



Christine B. Meyer

8

Omstillingsvinden øker i styrke



Nekter å flytte på grunn av familie og barn

Hensynet til familien og
barna er hovedårsak til at
statsansatte ikke vil flytte.

12



Kamp for likebehandling

Arbeidsgiver kan foretrekke
vikarer dersom Parat ikke
vinner frem i Høyesterett.

24



Tariff 2018

Innholdet i tariffavtalene
skal reforhandles og det skal
forhandles om lønnstillegg.

16



Kommentar fra
spesialrådgiver i Parat,
Odd Jenvin

Fortell om Parat

For Parat er det et mål å få flere nye medlemmer i staten. Flere medlemmer betyr flere ressurser og mer innflytelse i arbeidet med å ivareta medlemmenes interesser. Jo flere medlemmer vi kan mobilisere, jo bedre rustet er vi for å kunne møte utfordringene som organisasjonene i arbeidslivet vil stå overfor i fremtiden.

Det er viktig at nye ansatte i staten enkelt kan skaffe seg informasjon om Parat, og fordelene ved å være medlem. Mange Parat-klubber har allerede gode rutiner for å informere om Parat til nye ansatte. Vi oppfordrer alle tillitsvalgte til å ha faste rutiner for å kontakte nyansatte i etaten

og gi dem informasjon om fordelene ved medlemskap i Parat.

Også du som er vanlig medlem, kan fortelle om ditt fagforeningsmedlemskap. Fortell nye kollegaer at du er medlem av Parat, om medlemsfordeler som du benytter deg av, hva Parat har oppnådd på din arbeidsplass, og hvorfor det er viktig for deg å være medlem av en fagforening. Fortell om dine erfaringer med Parat og på hvilken måte Parat kan bidra til å løse små og store utfordringer på din arbeidsplass.

Det er ikke sikkert at din nye kollega vet at Parat er partipolitisk uavhengig fagforening med mer enn 35 000 med-

lemmer. Eller at Parat er til stede i både privat og offentlig sektor, og at man kan være medlem selv om man skifter jobb fra stat til privat eller omvendt. Det er ikke alle som vet at Parat samler alle ansatte på arbeidsplassen uavhengig av stilling, ansvar og oppgaver. Eller at over 60 prosent av Parats medlemmer i staten har høyere utdanning fra universitet eller høyskole.

Ved å fortelle nye kollegaer om ditt fagforeningsmedlemskap er også du med på å legge grunnlaget for at Parat også i fremtiden skal være en relevant fagforening med innflytelse i saker som er viktige for ansatte i staten.

parat

Utgis av: Parat
- en arbeidstakerorganisasjon i YS

Parat,
Boks 9029 Grønland,
0133 OSLO

www.parat.com

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

ISSN 2535-3276

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

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

Forsidefoto: Scanpix/NTB.
Avbildet: Christine B. Meyer.

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

Redaksjonen avsluttet: 19.2.2018
Materiellfrist neste nr: 28.5.2018

Fagpressen

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

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



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



**PRESSENS
FAGLIGE UTVALG**

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

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

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

presse.no

2 Kommentar

4 Oversikt over hvem som hjelper deg i statsrelaterte spørsmål

5 Småstoff

8 Omstillingsvinden bare øker i styrke

12 Sier nei til å flytte på grunn av familie og barn

14 Rettigheter som arbeidstaker

16 Tariff 2018: Klart for hovedoppgjør

19 Parat UNG mening

20 Aktive Parat

23 Internasjonalt arbeid

24 Kamp for likebehandling i Høyesterett

28 Arbeidstidsspørsmål

32 Fyrstikkfamilien Larsen på Agnes

36 Parat informerer

38 Spørsmål fra medlemmer

40 Kryssord, sudoku, anagram og på kryss og tvers

42 Leder i Parat



Omstillingsvinden bare øker i styrke

Omstillingen av Statistisk sentralbyrå er ikke akkurat et godt lærebok-eksempel. Det medgir Christine B. Meyer, nå i rollen som professor med spesialisering i endring og omstilling ved Norges handelshøyskole.

Christine B. Meyer. Foto: Magne Otterdal.



