på å videreutvikle tilbudet.

– Gode erfaringene fra det første kurset som startet i 2021, har vært med på å utvikle denne opplæringen, og jeg er sikker på at deltakerne nå vil gå i gang med både pågangsmot og entusiasme, sier Nyberg.

Årets deltakere i kurset fra Parat inkluderer Kjetil Ravlo, leder i Norges Politilederslag; Tone Sagen, strategisk kundesjef i Schibsted; Bodil Røkke, leder i Farmasiforbundet; Bjarte Gravdal, hovedtillitsvalgt i Bama; Arvydas Dragonas, hovedtillitsvalgt i Gate Gourmet og Einar Follesøy Kaldhol, leder i Parat politiet.

Viktig med erfaringsbasert kunnskap

Kjetil Vedøy er høyskolelektor og har arbeidet som toppleder innen HR i flere tiår. Vedøy er en av foreleserne som følger deltakerne i topptillitsvalgtkursen spesielt tett. Han sier at utbyttet av kurset og målet for deltakerne, både er å sikre kompetanse for tillitsvalgte i organisasjonene og dele kunnskap de allerede besitter, i en formalisert kontekst.

– Fra et organisasjonsperspektiv er ønsket å dokumentere og synliggjøre den kompetansen de topptillitsvalgte faktisk har som et resultat av langvarig arbeid på vegne av organisasjonen. Det er et ønske at kompetansen skal akkumuleres i organisasjonen når en tillitsvalgt forlater vervet sitt, slik at den nye tillitsvalgte kan bygge på erfaringene og kunnskapen fra sin forgjenger, sier Vedøy.

Et annet perspektiv som Vedøy trekker frem, er at det å være topptillitsvalgt er preget av mange praktiske og erfaringsbaserte kunnskaper.

– Det er vanskelig å lese seg til denne kompetansen. Man må gjøre seg erfaringer. Gjennom denne utdanningen ønsker vi å gjøre de topptillitsvalgte klar over egne ferdigheter, slik at de både vet hva de kan, og at kan dele den kunnskapen, sier Vedøy. ■



Leder i Parat forsvar, Johan Hovde, forteller at topptillitsvalgtkursen var en lærerik opplevelse. Foto: Ned Alley



Kjetil Vedøy er en av kursets forelesere, han følger deltakerne spesielt tett. Foto: Høyskolen i Kristiania

Topptillitsvalgtkursen

Kurset skal gi kandidatene faglig utvikling ved blant annet å invitere mange spennende undervisere. Både akademikere og erfarne tillitsvalgte fra forbundene vil gi veiledning.

Programmet skal skape faglig utvikling som setter topptillitsvalgte i best mulig stand til å utøve eksisterende eller kommende verv i sitt forbund og egen virksomhet.

Undervisningen skal også etablere og utvikle nettverk mellom topptillitsvalgte på tvers av de fire store forbundene som deltar fra YS.

Deltakerne skal lære å

- kunne anvende og systematisere egne erfaringer fra praksisfeltet.
- kunne tilegne seg og lære av andres praktiske erfaringer fra praksisfeltet.
- tilegne seg akademisk kompetanse.
- tilegne seg ny forskning, nye tanker og ideer.

Lavlønnsutviklingen i Norge

Hvordan er det med lønnsforskjellene her i landet? Vi er vant til å tenke at Norge er et egalitært samfunn tuftet på likhetstankegang og små forskjeller. Men er vi i ferd med å få en gruppe lavlønnede som nå sakker mer og mer akterut? Og hva kan det ha å si for samfunnsutviklingen?

Av: Marianne Baksjøberg

Er det mange lavlønnsgrupper i Norge? Et eget utvalg skal undersøke omfanget av lavlønn og hvilken vei utviklingen går. Illustrasjonsfoto: NTB



Marianne Baksjøberg
Journalist
marianne.baksjoberg@parat.com

Et regjeringsoppnevnt utvalg skal nå vurdere omfang og utvikling av lavlønn i Norge. Den 10. mars i år ble Lavlønnsutvalget oppnevnt. Målet er å få mer kunnskap om lavlønn i Norge, og om hvilken vei utviklingen går.

Regjeringen har uttalt at et av dens viktigste mål er å redusere ulikheter og få ned inntektsforskjellene i Norge.

– Det skal være mulig å leve av en fulltidsjobb. Derfor setter regjeringen nå ned et utvalg, som skal se på omfanget og utviklingen av lønnsforskjeller og lavlønn, sa arbeids- og inkluderings-

minister Marte Mjøs Persen i en pressemelding da Lavlønnsutvalget ble presentert.

Hva er lavlønn?

En mye brukt definisjon på lavlønn er å tjene mindre enn 2/3 av medianlønnen. Ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) var medianlønnen i Norge omtrent 572 000 kroner i 2022. I Norge vil derfor en person i heltidsstilling med årslønn på under 381 000 kroner i året være lavtlønnet.

Det finnes også andre måter å definere lavlønn på, for eksempel ved å si at grensa for lavlønn går ved 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbe-

derlønn. Ved å bruke denne definisjonen ligger grensa for lavlønn noe høyere. I 2021 ville et fullt årsverk uten overtid som er lønnet 445 740 kroner, tilsvare lavlønn.

Det er noen faktorer som går igjen blant lavlønnsgruppene. Utdanningsnivå har mye å si. Blant de varig lavtlønnede er de med grunnskole som høyeste fullførte utdanning, i overtall. Innvandrere er overrepresentert – nærmere bestemt er godt over halvparten av de varig lavtlønnede født utenfor Norge. Det er flest kvinner med lav lønn, og åtte av ti lavtlønnede jobber i privat sektor, ifølge Fafo.

Regjeringen ønsker anbefalinger

Lønnspolitikken og lønnsutviklingen har stor betydning for samfunnsutviklingen generelt, og for hver enkelt arbeidstaker. Det kan bidra til å redusere forskjeller – eller forsterke dem.

I Norge er lønnsforhandlingene tuftet på frontfagsmodellen. Det betyr kort sagt at forhandlingsresultatet i konkurranseutsatt industri danner en norm for oppgjørene ellers i privat og offentlig sektor.

– Det er behov for økt kunnskap om lønnsdannelsens betydning, og hvordan og hvorfor omfanget av lavlønn har økt. Jeg ønsker også anbefalinger om hvordan vi kan følge utviklingen over tid, sier Mjøs Persen.

Apotekteknikere i lavlønnsgruppa

– Apotekbransjen er en pengesterk bransje som sliter med rekrutteringen. Derfor er det et paradoks at den store gruppen apotekteknikere sliter med å komme seg opp fra lavtlønnsgruppa, selv om vi nå ser en liten bedring, sier leder i Farmasiforbundet Bodil Røkke.

Hun påpeker at apotekteknikerne er en kvinne-dominert yrkesgruppe som tradisjonelt har vært lavt lønnet. Ifølge Røkke er det flere faktorer som bidrar til det. Blant annet har mange apotekteknikere jobbet i en form for ufrivillig deltid.

– Apotekteknikernes arbeidsuke har vært kortere enn for andre yrkesgrupper. De har jobbet færre timer per uke enn normalen, og da har lønnen blitt deretter, sier Røkke.

Hun mener også at det spiller inn at yrket har en klar kvinnedominans.

– I mange typiske kvinneyrket er lønnen gjerne lav, det gjelder også apotekteknikerne.

Røkke sier at apotekteknikere har liten mulighet til å påvirke egen lønn, selv ved individuell lønnsfastsettelse.



Leder i Farmasiforbundet, Bodil Røkke, mener det er paradoksalt at apotekteknikere som jobber i en pengesterk bransje, sliter med å komme opp av lavlønnsgruppa. Foto: Vetle Daler

– Lønnen settes ofte så lavt som mulig. Det vil si at man får garantilønn, dvs. minimumslønnen som alle apotekteknikere skal ha, men heller ikke mer enn det, sier Røkke.

Hun mener at bransjen nå må få på plass konkurransedyktige betingelser for å sikre fremtidig rekruttering og nok personell i fremtidens apotek.

YS-representant vil jobbe mot større lønnsforskjeller

Lin Andrea Gulbrandsen er YS' representant i Lavlønnsutvalget. Til daglig jobber hun med næringspolitikk, arbeidslivskriminalitet og yrkesskade. Hun forteller at utvalget er godt i gang med arbeidet.

– Det er mye kartlegging og kunnskapsinnhenting som skal gjøres, så i ethvert slikt utredningsarbeid er det viktig å komme raskt i gang, sier Gulbrandsen.

Hun kan hverken forskuttere resultatet eller si noe om innholdet i utvalgets diskusjoner. Men hun peker på utvalgets mandat og de føringene det legger.

– Vi har fått et mandat som går ut på å skaffe et godt og bredt kunnskapsgrunnlag om lavlønn og lønnsforskjeller, som igjen kan legge grunnlaget for en felles virkelighetsforståelse av hvordan situasjonen i Norge er i dag. Vi skal også vurdere forskjellige virkemidler og tiltak mot lavlønn og foreslå hvordan vi kan følge med på utviklingen over tid. Dette er viktige temaer som vi kommer til å jobbe med å oppfylle frem til rapporten skal lanseres, lover Gulbrandsen.

Bekymret for utviklingen

Gulbrandsen er opptatt av å motvirke store lønnsforskjeller og å sikre at ingen grupper havner i en



Vi skal vurdere forskjellige virkemidler og tiltak mot lavlønn og lønnsforskjeller.

Lin Andrea Gulbrandsen,
YS' representant i
Lavlønnsutvalget

evig lavlønnsgrøft som det er vanskelig å komme seg opp fra.

– Det er partene i arbeidslivet som har ansvaret for lønnsdannelsen i Norge, og å motvirke lavtlønn og ulikheter er et viktig mål for YS i lønnsoppgjørene. Samtidig ser vi at ulikhetene i Norge har økt, og YS er bekymret for lavtlønn i deler av arbeidslivet, sier hun.