Tariff 2018: Klart for hovedoppgjør

I år er det hovedoppgjør. Det vil si at innholdet i tariffavtalene skal reforhandles, i tillegg til at det skal forhandles om lønnstillegg. NHO avviser allerede nå kravet om en bedre tjenestepensjon i årets oppgjør.

Turid Svendsen. Foto: Vette Daler



Tone Transeth Mosling. Foto: Vette Daler.

Sier nei til å flytte på grunn av familie og barn

Åtte av de ni Parat-medlemmene sa nei til å flytte med da Helseklage ble etablert i Bergen. Hovedårsak: Hensynet til familien og barna.

Kamp for likebehandling

Dersom innleide og fast ansatte skal behandles likt, må alle godtgjørelser man mottar i jobben regnes som lønn. Arbeidsgiver kan lett benytte smutthull som gjør det lønnsomt å foretrekke vikarer dersom Parat ikke vinner frem i retten.

Vette Rasmussen.
Foto: Trygve Bergsland



Fyrstikkfamilien Larsen på Agnes

I nesten 100 år var vestfoldfamilien Larsen fyrstikkarbeidere. Nå er fyrstikk-historien blitt lidenskap for Ivar Larsen, fjerde generasjon fyrstikkarbeider ved Agnes fyrstikkfabrikk utenfor Stavern.

Hjelp når du trenger det i staten

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

Oslo

Lakkegata 23
post@parat.com

Forhandlingsavdelingen



Spesialrådgiver Odd Jenvin
odd.jenvin@parat.com
Telefon: 934 45 242



Forhandler Victoria Krefthing
Rynning
Victoria.krefthing@parat.com
Telefon: 996 91 935

Juridisk avdeling



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

Region Øst – Oslo

Lakkegata 23
ost@parat.com



Rådgiver Bjørn Are Sæther
bjorn.are.sether@parat.com
Telefon: 959 77 054



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

Region Sør – Tønsberg

Grev Wedels gate 12
sor@parat.com



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

Region Sør – Kristiansand

Vestre Strandgt. 42
sor@parat.com



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

Region Nord – Tromsø

Fredrik Langes gate 19/21
nord@parat.com



Rådgiver Bjarne Rohde
Bjarne.Rohde@parat.com
Telefon: 993 07 930

Region vest – Bergen

Strandgaten 1
vest@parat.com



Avdelingsleder Kåre Kvalvåg
kaare.kvalvaag@parat.com
Telefon: 951 07 741



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



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



Jørgen Dræge
jorgen.draege@parat.com
Telefon: 404 54 606

Region Midt – Trondheim

Kjøpmannsgata 35
midt@parat.com



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



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



Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie. Foto: Regjeringen.

Tiltak mot kriminelle i arbeidslivet

Offentlig sektor kjøper varer og tjenester for milliarder. For å forhindre arbeidslivskriminalitet i offentlige innkjøp varsler arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie nye retningslinjer til offentlige virksomheter.

For å sikre at virksomhetene arbeider mer systematisk med dette, stilles det nye krav om rapportering.

– Virksomhetene skal

i årsrapporten

sin redegjøre

for hvilke

systemer

og rutiner

de har for

kontraktsinngåelse og for oppfølging av inngåtte kontrakter.

Dette slik at det ikke forekommer

arbeidslivskriminalitet i anskaffelsene

deres, sier Hauglie.

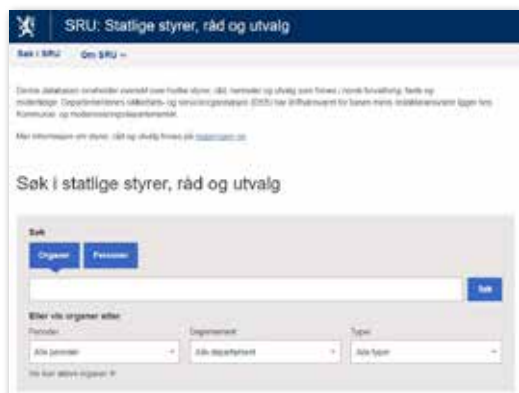
Kilde: regjeringen.no



Ny offentlig tjenestepensjon

Arbeids- og sosialdepartementet er enig med partene i arbeidslivet om å starte en avsluttende prosess med sikte på å fastsette pensjonsløsning for offentlig ansatte. En arbeidsgruppe der partene deltar hadde sitt første møte før jul, og målet er å ha en avtale klar innen 1. mars. Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie sier i en kommentar hun er glad for at det nå er enighet om å gjenoppta arbeidet for at også offentlige tjenestepensjonsordninger blir tilpasset pensjonsreformen.