Gulbrandsen mener at utviklingen er problematisk og tror det kan være flere årsaker til den.

– For eksempel er det en utfordring at organisasjonsgraden og tariffdekningen er lav i flere bransjer. Lønnsdannelsen, både innenfor og utenfor det organiserte arbeidslivet, er derfor et av temaene utvalget skal se på, sier hun.

Gulbrandsen forteller at hun som representant fra YS kommer til å bringe med seg kunnskap og erfaringer fra YS-forbundene inn i utvalget, og hun håper arbeidet munner ut i tiltak som har effekt.

– Jeg er opptatt av at vi får belyst situasjonen i Norge så godt som mulig, og at vi lager en utredning som kan brukes i det videre arbeidet for å motvirke lavtlønn. ■

Lavlønnsutvalgets oppdrag

De ni utvalgsmedlemmene skal gjennom arbeidet:

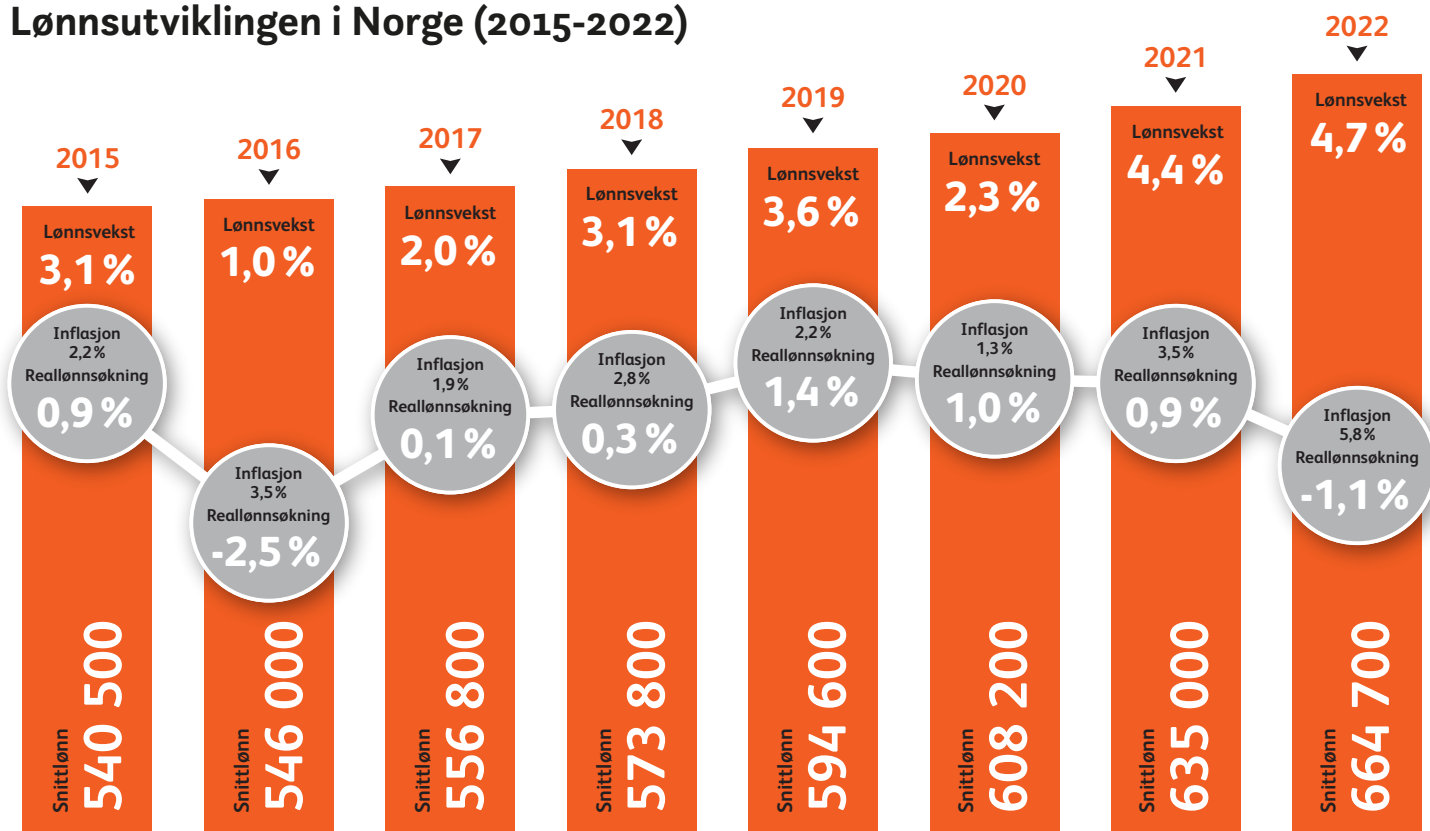
- kartlegge utviklingen og omfanget av lønnsforskjeller og lavtlønn i Norge, og sammenligne med utviklingen internasjonalt
- vurdere ulike mål og indikatorer for lønnsspredning og lavtlønn
- redegjøre for lønnsdannelsen og lønnsfordelingen, både innenfor og utenfor det organiserte arbeidslivet
- kartlegge utviklingen og omfanget av tilknytningsformer som er nære substitutter til å være lønnstakere, og vurdere om det er en sammenheng med lavlønnsutviklingen
- gjennomgå kjennetegn ved de lavtlønnede
- se nærmere på vedvarende lavtlønn og lønnsmobilitet
- drøfte og vurdere eksisterende virkemidler og institusjonelle forhold, og eventuelt foreslå endringer i disse eller nye tiltak.

Utvalget ledes av SSB-direktør, Linda Nøstbakken, og skal levere sin rapport innen 15. juni 2024.

De øvrige utvalgsmedlemmene er åtte representanter for partene i arbeidslivet og fire uavhengige eksperter.

Kilde: regjeringen.no

Lønnsutviklingen i Norge (2015-2022)



Kilde: SSB

Med Tripletex blir det mindre vanskelig for bedriften å vokse.

Det blir ikke mindre dokø eller mer plass på det møterommet som allerede føles litt for trangt, men det blir enklere å utvide regnskapsprogrammet etter behov og å utvide med f.eks. timeføring og prosjektstyring.

Parat anker til Høyesterett

På vegne av ansatte i CHC Helikopter Service AS tapte Parat nylig en sak i Hålogaland lagmannsrett om ansattes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse. Nå tar Parat saken til Høyesterett.

Av: Marianne Baksjøberg

– Vi mener dommen er feil. Vi er uenige med lagmannsretten og kommer til å anke dommen til Høyesterett, sier Parat-advokat Christen Horn Johannesen. Han har sammen med kollega Sigurd Øyvind Kambestad ført saken for Parat.

Ansattes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

Saken gjelder hvilke rettigheter som ansatte får med seg fra gammel til ny arbeidsgiver ved virksomhetsoverdragelse. Lufttransport AS hadde frem til 1. april 2022 avtale med staten om drift av redningshelikoptertjenesten på Svalbard. Etter anbudskonkurranse ble kontrakten tildelt CHC Helikopter Service AS fra og med 1. april 2022.

Som følge av dette fikk saksøkerne, som var ansatt i Lufttransport som henholdsvis flygere og redningsmenn, sine ansettelsesforhold overdratt til CHC med virkning fra 1. april 2022. Partene

er enige om at overdragelsen er en virksomhetsoverdragelse som gir de ansatte rettigheter etter arbeidsmiljøloven kapittel 16.

Det første spørsmålet i saken var om de som ble overført fra Lufttransport til CHC, skal innplasseres i CHCs lønnsmatrise med den ansienniteten de hadde med seg fra Lufttransport, eller om de kunne innplasseres i CHCs lønnsmatrise på det lønnstrinn som tilsvarte den lønnen de hadde i Lufttransport.

Det andre spørsmålet var om CHC er forpliktet til å videreføre en kompensasjonsordning som de ansatte i Lufttransport hadde fått da selskapet gikk over fra ytelsespensjon til innskuddspensjon.

Mangler sentral vurdering

Horn Johannesen mener at dommen mangler den sentrale vurderingen av de arbeidsrettslige konsekvensene som er knyttet til de overførte ansiennitet når det gjelder spørsmålet om ansiennitet og lønnsinnplassering.

– Vi mener at en korrekt anvendelse av CHCs tariffavtale innebærer at de ansatte må innplasseres på det lønnstrinnet i CHCs lønnsmatrise som tilsvare deres samlede ansiennitet i Lufttransport og CHC. Hvordan lønnsinnplasseringen skal skje, er først og fremst et spørsmål om hva som følger av norsk rett. EUs virksomhetsoverdragelsesdirektiv, som lagmannsretten bygger avgjørelsen på, er et minimumsdirektiv som ikke overstyrer norsk rett der norsk rett gir bedre rettigheter en minimumsdirektivet, forklarer Horn Johannesen. ■



Vi mener dommen er feil.

Christen
Horn Johannesen,
advokat i Parat



Parat-advokat Christen Horn Johannesen. Foto: Fædrelandsvennen



Assisterende politidirektør, Håkon Skulstad, var blant foredragsholderne på Parats lederkonferanse. Han fortalte om et endret trusselbilde i Norge som følge av nye former for kriminalitet.
Foto: Ulrik Øen Johnsen

Ledelse og partssamarbeid på Parats lederkonferanse

Den 7. og 8. september gikk Parats lederkonferanse av stabelen. Der var det samlet medlemmer og tillitsvalgte i lederstillinger. Programmet besto av en rekke foredrag og samtaler om utfordringer og muligheter som lederskap og partssamarbeid gir i en uforutsigbar tid.