Kilde: Regjeringen.no



Statlig nettside skal gi mer åpenhet

Nå skal det bli enklere å finne ut hvem som sitter i statlige styrer, råd og utvalg. En ny nettside gjør informasjonen tilgjengelig og søkbar.

Den nye basen omfatter drøyt 300 aktive styrer, råd, utvalg og nemnder med cirka 2 500 medlemmer. I tillegg inneholder den oversikt over styrer, råd, utvalg og nemnder som har vært i virksomhet siden 2012. Den nye databasen finner du her: data.regjeringen.no/sru/.

Kilde: regjeringen.no

BTTE til 4IRE



Side 1

1. Er du eller noen i din familie utsatt for vann i kneet eller skalpering?
2. Gjør rede for blodskam på slektstreet.
3. List opp alle anfall av snufsing de siste tolv årene, med dato, varighet og nysfrekvens, samt forbindelse til intim omgang med fjærkre og svin.
4. Hvis du var oss, ville du hatt deg som kunde?
- 5a. Har du vært bosatt mer enn fem år i sump-markene i Mosambik?

Side 88

- 1254c. Er du overvektig i henhold til sudanesisk ernæringsfysiologi?
1255. Tror du på engler?

Fullstendig utfylt skjema leveres med åtti attesterte passkopier, adressebevis i marmor, signatur verifisert av Kong Olav V, og original fødsels-, dåps-, og barmitzvah-attest med stempel fra samtlige offentlige etater fra Halden til Jan Mayen, samt konfirmantfoto av fanden og hans oldemor.

Det sunneste jeg kan gjøre, for hjertet og egen mental helse, er faktisk å spare meg norsk skjema utfylling.





Foto: NTNU

Universitetene rehabiliteres for 75 millioner

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), Norges handelshøyskole (NHH) og Universitetet i Oslo (UiO) får til sammen 75 millioner kroner til oppgradering av bygg.

Pengene er et bidrag til modernisering og nødvendig teknisk oppgradering. Ordningen krever at institusjonene stiller med minst like mye penger til oppgraderingsprosjektet.

Kilde: regjeringen.no

Milliarder i fremtidige trygdeytelser

For første gang har NAV satt prislappen på fremtidens trygder og ytelser, og utbetalingene vil øke med 20 til 90 milliarder kroner i 2060. Så å si hele økningen i NAV-utgiftene på 20–90 milliarder kroner går til alderspensjon i 2060, hvis dagens velferdsnivå opprettholdes.

Det er alderspensjonene som blir den største utgiftsposten til NAV fremover, mens sykepenger, uføretrygd og arbeidsavklaringspenger ifølge utregningene til NAV vil ligge på et ganske stabilt nivå. @NTB



Regjeringen anerkjenner organiserte

Det skapte sterke reaksjoner da den nye regjeringen bestående av Høyre, FrP og Venstre i sin regjeringserklæring ville anerkjenne det uorganiserte arbeidslivet.

I regjeringserklæringen skrev den nye regjeringen at de anerkjenner at mange arbeidstakere velger å være uorganisert. Da regjeringserklæringen ble debattert i Stortinget, ble dette avvist.



Stortinget ber regjeringen fremme en sak til Stortinget med forslag som bidrar til at organisasjonsgraden kan økes, som en anerkjennelse av betydningen av at mange arbeidstakere velger å være fagorganisert, vedtok flertallet på Stortinget etter forslag fra partiet Rødt.

Kilde: Stortinget

Lav lønnsvekst for folk flest

Lønnsveksten det siste året er den nest laveste Statistisk sentralbyrå (SSB) har målt siden år 2000. De statsansatte ble lønnsvinnerne.