Av: Ulrik Øen Johnsen

Parats leder Unn Kristin Olsen åpnet konferansen. Hun sier at ledere er et satsningsområde for Parat, fordi samspillet mellom ledere, ansatte og tillitsvalgte er det som sikrer gode arbeidsforhold. Paratlederen understreker særlig hvor viktig tillitsvalgtrollen er i norsk arbeidsliv.

– Våre tillitsvalgte er de viktigste for å sikre et godt arbeidsliv, og at partssamarbeidet står sterkt, sier Olsen, som avsluttet sitt innlegg med å gi en applaus til tillitsvalgte.

Viktig samarbeid

Leder i Norges Politilederslag, Kjetil Ravlo, vektla lederrollen og fokuserte i sitt åpningsinnlegg på samarbeidet mellom ansatte og ledere for å lykkes. Ravlo mener det er avgjørende at ledere inkluderer tillitsvalgte og medarbeidere som en utvidelse av lederrollen.

– Det er det gode samspillet mellom lederne og de ansatte som gjør at vi lykkes. Når de snakker sammen, lærer de av hverandre, sier Ravlo.

Urolige tider

YS-leder Hans-Erik Skjæggerud snakket i sitt innlegg om den urolige tiden i Europa og globalt, etter at Russland gikk til krig mot Ukraina. Skjæggerud peker på at partssamarbeidet er spesielt viktig i uforutsigbare tider.

– Det er nå, når vi ser at krigen i Ukraina, og alt den bringer med seg, ser ut til å bli langvarig, at vi også ser viktigheten av samhold i samfunnet vårt. Partssamarbeidet er avgjørende for å sikre oss når det blir vanskelige tider, sier Skjæggerud.

Blant foredragsholderne var tidligere minister og nå leder av Forsvarskommisjonen, Knut Storberget; assisterende politidirektør, Håkon Skulstad; forfatter og sosialantropolog, Erika Fatland; statssekretær Geir Indrefjord og direktør for NAV Vestfold og Telemark, Anders Anundsen. ■

Enighet om særaldersgrenser

Regjeringen og partene i offentlig sektor er enige om pensjonsreglene for yrkesgrupper som har særaldersgrenser. Avtalen gjelder over 200 000 arbeidstakere.

Av: Trygve Bergsland



Regjeringen og partene i offentlig sektor er enige om pensjonsreglene for yrkesgrupper som har særaldersgrenser. Foto: Maria Østerhus Lobo

Bakgrunnen for samtalen, som startet i juni i år, er den nye offentlige tjenestepensjonen som gjelder alle offentlig ansatte som er født i 1963 eller senere. Reglene som det nå er enighet om, er nødvendige supplerende regler for grupper som har særaldersgrenser. Regjeringen, KS, YS, Spekter, LO, Unio og Akademikerne har deltatt i samtalen.

Hva er særaldersgrenser?

Det er såkalte særaldersgrenser i en rekke yrker med særlige krav til fysiske og psykiske egenskaper. De lavere aldersgrensene kan være 65, 63 og 60 år. Arbeidstakerorganisasjonene forhandler med Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

I en rekke yrker med slike store belastninger har man til nå hatt rett til full pensjon før fylte 67 år, det vil si fra enten 65, 63 eller 60 år.

Parat og YS organiserer en rekke yrkesgrupper med særaldersgrenser, deriblant befal i Forsvaret, brann- og redningspersonell, ambulansepersonell, fengselsbetjenter og helsefagarbeidere.

Viktig kompetanse for offentlig sektor

Enigheten om pensjonsreglene legger til rette for det videre arbeidet med å avklare omfanget av særaldersgrenser. Det gjenstår fortsatt å avklare hvilke yrkesgrupper som i framtiden skal ha aldersgrenser, og hvilke aldersgrenser som skal gjelde.

– Arbeidstakere som i dag har særaldersgrenser, utgjør arbeidskraft og kompetanse som er viktig for offentlig sektor fremover. Regjeringens mål med dette arbeidet er at offentlig sektor i større grad får nyttiggjort den kompetansen som personer med særaldersgrenser besitter, sier arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen.

Avtalen sikrer pensjonsnivået for personer som går av tidligere på grunn av særaldersgrenser. Samtidig er partene enige om at aldersgrensen skal økes også for dem som har lavere aldersgrense enn 70 år. Det er viktig fordi vi lever vesentlig lenger nå enn da dagens pensjonsregler ble innført. ■

Parat UNG-samling i Stavanger

Parat UNG gjennomførte i september årets UNG-samling og årsmøte på Sola Strand Hotel i Stavanger.

Av: Greta Andersen, Parat UNG

Hvert år samles unge medlemmer på UNG-samling for ny kunnskap, nettverksbygging og sosialt samvær. Gjennom spennende foredrag fikk Parats unge medlemmer ny inspirasjon som de kan benytte i arbeidslivet, og i sin rolle som tillitsvalgte. Gjennom diskusjoner og gruppearbeid har engasjerte unge arbeidstakere delt erfaringer og knyttet nye relasjoner.

I år ble det vektlagt å rette oppmerksomheten mot rollen som tillitsvalgt, som er årets flaggsak i Parat. Professor i organisasjon og ledelse ved Universitetet i Stavanger, Espen Olsen, snakket om tillitsvalgtes rolle ved endring, og psykologspesialist hos Onlinepsykologene, Stian Sørheim Espevoll, foredro om grensesetting og selvaretakelse på arbeidsplassen. Språkkonsulent i NTB Arkitektst, Joachim Tallaksen, ga gode tips og fortalte om viktigheten av klar kommunikasjon og retorikk i rollen som tillitsvalgt. ■

Mangel på arbeidskraft koster milliarder

Mangel på arbeidskraft har fra juni til august ført til at danske bedrifter har gått glipp av 31 milliarder danske kroner, nærmere 48 milliarder norske kroner. Det kommer frem av en undersøkelse som er gjennomført av arbeidsgiverforeningen Dansk Erhverv. Totalt inngår 734 bedrifter i undersøkelsen, blant annet innen handel, service og IT. @NTB



USA saksøker SpaceX for diskriminering

USAs justisdepartement saksøker Elon Musks romfarts- og satellittselskap SpaceX for angivelig diskriminering av asylsøkere og flyktninger. I søksmålet hevdes det at SpaceX rutinemessig har forsøkt å hindre asylsøkere og flyktninger i å søke på jobber, samt nektet å ansette eller vurdere dem. @NTB

Netflix avviser skuespilleres ønske om bedre lønn

Sørkoreanske skuespillere vil ha bedre lønn for jobben de gjør for Netflix, men strømmetjenesten nekter å møte fagforeningene i landet. Etter at streiken med skuespillere og manusforfattere i Hollywood brøt ut i midten av juli, har flere store produksjoner blitt satt på vent. Sørkoreanske fagforeninger har forsøkt å kontakte Netflix for å stille dem de samme kravene som de streikende amerikanske skuespillerne nå gjør. I stedet for å få et engangsbeløp, vil de ha lønn som baserer seg på hvor mye filmen eller serien de spiller i, vises. @NTB



Kraftige lønnshopp for britiske toppledere

Toppsjefene i de største børsnoterte britiske selskapene fikk en lønnsvekst på 16 prosent i fjor. Middellønnen er oppe i 3,9 millioner pund. Det viser en oversikt fra High Pay Centre. Toppsjefene tjente 118 ganger så mye som en gjennomsnittlig heltidsarbeider. Året før tjente de 108 ganger så mye, og 79 ganger så mye i 2020.

– I en tid der mange husholdninger sliter med levekostnadene, må noe være galt med en økonomisk modell som prioriterer en halv million pund i lønnsøkning for sjefer som allerede er mangemilliardærer, sier direktør Luke Hildyard i High Pay Centre.

@NTB



Kina slutter å publisere ledighets-tall for unge

Etter å ha lagt frem flere skuffende økonomiske resultater, slutter Kina å offentliggjøre tall for den økende ungdomsledigheten i landet. I juni var arbeidsledigheten på hele 21,3 prosent i aldersgruppen 16–24 år. Slutten på publiseringen av ledighetstall fordelt på aldersgrupper begrunnes med et behov for «ytterligere forbedring og optimering av statistikk over arbeidsstokken».

@NTB

ARBEIDSLIVSBAROMETERET 15 ÅR:

Hva skjedde med lærelysten?

De drepte myten om «forjævlingseringen» i norsk arbeidsliv. Men én gåte makter ikke folkene bak Arbeidslivsbarometeret å løse: Hvorfor vil ikke flere arbeidstakere lære mer?

Av: Johnny Gimmestad



Johnny Gimmestad
Journalist
johnny@klarogtydelig.no

Når Arild Steen ser på de lange linjene i sitt hjertebarn, Arbeidslivsbarometeret, som han har vært primus motor for i 14 år, er stabiliteten det første han tenker på.

– Kjedelig for oss samfunnsforskere, men bra for samfunnet. Og ganske utrolig, med tanke på

endringene som har skjedd i arbeidslivet. Det sier mye om hvor fleksible norske arbeidstakere er, sier han.

Den pensjonerte forskeren og direktøren for Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) humrer på telefonen fra hytta ved svenskekysten. I skrivende stund opplever Steen, fra sidelinjen, at siste hånd





– Vi har, noe freidig sagt, laget et instrument som er like viktig for norsk arbeidsliv, som årstalen til Norges Bank-sjefen er for økonomien, humrer Arild Steen, primus motor for Arbeidslivsbarometeret inntil i år.
Foto: Sonja Balci / OsloMet

legges på årets utgave av Arbeidslivsbarometeret. Men fagmannen fornekter seg ikke.

– Jeg snakket nylig med mine gamle kolleger ved AFI, de bekrefter at hovedtrekkene ligger fast i årets undersøkelse. Samtidig skal det borres mer i kompetanse-problematikken. Det er aktuelt – og svært interessant, sier han.

Å måle klimaet i norsk arbeidsliv over tid, og samtidig ta tempen på aktuelle problemstillinger, er ifølge Steen mye av suksessoppskriften bak Arbeidslivsbarometeret.

Friske diskusjoner

– Det er til tider friske diskusjoner mellom oss og forskerne om hvilke temaer vi skal ha med, bekrefter Håvard Lismoen, YS-representant i styringsgruppa siden 2011. Gruppa består av representanter for oppdragsgiver YS med tilhørende forbund, samt fagfolk fra AFI. Instituttet har stått for gjennomføring, analyse og rapportering siden prosjektet så dagens lys i 2009.

Barometeret er forskningsbasert, og slik skal det ifølge Lismoen fortsette å være.

– Samtidig vet vi som representerer fagorganisasjonen, mer enn forskerne om hvor skoen trykker i norsk arbeidsliv. Slik oppstår et dynamisk samspill som bidrar til å gi undersøkelsen den sterke posisjonen den har i dag, sier han.

En fjær i hatten

Selv LOs fagpresse Fri Fagbevegelse vier barometeret bred omtale. Dette kan vel kalles en fjær i hatten?

– Vår undersøkelse har etablert seg som det autoritative måleverktøyet for utviklingen i arbeidslivet. Både blant partene og politikerne, og ikke minst i mediene, blir resultatene og analysene våre stadig referert til, sier Lismoen.

Savnet et solid faktagrunnlag

At barometeret kom i stand, skyldes langt på vei at den erfarne arbeidslivsforskeren Arild Steen lenge hadde savnet det faktagrunnlaget som Lismoen refererer til.

– Det gjorde meg frustrert at mange på spinkelt grunnlag ofte uttalte seg bombastisk, ikke minst om hvor galt det sto til i norsk arbeidsliv. Her har empirien fra barometeret bidratt til å knekke en myte, sier Steen.

Han fortsetter:

– Vårt arbeidsliv er faktisk bra – folk trives på og med jobbene sin. Men at gjennomsnittet har det fint, betyr ikke alt er problemfritt. Derfor er det viktig å holde en balanse; vi må kunne sette søkelyset på kritikkverdige forhold og samtidig beholde et overordnet, helhetlig perspektiv.



Føler ikke folk at de får bruk for det de lærer?

Arild Steen,
pensjonert forsker og
tidligere direktør i AFI



Vår undersøkelse har etablert seg som det autoritative måleverktøyet for utviklingen i arbeidslivet.

Håvard Lismoen, YS-representant i styringsgruppa for Arbeidslivsbarometeret

Hvorfor så lite lærelystne?

Steen og Lismoen er enige om at barometeret har avdekket en gåte: Under halvparten av arbeidstakerne er interessert i etter- og videreutdanning. I 2009 var andelen som var interessert i kompetanseheving, oppe i 64 prosent. Hva skjer?

– Vi kan bare spekulere i årsakene: Er incentivene gode nok? Føler ikke folk at de får bruk for det de lærer? Dette må det borres mer i, understreker Arild Steen.

Lismoen tilføyer at man lenge har hamret inn behovet for etterutdanning og livslang læring blant medlemmene.

– Ikke minst fordi alle undersøkelser viser at de som har mye fra før, skaffer seg mer. Mens arbeidstakere med lite utdanning, som trenger mer, ikke er så interessert. Dette dilemmaet har barometeret gjort oss mer bevisst på – uten at vi her og nå har en løsning, avslutter han. ■

Arbeidslivsbarometeret

Arbeidslivsbarometeret er en årlig kartlegging av et bredt spekter problemstillinger knyttet til norsk arbeidsliv, finansiert av YS og gjennomført i samarbeid med Arbeidsforskningsinstituttet (AFI).

Undersøkelsen utføres i år for 15. gang, blant et representativt utvalg på 3000 arbeidstakere.

Kilde: YS



Arbeidslivsbarometeret er flittig brukt, både sentralt i YS og i de enkelte forbund. Men ennå gjenstår mye før materialet er utnyttet fullt ut i hele organisasjonen, sier Håvard Lismoen, YS-representant i styringsgruppen for Arbeidslivsbarometeret. Foto: Helene Husebø

KOMMENTAR

De unge må få en plass rundt bordet

Uten unge tillitsvalgte har vi ikke noe fremtidig arbeidsliv. Vi er nødt til å invitere de unge til en plass rundt bordet. Ifølge FN er 50 prosent av verdens befolkning under 30 år. Likevel er det kun 2,6 prosent av verdens politiske ledere i samme aldersgruppe.

Av: Marte Raknerud Hoel, leder i Parat UNG

Ifølge Inter-Parliamentary Union oppgir 70 prosent at de mener at ungdom gjør fremtiden bedre, men likevel er bare 2,6 prosent av verdens politiske ledere under 30 år. Hvorfor er det da så vanskelig for unge å skaffe seg en plass rundt bordet?

Vi må snu rundt tankegangen om at det handler om å gi fra seg makt til de unge. Det handler ikke om å ta makt eller gi makt, men å gi unge opplæring tidlig for å ha forutsetningene til å gjøre jobben som trengs. Vi må få til et samarbeid med dem som har vært lenge i arbeidslivet, og dem som ser ting med nye øyne og kanskje kommer rett fra skolebenken.

Sammenhengen med organisering

Så hvordan skal vi få organisert de unge på arbeidsplassen? Forskning på organisasjonsgrad blant unge, tradisjon på arbeidsplassen og arbeidstakers holdninger er sentrale for organiseringen. Det er så mange som aldri engang blir spurt om de kunne tenkt seg å bli med i en fagforening.

Det må vi gjøre noe med. De unge må bli invitert til å sitte ved bordet. Det går ikke an i lengden å kun la det sitte mennesker rundt beslutningsbordet som snart går over i pensjonistenes rekke.

Parat UNG gir de unge et nettverk

Så hva gjør vi i Parat UNG for å bidra til å styrke de unges innflytelse? Vi gir dem et nettverk og noen å kunne stille spørsmål til. De unge skal være

trygge på at de har noen i ryggen. Vi gir dem en arena der de kan bruke engasjementet sitt dersom de ønsker det, og et sted der det er lov å komme med innspill og ideer. Enten det er sentralt eller lokalt, treffer de andre unge i samme situasjon, som kanskje synes det er vanskelig å få en legitimitet til å uttale seg om enkelte saker.

Vi arrangerer møteplasser som årsmøte og tillitsvalgtkonferanse, i tillegg til noen mindre arrangementer. Vi bruker mye tid på å reise rundt i egen organisasjon og spre ordet om at vi finnes. Parat-medlemmer er automatisk med i Parat UNG om man er under 35 år.

En oppfordring til dere alle som enkeltindivider og ansatte på arbeidsplassene: Ta imot de yngre arbeidstakere og gi dem opplæring lokalt, så skal vi i Parat UNG sørge for å gi dem et faglig og sosialt nettverk. ■



Marte Raknerud Hoel,
leder i Parat UNG.
Foto: Vetle Daler



Grønn giv skal gi rettferdig omstilling

Parat har slått seg sammen med NHO Service og Handel for å se hvordan norske arbeidsplasser best kan møte omstillingen som er nødvendig. Resultatet ble en klimakonferanse med foredragsholdere fra inn- og utland, der den sentrale problemstillingen var hva arbeidslivet og arbeidstakere kan gjøre allerede i dag.

Av: Ulrik Øen Johnsen



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

Et spørsmål som ofte kommer opp, er hva som vil skje med industri og arbeidsplasser som finnes i dag, dersom man omstiller seg fra måten disse drives på nå. Selv om det vil bli vesentlige endringer i måten arbeid utføres på i fremtiden, er mulighetene for en rettferdig omstilling og økt lønnsomhet store, ifølge eksperter Parat24 har pratet med.

Klimanøytralitet innen 2050

Europas grønne giv, først lagt frem av Europakommisjonen i 2019, er en omfattende plan for å oppnå klimanøytralitet innen 2050. Det representerer en helhetlig tilnærming til å håndtere de sammenkoblede utfordringene knyttet til klimendringer, tap av biologisk mangfold og miljøforringelse. Sentralt i denne visjonen står ideen om



Vi ser at viljen til å engasjere seg i klimaspørsmålet er sterk.

Sandrine Dixon-Declève,
leder av tankesmien The Club of Rome

– Vi ser at økt sikkerhet, velferd og medbestemmelse reduserer kostnadene på arbeidsplassene i industrien. Det styrker arbeidstakere, utvikler talenter og gir flere konkurransefortrinn, sier Sandrine Dixon-Declève, leder av tankesmien Club of Rome. Foto: Club of Rome

en rettferdig omstilling, som anerkjenner at overgangen til en grønn økonomi må være rettferdig, inkluderende og sosialt bærekraftig.

Strategien til EU legger vekt på betydningen av sosial dialog og inkludering i utformingen av overgangen. Den anerkjenner behovet for å involvere interessenter, inkludert arbeidstakere, fagforeninger, sivilsamfunnsorganisasjoner og lokale samfunn, for å sikre at deres stemmer blir hørt og deres interesser blir ivaretatt. Ved å involvere disse aktørene i beslutningsprosessen har EU som mål å bygge konsensus og utvikle politikk som tar hensyn til deres bekymringer, samtidig som det fremmer bærekraftig og inkluderende vekst.

Industry 5.0

Sandrine Dixon-Declève, er leder av tankesmien The Club of Rome. I tillegg til arbeidet hun gjør der, er hun en anerkjent samfunnsøkonom og styreleder for utvalget som har utarbeidet rapporten «Industry 5.0» for EU-parlamentet. Rapporten er et omfattende stykke arbeid som ser på helheten av industrien i Europa, med mål om en omveltende transformasjon til en grønnere og mer bærekraftig måte å drive på.