Gjennomsnittlig månedslønn for alle ansatte økte med 2,3 prosent fra september 2016 til september 2017, viser tall fra SSB. Året før var økningen 1,6 prosent. En gjennomsnittlig månedslønn utgjorde i 2017 44 310 kroner. Det er en drøy tusenlapp mer enn i 2016. @NTB



Terje P. Hagen og kommunal- og moderniseringsminister Monica Møland. Foto: KMD

Nye oppgaver til fylkene

Ekspertutvalget som har vurdert nye oppgaver til fylkeskommunene, har overlevert sin rapport til Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Utvalget har hatt som mandat å vurdere overføring av ytterligere ansvar, oppgaver og myndighet som støtter opp under fylkeskommunenes samfunnsutviklerrolle.

Nær 5 000 arbeidsplasser foreslås overført til fylkeskommunene.

Bufetat og IMDi i tillegg til Statlig pedagogisk tjeneste (Statped), Kompetanse Norge (tidligere VOX), Selskapet for industrivekst (SIVA) og Kompetansesenter for distriktsutvikling foreslås nedlagt og overført til fylkene.

Kilde: regjeringen.no og NTB

Statsminister Erna Solberg. Foto: Regjeringen.



Sjefer i staten tjener mer enn statsministeren

Erna Solberg (H) tjener mest i regjeringen, men 33 av 42 toppsjefer i selskaper som er heleid av staten, tjener mer enn statsministeren. Mens statsministeren i fjor fikk en godtgjørelse på 1,7 millioner kroner, ligger Gassco-sjef Brian Bjordal på lønnstoppen i de statlige selskapene med 8,1 millioner kroner, skriver Aftenposten.

En oversikt avisen har laget, viser at tre av fire toppledere i disse selskapene tjener mer enn regjeringssjefen. Dag Mejdell i Posten Norge og Statkraft-sjefen Christian Rynning-Tønnesen fyller opp «pallen» med nesten 7,6 millioner hver i inntekt. @NTB

Oslo-politiet anmelder ikke arbeidslivskriminalitet

Oslo-politiet anmelder ikke økonomisk kriminalitet som avdekkes på inspeksjoner med samarbeidende etater, viser et notat Klassekampen har fått tilgang til. Både regjeringen og Riksadvokaten har gjort det klart at kampen mot arbeidslivskriminalitet og bakmenn har høy prioritet.

Dokumentene viser at Oslo-politiet ikke får lov til å anmelde økonomisk kriminalitet som avdekkes på inspeksjoner i et tverretattlig samarbeid mellom politiet, NAV, Skatteetaten, tollvesenet og Arbeidstilsynet.

Rune Skjold, som er seksjonsleder for økonomi og etterforskning i Oslo politidistrikt, hevder dette er en misforståelse, men bekrefter allikevel at politiet ikke bør anmelde det når de deltar på samordnede kontroller. @NTB



NAV-snoking

To NAV-ledere i Aust-Agder er blitt degradert og fratatt lønn for å ha datasnoket i personsensitive ansatt-opplysninger. Agderposten avdekket i desember at fire nåværende og tidligere ledere ved ulike NAV-kontor i Aust-Agder hadde blitt tatt for datasnoking. Antallet vokste raskt til syv. De har, ifølge NAV Aust-Agder, foretatt fra ett til rundt 500 uberettigede oppslag.

Ansettelsesrådet har behandlet ytterligere to av sakene der det er gjort oppslag i NAVs fagsystemer uten såkalt tjenstlige behov. Rådet har avgjort at lederne får nedsettelse i stilling. Dette innebærer samtidig at disse to også må gå ned i lønn, ifølge Agderposten.

Metoo på norske arbeidsplasser

I alt fire prosent av de sysselsatte fortalte at de i 2016 ble utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende én gang i måneden eller oftere, ifølge en undersøkelse fra Statistisk sentralbyrå (SSB).

– Mens syv prosent av kvinnene i levekårsundersøkelsen svarte ja på at de ble utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, svarte to prosent av mennene at de var utsatt for dette, sier rådgiver Mathias Killengreen Revold i SSB.



Høyesterett sier nei til politimann

Den oppsagte politimannen Stein-Robin Kleven Bergh fra Eidskog i Hedmark får ikke prøvd avskjedssaken sin for Høyesterett, og det er dermed satt sluttstrek for den tidligere politimannens kamp i det norske rettssystemet, skriver avisen Glåmdalen.