I juni snakket Dixon-Declève på klimakonferansen som Parat og NHO Service og Handel arrangerte sammen.

– De siste årene har vært en øyeåpner for veldig mange. Krisene har stått i kø, og vi ser at viljen til å engasjere seg i klimaspørsmålet er sterk. Samtidig har vi lagt opp en struktur i forsyningskjedene våre, og på mange nivåer i samfunnet, som ikke

er bærekraftig. Det vil bli et stort problem, om vi ikke tar grep i dag, sier Dixon-Declève.

Rapporten Industry 5.0 tar blant annet for seg viktigheten av en arbeidsstyrke med høy grad av medbestemmelse, og der arbeidstakernes rettigheter står sentralt som en del av fremtidens industri.



Mila Shamku er samfunnsøkonom og rådgiver. Hun arbeider med arbeidsrettigheter for ansatte i transport og luftfart i European Transport Workers' Federation (ETF). Foto: privat



Vi kan ikke skille miljøhensynet fra det sosiale ansvaret vi har for ansatte.

Mila Shamku,
policy-rådgiver
i European Transport
Workers' Federation

– Vi ser at økt sikkerhet, velferd og medbestemmelse reduserer kostnadene på arbeidsplassene i industrien. Det styrker arbeidstakere, utvikler talenter og gir flere konkurransefortrinn, sier Dixon-Declève.

Nordmenn skeptisk til klimaendringer

Seniorforsker ved Frischsenteret på UiO, Snorre Kverndokk, er samfunnsøkonom og jobber med både miljø-, ressurs- og helseøkonomi. Forskningen hans på klima spenner vidt. Den har blant annet dreid seg om utforming av klimapolitiske virkemidler, konsekvenser av virkemiddelbruk, etiske aspekter ved klimatiltak og klimaavtaler, samt kobling mellom klimapolitikk og markedene for olje- og gass.

På klimakonferansen i juni la han trykk på at klimatiltak er lønnsomme, og at kostnadene ved å gjennomføre flere av dem er vesentlig lavere enn å ikke gjøre noe.

– Vi må gjøre noe (for å redusere utslipp) i alle sektorer. Vår data viser at de fleste av tiltakene faktisk er lønnsomme å gjennomføre. Der det er mest lønnsomt å gjennomføre reduksjoner i utslipp, er i energisektorene. Det vil for eksempel være lønnsomt å investere i vind- og solenergi fremfor fossil energiproduksjon, sier Kverndokk.

Klimaskeptiske nordmenn

Kverndokk har hatt ulike roller i FNs klimapanel (IPCC). I sjette hovedrapport er han hovedforfatter i kapittel én, som gir en oversikt over de viktigste temaene som rapporten tar opp. En undersøkelse som er gjennomført av faktasjekk-

nettstedet Faktisk.no og Medborgerpanelet, viser at nordmenn faktisk er blant de mest klimaskeptiske i Europa.

– Norge er det landet i Vest-Europa med flest klimaskeptikere. Veldig overraskende, siden vi har et høyt utdanningsnivå. Det er nok en form for motstridende logikk for mange. Det dreier seg om aksept for å få gjennom budskapet. Da er rettferdig omstilling og virkemidler som ikke rammer skjevt, viktige grep vi kan ta nå, sier Kverndokk.

Han tror noe av grunnen til at så mange nordmenn ikke tror på, eller ønsker å tro på, at klimaendringer er menneskeskapte, kan skyldes at de i dag selv arbeider innenfor industri eller bransjer som kjennetegnes av å ha et høyt klimaavtrykk, som olje- og gassindustrien. Derfor mener Kverndokk at en del av nøkkelen for å få med alle på den omstillingen som nå kreves, handler om en inkluderende og gjennomførbar tilnærming.

Luftfart mot en grønnere fremtid

Mila Shamku er samfunnsøkonom og rådgiver som arbeider med arbeidsrettigheter for ansatte i transport og luftfart i European Transport Workers' Federation i Brussel. Parat har i flere år samarbeidet med paraplyorganisasjonen som organiserer fem millioner medlemmer fordelt 150 forbund rundt om i hele EU.

Hun deler Kverndokks perspektiv om at næringer med høyt klimaavtrykk har en lengre vei å gå når det gjelder motivasjon og overbevisning om klimatiltak. Shamku var tydelig i sin tale om at også luftfarten må ta større grep, dersom man skal nå EUs klimamål.



Dette setter standarden, og den gode nyheten er at vi er med på det.

Espen Barth Eide, klima- og miljøminister

Klima- og miljøminister Espen Barth Eide roser Parat og NHO Service og Handels initiativ om en samlet tilnærming til klimautfordringene.
Foto: regjeringen



Selv om det vil bli vesentlige endringer i måten arbeid utføres på i fremtiden, er mulighetene for en rettferdig omstilling og økt lønnsomhet store.

– Våre forbund vil ha en grønnere luftfarts-industri. Det handler om lovgivning, om hele verdikjeden, og om å redusere utslipp. Vi kan ikke skille miljøhensynet fra det sosiale ansvaret vi har for ansatte i industriene vi representerer, mener Shamku.

Hun mener også at enkle tiltak som er gjennomførbare i dag, kan ha en stor positiv effekt på klimaavtrykket luftfarten står for.

– Noen ting er gjennomførbare nå. Det kan være å forbedre luftkvaliteten om bord for våre ansatte, å elektrifisere større deler av bakkeoperasjonene, å bytte ut mer av drivstoffet med renere og mer miljøeffektivt brensel. Listen er lang, men vårt fokus har vært å ta stilling til hva vi kan gjøre i dag, sier Shamku.

Klima- og miljøministeren roser initiativet

Veien mot en rettferdig omstilling er en pågående oppgave, men gjennom Europas grønne giv, tar EU betydelige skritt mot en mer bærekraftig og rettferdig fremtid. Ved å prioritere menneskenes og planetens behov, viser EU sin forpliktelse til å takle utfordringene i vår tid og skape en grønnere, mer rettferdig og mer velstående verden for alle.

Klima- og miljøminister, Espen Barth Eide, som også holdt innlegg på klimakonferansen, roser initiativet om at Parat som arbeidstakerorganisasjon jobber sammen med NHO Service og Handel om en praktisk og rettferdig tilnærming til klimautfordringene.

– Dette er uten sammenligning det mest ambisiøse forsøket på en systematisk omstilling av hele økonomien i verden. Dette setter standarden, og den gode nyheten er at vi er med på det.

Vurderer tiltak

Barth Eide leder et råd med parter fra arbeidslivet, som YS og NHO, hvor de aktivt vurderer tiltak for nettopp å få til en rettferdig omstilling i økonomien, med hensikt om å nå de klimamålene Norge og EU nå arbeider mot.

– Jeg synes derfor tematikken om hvordan arbeidslivet involverer seg i den enorme omstillingen vi skal gjennom de neste årene, er utrolig viktig. Vi har opprettet noe vi kaller Rådet for rettferdig omstilling, hvor hovedorganisasjonene fra arbeidslivet er med. Jeg har gleden av å lede dette utvalget, og vi ser blant annet på hvordan vi kan utnytte samarbeidet gjennom trepartssamarbeidet i Norge, sier Barth Eide. ■

– Det beste med denne jobben er det sosiale, både med kollegaer, pasienter og studenter, sier Erlend Storset.

TANNHELSESEKRETÆR ERLEND STORSET:

– KJØNN ER IKKE SÅ VIKTIG

Erlend Storset er en av svært få menn som har valgt tannhelsesekretæryrket. På odontologisk institutt ved Universitetet i Oslo er han eneste tannhelsesekretær-hane i kurven. Og det trives han godt med.

Av: Vetle Daler



Vetle Daler
Journalist
vetle.daler@parat.com

Erlend Storset

Alder: 37
Ferdigutdannet: 2013
Bosted: Oslo, opprinnelig fra Tingvoll i Møre og Romsdal
Familie: ugift, ingen barn
Interesser: klatring, prøver å lære spansk

Tannhelsesekretær-yrket er et av yrkene med lavest andel menn. Hele 97,2 prosent av landets tannhelsesekretærer er nemlig kvinner. Med andre ord – dette er et svært kvinnedominert yrke. Men det finnes heldigvis noen unntak. Som denne mannen.

Erlend Storset er utdannet tannhelsesekretær, og vi treffer ham på odontologisk fakultet ved Universitetet i Oslo, hvor han jobber ved spesialistklinikken for kjeveortopedi. I det ærverdige bygget i Geitmyrsveien i Oslo er han den eneste mannlige tannhelsesekretæren. Her er det imidlertid representanter fra en rekke yrker – blant dem tannleger og tannpleiere. På klinikken utdannes kjeveortopeder, og blant spesialistkandidatene er kjønnsbalansen noe annerledes.

Eneste mann på utdanningen

For Storsets del var yrkesvalget mer eller mindre tilfeldig.

– Jeg fikk jobb på et tannlegekontor etter å ha fullført videregående med studiespesialisering, og likte meg godt, forteller han.

Jobben motiverte den unge Tingvoll-mannen til å ta tannhelsesekretær-utdanning. Den tok han gjennom voksenopplæringen i hjemfylket Møre og Romsdal.

– Der var jeg den eneste mannen på kurset. Det fungerte bra, men forskjellen på meg og de andre var at alle de andre hadde unger å passe på i tillegg til studiene. Det hadde ikke jeg.

Utadvent og pratesjuk

Mange helserelaterte yrker har høy kvinneandel, og særlig høy er den for tannpleiere og tannhelsesekretærer. Hvorfor det er så stor andel kvinner i yrket, har ikke Storset noe godt svar på.





– Han er en fantastisk fyr, vi trives sammen, sier klinikk-koordinator Bardha Aliji ved spesialistklinikken for kjeve-ortopedi. Foto: Vetle Daler



– Kanskje henger det sammen med at kvinner er mer sosiale. Selv er jeg både utadventd og pratesjuk, så der glir jeg greit inn, sier han med et smil.

Han trekker også fram arbeidstid som et aspekt.

– Yrket tiltrekker seg kanskje mødre i småbarnsfasen. Vi jobber for eksempel sjelden i helger.

Går ikke så mye på kjønn

Hvor viktig er egentlig den skjeve kjønnsbalansen i yrket? Ikke så viktig, skal vi tro Storset.

– Det går ikke så mye på kjønn, det går mer på individer. De to tannlegene som jeg har jobbet med, og som på en god måte var mest direkte, var én av hvert kjønn. De var begge tydelige i sin kommunikasjon, noe jeg setter pris på, forteller Storset.

Til tross for at han ofte har vært den eneste mannlige tannhelsesekretæren, har han aldri følt seg helt alene som mann.

– Det har alltid vært noen menn å snakke med i lunsjen, for eksempel. Så jeg har alltid

KJØNNSFORDELING I UTVALGTE HELSEYRKER

TANNLEGE

61 % 39 %
kvinner menn

TANNPLEIER

97,4 % 2,6 %
kvinner menn

TANNHELSESEKRETÆR

97,2 % 2,8 %
kvinner menn

TANNTEKNIKER

52,7 % 47,3 %
kvinner menn

APOTEKTEKNIKER

95,6 % 4,4 %
kvinner menn

AUDIOGRAF

72,5 % 27,5 %
kvinner menn

ERGOTERAPEUT

88,6 % 11,4 %
kvinner menn

HELSEFAGARBEIDER

83,9 % 16,1 %
kvinner menn

LEGE

54,3 % 45,7 %
kvinner menn

PSYKOLOG

75,5 % 24,5 %
kvinner menn

SYKEPLEIER

89,6 % 10,4 %
kvinner menn

Rydding av utstyr er blant arbeidsoppgavene på klinikken.

– Det er mindre assistering under behandling her enn i vanlige klinikker, sier Erlend Storset.



– Jeg er både utadvent og pratesjuk, sier Erlend Storset.

Foto: Vetle Daler

fått litt avkobling, sier han med et smil. Men legger til:

– Jeg opplever at jeg ofte får et nært forhold til kvinnelige kollegaer, og at jeg kan snakke med dem om alt mulig. Det er ganske fint.

Kjønnskvolter har han lite tro på.

– Jeg synes ikke man bør bruke ressurser på det. Jeg mener utdanningsvalg fungerer bra i Norge. Alle har valget, og folk må velge det de synes er spennende. Hvis man gir alle like muligheter, er mye gjort, mener han.

Trives

Det er ingen tvil om at Storset trives i jobben sin ved Det odontologiske fakultet.

– Jeg pleier å si at jobben min er å gjøre jobben til tannlegen enklere. Denne klinikken er litt spe-



Det odontologiske fakultet ved Universitetet i Oslo.

Foto: Vetle Daler

siell, fordi det er spesialistkandidater som jobber her, sier han.

Blant arbeidsoppgavene er spriting av stoler, rydde på plass utstyr, innkallinger, pasientadministrasjon og bistand med foto og røntgenbilder.

– Det er mindre assistering under behandling her enn i vanlige klinikker, sier han.

Drømmen om Spania

Etter endt tannhelsesekretærutdanning jobbet Storset i ni år på en offentlig klinikk i Møre og Romsdal. Så fikk han lyst til å prøve noe nytt. Dermed søkte han seg til odontologisk institutt ved UiO for et års tid siden. Overgangen ble stor.

– Jeg trivdes godt i den gamle jobben, og jeg trives med å bo på bygda. Dette har handlet litt om å komme ut av komfortsonen og prøve noe nytt, forteller han.

Han legger ikke skjul på at det ble mye hjemlengsel i starten.

– Men nå begynner jeg å føle meg hjemme i Oslo og har ikke tenkt å flytte tilbake. Da må jeg i så fall finne et kvinnfolk som har lyst til å flytte tilbake sammen med meg.

Eller til Spania. For Storset liker ikke norsk vinter. Drømmen er å jobbe med tannhelse der klimaet er litt lunere enn i Norge.

– Jeg er glad i Spania, og driver og lærer meg å snakke spansk, forteller han.

For er det noe han liker, er det å snakke med folk.

– Det beste med denne jobben er det sosiale, både med kollegaer, pasienter og studenter. Det er kjedelig å jobbe alene. Jeg trenger litt folk rundt meg, sier Erlend Storset. ■

Odontologisk fakultet ved UiO

I 1959 ble Tannlegehøyskolen en del av Universitetet i Oslo, og fikk navnet Det odontologiske fakultet. Det er ca. 270 ansatte der, og fakultetet uteksaminerer ca. 100 kandidater i året. Det tilbys følgende studier:

- bachelor i tannpleie
- 5-årig master i odontologi (tannlege)
- spesialistutdanning i endodonti, kjeve- og ansiktsradiologi, kjeveortopedi, oral kirurgi og oral medisin, oral protetik, pedodonti, periodonti og videreutdanning i oral patologi



Parats likestilling- og mangfoldsutvalg. F.v.: Anneli Nyberg, René-Charles Gustavsen, Kari Nestaas Ruud, Para Paranthaman og Siren Somby. Foto: Trygve Bergsland

Gode tilbakemeldinger på likestillingsarbeid

Parats Likestillings- og mangfoldsutvalg møttes i september, blant annet for å evaluere gjennomføringen av Pride-arrangement i Oslo. Kari Nestaas Ruud, som leder utvalget, sier at tilbakemeldingene har vært gode.

– Det har kommet mange gode tilbakemeldinger på foredraget, og vi håper at enda flere vil være med å markere Pride sammen med YS og Parat neste gang. Utvalget ser også videre på mulighetene for lignende arrangement i alle regionene ved Pride-markeringer fremover, sier Ruud.

Parats politiske ledelse på Trøndelagsturné

Parats leder Unn Kristin Olsen og nestleder Anneli Nyberg la i august ut på turné i Trøndelag. Både i Trondheim, Orkdal, Steinkjer, Værnes og Verdal fikk de møte medlemmer og tillitsvalgte som viste dem et glimt av sin arbeidshverdag i de ulike bedriftene. I tillegg inviterte Olsen og Nyberg til medlemsmøter der innspill til Parats arbeid, nettverksbygging og sosial hygge stod i sentrum.

– Vi setter stor pris på samtalene vi har hatt med medlemmene og de tillitsvalgte, sier Parats leder Olsen.



Parats leder Unn Kristin Olsen og nestleder Anneli Nyberg, her i Trondheim. Foto: Helene Husebø



Benedicte Ryen Theigmann. Foto: Trygve Bergsland

Nyansatt i Parats serviceavdeling

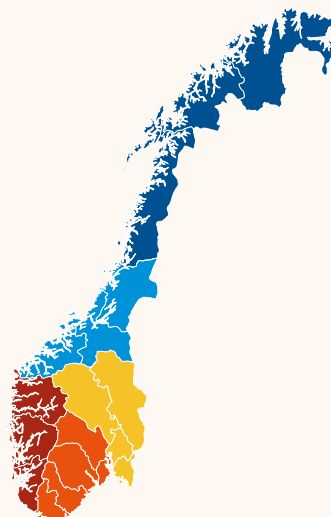
Benedicte Ryen Theigmann startet i september som konsulent i Parats serviceavdeling. Benedicte jobber i hovedsak med medlemsregister og medlemsservice, og håndterer webhenvendelser, telefoner og e-post. I tillegg har hun et særlig ansvar for Parat forsvar.

Benedicte har lang erfaring med både medlemsservice, kontingenttrekk og kursadministrasjon. Hun kommer til Parat fra Studieforbundet AOF Norge og har tidligere jobbet i Sykepleierforbundet, Apotek1 samt mange år i tolletaten.

Kunne du tenkt deg en kompetanseheving?

Som Parat-medlem har du tilgang på en mengde ressurser når det gjelder å heve din kompetanse. Gjennom både kurs, webinarer og stipendmuligheter kan du sørge for å holde deg oppdatert og relevant i arbeidslivet. Nytt i høst er Parats nettskole, som tilbyr deg digitale kurs som er enkle å gjennomføre. Mer informasjon finner du på parat.com/kompetanse.

Parats regionutvalg (RU)



■ RU region nord

(Nordland, Troms og Finnmark):

Leder: Lars Raymond Holm, Luftfartstilsynet

E-post: lrh@caa.no

Åse Helen Andersen, Apotek 1 Hammerfest

E-post: aasehelande@hotmail.com

Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne

E-post: akt@brreg.no

Per-Christian Størkersen, Nordland Fylkeskommune

E-post: perst@nfk.no

Jorunn Kristin Trøen, Forsvaret, Indre Troms

E-post: jorunntroen@gmail.com

Dina Kaino, Tannklinikken i Alta, ungrepresentant

E-post: dina.kaino@tffk.no

■ RU region midt

(Trøndelag, Møre og Romsdal):

Leder: Morten Mørch, NTNU

E-post: morten.morch@ntnu.no

Ronny Johannessen, NAV It Forretningspartner

E-post: ronny.johannessen@nav.no

Karina Holm Johansen, distriktstannklinikken Hareid

E-post: karina.holm.johansen@mrfylke.no

Vigdis Rønningen, NTNU

E-post: vigdis.ronningen@ntnu.no

Arne Duun, NAF

E-post: arne.duun@naf.no

Håvard Indgaard Rotmo, Heia og Skjerve Bygg AS, ungrepresentant

E-post: havard@rotmo.net

■ RU region vest

(Rogaland og Vestland):

Leder: Gro Nondal Buvik, Sygnir AS

E-post: gro.buvik@sygnir.no

Erik Andreassen, Gate Gourmet, Bergen

E-post: eandreassen@gategourmet.com

Odd Bertin Eide, Sjøfartsdirektoratet, Bergen

E-post: odd.eide@sjofartsdir.no

Anett Solen, Bergen kommune, Bergen

E-post: anett.solen@bergen.kommune.no

Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad, Stavanger

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

Aina Helene Malja, Vestland Fylkeskommune, ungrepresentant

E-post: ainahelene@hotmail.com

■ RU region Sør

(Agder, Vestfold og Telemark):

Leder: Sissel Eilefstjøn, Skatteetaten

E-post: sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no

Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Vestre Torv

E-post: annebritt1962@hotmail.com

Cecilie Holt, NAV Larvik

E-post: cecilie.holt@nav.no

Anne Lise Olsen, VAF tannhelse

E-post: anne.lise.olsen@agderfk.no

Knut Agnar Bøstein, Redgo Norway AS, Larvik

E-post: knut.boestein@falck.com

Lise-Marie Midlang, Ung representant

E-post: lisemarie.midlang@gmail.com

■ RU region øst

(Innlandet, Oslo og Viken):

Leder: Anja P. Ahlstrøm, NIBIO

E-post: anja.Ahlstrom@nibio.no

Nestleder: Ronny Kjønso, Asko Øst

E-post: ronny.kjonso@asko.no

Rigmor Christensen, Forsvaret

E-post: Richristensen@mil.no

Lene Nordrum, Tekna - teknisk - naturvitenskaplige forening

E-post: Lene.Nordrum@tekna.no

Erik Olerud, Jungheinrich AG

E-post: erik.olerud@jungheinrich.no

Idar Nettet Gundersen, NAV Drammen, Ungrepresentant

E-post: idar.nettet.gundersen@nav.no



Benedicte
Forhandler



Thore Selstad Halvorsen
Forhandler



Anders B. Lindstrøm
Leder juridisk avd.
Advokat

Hva kan jeg kreve i lokale forhandlinger?

Jeg er tillitsvalgt og jobber i en industribedrift. Hva kan vi kreve i lokale forhandlinger i år?

Sara

Svar: Dette vil avhenge av hvordan den økonomiske situasjonen i din bedrift er. Utgangspunktet er den økonomiske rammen på 5,2 prosent fra oppgjøret i Industriooverenskomsten. I denne rammen ligger kostnadene for tariff tilleggene (generelle tillegg og lavlønns tillegg) med 2,1 prosent, overhenget på 1,4 prosent og 1,7 prosent i forventet glidning (lokale lønns tillegg og så videre).

Vær oppmerksom på at rammen ikke er et gulv eller et tak, bare en pekepinn. Går det bra med bedriften du jobber i, kan du kreve mer enn rammen, men går det dårlig, kan det være man må legge seg under. For å avgjøre hvordan den økonomiske situasjonen er i din bedrift bruker vi det som kalles de fire kriterier (produktivitet, konkurranseevne, økonomi og fremtidsutsikter). I de fleste tariffavtaler er det disse kriteriene man skal ta utgangspunkt i ved lokale forhandlinger.

Parat arrangerer også ulike kurs som kan være relevant for deg som tillitsvalgt, deriblant kurs i forhandlingsteknikk, lokale lønnsforhandlinger eller økonomiforståelse.

Benedicte

Fri for studier

Jeg har et spørsmål om studiepermisjon. Det studiet jeg er i gang med, er et deltidsstudium. Det er i hovedsak fjernundervisning (to til tre timers varighet) én dag i uken. I tillegg er det noen få fysiske samlinger i løpet av semesteret. Hva har jeg krav på her? Kan arbeidsgiver kreve at jeg tar permisjon uten lønn hele dagen, selv om jeg bare trenger fri i kun tre timer den dagen?

Richard

Svar: Retten til utdanningspermisjon finner vi beskrevet i arbeidsmiljøloven § 12-11. Vi legger til grunn at du oppfyller vilkårene der. Det følger av loven at du også har krav på delvis permisjon. Spørsmålet blir hva som ligger i dette begrepet. I tillegg finnes det en begrensning som sier at permisjonen ikke kan kreves når det vil være til «hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer».

I spørsmålet kommer det ikke frem hvilken jobb du har. Loven er en begrensning i arbeidsgivers styringsrett, slik at det er arbeidsgiver som må vise hvordan en eventuell permisjon på noen timer vil være et «hinder» etter loven.

Her kan det nok være forskjeller på en som jobber som saksbehandler, og andre som jobber skift/turnus, eller som må fysisk erstattes av en vikar på jobben. Det vil trolig være betydelig vanskeligere for en arbeidsgiver å få en erstatting for 3 timer, enn for en hel dag. Det kan eventuelt bety at du må godta permisjon for hele dagen. Vi anbefaler alle å ta kontakt med arbeidsgiver så tidlig som mulig for å avklare hvilke muligheter som finnes på arbeidsplassen.

Thore

Har ikke råd til å utbetale feriepenger

Jeg var ansatt i et rådgivningsselskap fram til februar i år, og fikk et sluttoppgjør med lønnen jeg hadde til gode. Jeg oppdaget imidlertid at opptjente feriepenger på totalt 18 000 kroner ikke var med i oppgjøret, slik det burde ha vært. Jeg har purret min tidligere arbeidsgiver både på e-post og telefon, og han svarer at selskapet ikke har råd til å betale ut pengene ennå. Jeg er nå redd for at jeg aldri vil få pengene. Hva kan jeg gjøre for å få feriepengene utbetalt?

Knut

Svar: Dersom en arbeidsgiver ikke har evne å betale ut lønn (insolvens) som en arbeidstaker har til gode, kan det være nødvendig å begjære arbeidsgiver konkurs for å få kravet dekket. Dette kan arbeidstakere gjøre uten å risikere noe økonomisk i form av sikkerhetsstillelse, slik andre kreditorer må gjøre.

Fremgangsgangsmåten for å begjære konkurs følger av konkursloven § 63, og er forholdsvis enkel. Arbeidstaker må først sende såkalt *påkrav* (krav om utbetaling), som bevis for at pengene er krevet, med en frist på én til to uker. Betaler ikke arbeidsgiver, må det tidligst fire uker senere sendes *konkursvarsel* (betalingsopfordring) til forkynnelse via hovedstevnevitnet (et stevnevitne er tjenestemann som forkynner, for eksempel lensmannen). Betaler ikke arbeidsgiver, vil arbeidstaker måtte fremsette konkursbegjæring innen to uker etter at betalingsfristen har gått ut.

Denne prosessen kan fremstå som vanskelig, men Parats juridiske avdeling bistår medlemmene dersom det er behov for det. Parats erfaring er at arbeidsgivere ofte betaler når konkursvarsel er forkynt, for å unngå å bli begjært konkurs.

Anders

Sykemelding og oppsigelse

Jeg har vært sykemeldt i ett år, og har nå gått over på arbeidsavklaringspenger. Arbeidsgiveren min har flere ganger i det siste vært på meg og sagt at jeg må si opp stillingen min nå dersom jeg ikke klarer å komme tilbake innen kort tid. Må jeg det?

Petra

Svar: Dersom man ikke klarer å komme tilbake i full jobb etter at sykepermisjonen er ferdig, er man ikke lenger vernet mot oppsigelse. Dette vernet gjelder nemlig bare de første 12 månedene, jf. arbeidsmiljøloven § 15-8. Arbeidsgiver har imidlertid fortsatt plikt til å forsøke å tilrettelegge i tråd med arbeidsmiljøloven § 4-6, slik at du skal kunne klare å beholde jobben. Men dersom du til tross for tilrettelegging ikke klarer å jobbe, så kan arbeidsgiver ha saklig grunn til oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7.

Du har imidlertid ingen plikt til si opp selv, og kan nekte å gjøre det.

Dersom arbeidsgiver ønsker å fjerne deg, må de i så fall selv benytte hjemmelen de har til å si deg opp.

Annbjörg

Masete sjef under sykemelding

Jeg har vært sykmeldt en stund på grunn av smerter i hoften, og jeg har en sjef som jeg mener går over grensen med tanke på å ringe meg for å spørre hvordan det går. Han spør om prognoser for når jeg kan komme tilbake, og om jeg kan komme tilbake fortære om de tilrettelegger. Jeg synes dette er påtrengende. Er dette egentlig greit, og må jeg egentlig fortelle han hva jeg er sykmeldt for?

Kim

Svar: Ja, det er greit at sjefen ringer deg. Du er ikke sykemeldt fra å prate med arbeidsgiver, men fra arbeidsoppgavene dine. Arbeidsgiver har en lovfestet plikt til å følge opp sykmeldte arbeidstakere.

Du har på din side en plikt til å medvirke, noe som innebærer å at du for eksempel må svare på hva du kan, og ikke kan, gjøre av arbeid fremover. Du har ingen plikt til å meddele diagnose. Ofte vil det likevel være hensiktsmessig å gjøre dette, slik at arbeidsgiver skal kunne få forståelse for situasjonen, og tilpasse tilretteleggingen best mulig.

Maren

Fjerne arven

Min far, Albert, døde for ni år siden. For tre uker siden la min mor, Elsa, inn årene for godt, dessverre, bare 79 år. Jeg og min søster, Michelle, ble helt slått ut. Vår mor sto oss nær. Og for noen år siden døde vår bror, Roger, av en overdose sovemedisin. Han etterlot seg en sønn som nå er tolv år. Barnemoren etablerte seg på nytt da denne sønnen, Kalle, var seks år. Vi har forstått det slik at stefaren skulle adoptere Kalle, men at denne prosessen aldri ble fullbyrdet da Roger ikke ville akseptere en slik løsning. Vi tror ikke at han er adoptert. Men siden han nesten ble adoptert, ønsker vi ikke at sønnen skal arve sin bestemor. Hun hadde heller ingen kontakt med Kalle. Vi ønsker derfor at arven etter våre foreldre bare skal deles mellom meg og min søster. Vi begge trenger pengene til å betale kredittkortgjeld m.m. Tror Parat at det vil gå, vil moren til Kalle akseptere en slik løsning?

Børre

Svar: Dersom det kan bevises at Kalle er adoptert av stefaren, vil han ikke lenger være arving etter sin bestemor. Er han ikke adoptert, vil han være arving etter Elsa. Forutsettes det siste, skal alt som din mor har etterlatt seg, deles i tre like store deler. Kalle skal ha en tredjedel, mens du og din søster må dele to tredjedeler. Har dere et ønske om at dødsboet skal skiftes privat, bør dere nok få til en slik løsning, som trolig vil bli akseptert av moren til Kalle.

Dersom dere likevel velger å se bort fra Kalle som arving, vil dette fort kunne føre til at det blir krevet offentlig skifte, og det blir dyrt og kan ta lang tid. Jeg vil tilråde et privat skifte der alle tre får like mye.

Thore



Annbjörg Nærdal
Advokat



Maren Hestenes Merli
Advokat



Thore Eithun Helland
Advokat

Har du spørsmål til juristene eller til forhandlingsavdelingen, kan du sende spørsmålene til trygve.bergslund@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.

						↙	DRO	STREV	FØLJE- TONG	▼	UTE- LUKKE
						TAS					
						SKIPS- EIERE					
						IKKE			MUMIE		
						GITTER			GREP		
	▼								SKUR		
									TULL		
FOR- DELE	▼	AMORIN	LEV- NING	BEGAV- ELSE	▼	GRAN- NE	GASS				DEMPER
TOPP- RESULTAT							LO- SLITT				
DRILLE											
▶				↘				↙	FOR- GREN- INGER	LITT DELTA	
JAPANSK KONSNERN								HYLLER			
OVER- SKUDD								SPRENGE			
▶						UNDER- SØKE					
						HUSKE					
KONGE		FE- HODET	VERN KATTE- DYR			KORT- SPILL- BOT			UTE AV SEG		= SPANIA
▶						INNSATS					TRA- FIKKEN
						BÅT- BYGGER					
FRIER	PRON. REGNE			↘			→			?	VRIDD
ELV				ENGELSK AVSLAG		AVSLAG			BEVITNE		
				SEKRE- TÆR		SMÅK- FULLT			SIMPEL		
SKJULT									KV. - NAVN		
									LUKTE		
STOKK						LYD- RETT					
JORD- BRUKS- MARK						FASE					
▶								FLANKE			
OPP- HØRT					ART.		EKSPE- DERT				

Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 2 – 2023 er:
«BLÅ TONER I SOMMERSOL» Den heldige vinneren er: **Britt Vik**, fra Bodø.
 Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: 3. november 2023.

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**

Løsning:

Navn:

Adresse:

Sudoku

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

Lett

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

Middels

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

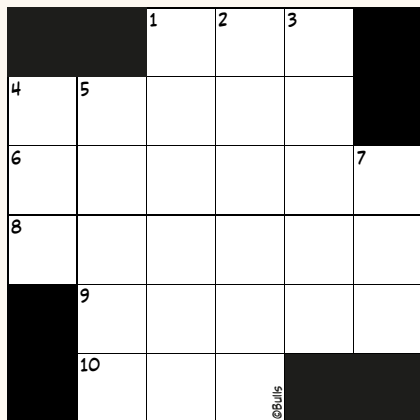
Vanskelig

**HUSK Å MERKE E-POSTEN/
 KONVOLTUTTEN «KRYSSORD 3/2023».**
 Husk også å skrive på ditt eget navn og
 adresse.

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



Mini kryssord



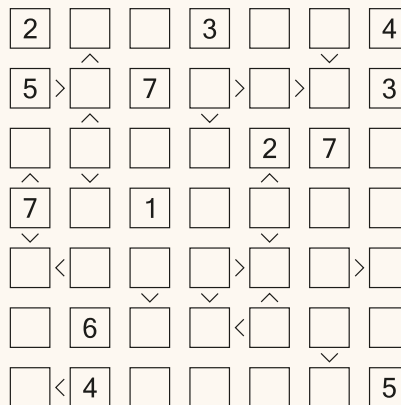
Vannrett

1. Bibelnavn
4. Slektningene
6. Asiatisk hovedstad
8. Amoriner
9. Anfallene
10. Fleip

Loddrett

1. Kunstmaler
2. Enhet
3. Avis
4. Eldre rommål
5. Bløffe
7. En Kalvø

Futoshiki



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

Kryss og tvers

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

1. ALTHORNET
2. BANTAM
3. BELMER
4. BETVUNGET
5. BOTSWANA
6. DOKTORENE
7. DUVE
8. ELKRAFTTEKNIKER
9. ENERGIINGENIØR
10. FRIFINNE
11. HYPNOSE
12. INNGREP
13. MASKIN
14. REVELJE
15. SKAUGUM
16. STANK
17. STÅLORM
18. SVILLE
19. VEDOVN
20. VIRGINIA



PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM

Sender du oss løsningen på alle oppgavene på denne siden, er du med i trekningen av et Horizon, 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 3. NOVEMBER 2023.

Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve. bergsland@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. **Husk å merke e-posten/ konvoluttet «Hjernetrim 3/2023»** og påfør eget navn, adresse og telefonnummer. Vinneren av hjernetrim i 2/2023 er **Elin Sunde**, fra Tingvatn.

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.



FYLL INN ORDET:



NOEN SMÅ HINT

- Ordet starter med bokstaven P
- Ytterplagget
- Regnes ofte som en luksus-gjenstand



En hyllest til gullet vårt – de tillitsvalgte

I år er det dere tillitsvalgte som får ekstra oppmerksomhet hos oss i Parat. Dere er vår viktigste ressurs, og i år har vi dere også som flaggsak. Så her kommer en hyllest til deg som allerede er tillitsvalgt, og til deg som er medlem, som kanskje en dag vil bli tillitsvalgt.



Unn Kristin Olsen
Foto: Vette Daler.



Tillitsvalgte har en unik rolle i Parat, og utgjør en forskjell hver dag.

Unn Kristin Olsen

De aller fleste av våre tillitsvalgte utøver tillitsvervet sitt i tillegg til en fulltidsjobb. Kvelder og helger må brukes for å forberede møter og forhandlinger. Dere er våre helter!

Dere er som psykologer, som lytter til medlemmenes bekymringer og utfordringer på arbeidsplassen og gir råd og støtte. Dere er som lovgivere, som sørger for at arbeidsgiverne følger avtaleverk og lover, og at vi som medlemmer får det vi har krav på.

Dere er utfordrere, som tør å ta opp vanskelige saker og gir medlemmene en stemme på arbeidsplassen. Dere er forhandlere, som sørger for at vi får det beste ut av arbeidsforholdene våre. Tusen takk for all tiden og innsatsen dere legger ned for Parats medlemmer, dere er virkelig verdsatt!

En av de største utfordringene for tillitsvalgte kan være å balansere arbeidet som tillitsvalgt med sitt eget arbeid. Andre utfordringer kan inkludere å måtte stå opp mot ledelsen, håndtere konflikter, og sørge for riktig mengde informasjon til medlemmene. Det kan dessuten være utfordrende å kommunisere effektivt med ledelsen og medlemmene, hver for seg. Du som tillitsvalgt er ansvarlig for å sørge for at de forstår hverandres synspunkter og behov.

Det kan være utfordrende og vanskelig å være tillitsvalgt. Men dere skal vite at vi i Parat ser den jobben dere gjør, og at vi ikke tar dere tillitsvalgte som en selvfølge. Dere er verdsatt og respektert.

Heldigvis er det flest positive sider ved å være tillitsvalgt. En av de største fordelene er å kunne hjelpe medlemmene og sørge for at deres rettig-

heter blir ivaretatt. Som tillitsvalgt har du også muligheten til å påvirke arbeidsplassens kultur og arbeidsmiljø på en positiv måte. Tillitsvalgte er også med på å utvikle og forbedre arbeidsplassens avtaleverk, og påvirke beslutningstakingen på arbeidsplassen. Du får muligheten til å representere arbeidstakere i forhandlinger om lønn og vilkår, samtidig som du får være en del av et større nettverk.

Ved å være tillitsvalgt øker du også din egen kompetanse. Det er en god mulighet til å utvikle personlige ferdigheter, som for eksempel ledelse, kommunikasjon og forhandlingsevner. Dessuten kan det være en god vei til å styrke sin egen faglige kompetanse og gi en bedre forståelse av arbeidstakers rettigheter og arbeidsmiljø. Du må lære å håndtere konflikter og samarbeide med mennesker med ulike synspunkter og behov, og du utvikler en dypere innsikt i arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene på arbeidsplassen.

Hver eneste én av dere tillitsvalgte har en unik rolle i vår organisasjon, og dere utgjør en forskjell hver dag. Jeg håper dere er stolte av det dere gjør. Jeg er stolt av dere. Dere bidrar til å gjøre Parat til den suksessen vi er.

Så kjære medlem – oppsøk din tillitsvalgte, og si at du setter pris på den jobben som gjøres for deg, og for felleskapet.

UK.Olsen

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

T-skjorter med Parat-design



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

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

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



Nordea

Medlemstilbud på billån fra Nordea

Som medlem av Parat får du et av
Norges beste billån, med rente fra 6,5 %

Søk lån til bil, MC og caravan på
nordea.no/billån

Priseksempel: Eff. rente 8,19 % kr 150.000 o/5 år.
Etableringsgebyr kr 2.000,- Tot. Kr 182.046,-