Kleven Bergh, som er lokalpolitiker og medlem av styret i Eidskog Fremskrittsparti, ble avskjediget fra politiet i 2015 etter å ha kommet med uttalelser om politikere som ble oppfattet som problematiske og rasistiske. I kampen for å få tilbake jobben har han tapt både i tingretten og i lagmannsretten før han før jul forsøkte å få saken opp for Høyesterett. @NTB



”Endringen i SSB var liten, i realiteten var det rundt 15 forskere som skulle flyttes fra en avdeling til en annen, jeg synes det var en liten endring.

Christine B. Meyer



Omstillingsvinden bare øker i styrke

Omstillingen av Statistisk sentralbyrå er ikke akkurat et godt lærebokseksempel. Det medgir Christine B. Meyer, nå i rollen som professor med spesialisering i endring og omstilling ved Norges handelshøyskole.

Av: Magne Otterdal

Ordet «omstilling» får 1,1 millioner treff på Google, mens «endring» får hele 6,2 millioner treff. Til sammenligning oppnår det mye brukte «innovasjon» drøyt 2,2 millioner googletreff.

Liten omstilling, stor strid

Det er uansett en omstillings- og endringsbølge over landet i både offentlig og privat sektor. Og nå må det ifølge Meyer samarbeides på tvers av sektorene om å sette nødvendig omstilling ut i livet, for å møte utfordringene med digitalisering og smartere ressursbruk.

– Hvordan balansere ressursbruken mellom det vi produserer og leverer i dag, og det vi skal leve av i fremtiden? Det er dilemmaet. Og ofte vet vi ikke helt hva dette nye består av. Så vi må prøve og feile, sier Christine Meyer.

Parat-magasinet møter Meyer på en av hennes første opptredener etter at Stortingets kontrollkomite hadde gjennomført høring i saken om omorganisering av Statistisk sentralbyrå. En omorganisering som resulterte i at Meyer, som en av landets fremste eksperter på omorganisering, ble ofret av finansminister Siv Jensen.

Midt i januar og snøslaps har Meyer tatt seg til Drammen hvor hun er trekkplaster som taler på en omstillingskonferanse i regi av YS Privat og YS Stat. Representanter for begge medlemsgruppene er på plass for å hente inspirasjon til å møte utfordringene.

Meyer mener omstillingen hun la opp til i forskningsavdelingen var relativt beskjeden, sammenlignet med endringer og omstillinger i privat sektor.

Hun har fått tilbakemeldinger fra personer i privat sektor som er overrasket over at omfanget av omstilling i SSB var så liten, samtidig som det skapte så store bølger både politisk og i offentligheten.

–Endringen i SSB var liten, i realiteten var det rundt 15 forskere som skulle flyttes fra en avdeling til en annen. Disse ville få nye oppgaver, men beholde lønn og tittel, sier Meyer.

Spørsmålet er så om Meyer med oppstyret i SSB har skaffet seg ny kunnskap som er nyttig i professorgjerningen, hvor hun skal lære opp de nye omstillingsagentene NHH utdanner.

– Det er kanskje ikke et godt lærebokseksempel, sier Meyer.

– Hva kan politikere og byråkrater lære av privat sektor, og relatert til SSB-saken?



Christine B. Meyer, professor ved NHH og tidligere sjef i SSB, mener ressursprioritering er et stort dilemma ved omstilling i offentlig sektor. Foto: Magne S. Otterdal.

– Eier må holde fingrene av fatet når konkrete endringene skal iverksettes, selv om det blir bråk, sier Meyer.

Bekymret for belastningen

Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud kommenterte braket i SSB i november 2017, etter at Bjørnar Gundersen overtok SSB-roret. Ifølge Skjæggerud var det bekymring for at prosessen ble en belastning for ansatte, da braket rundt den motvillige flyttingen av forskere fra statistikkavdelingen eskalerte i media. Også geografisk flytting mellom Oslo og Kongsvinger bidro til urolighetene.

– Vi aksepterer ny organisasjonsmodell, men i dagens teknologiske samfunn er det ingen grunn til å samle alle innenfor samme arbeidsområde geografisk, uttalte Skjæggerud i en pressemelding fra Parat etter SSB-lederskiftet.

Parat-lederens kommentar til SSB-omstillingen forteller det som ofte kan bli en konflikt i tilsvarende prosesser:

Ansatte som over år har tilegnet seg kompetanse innen et statistikkfelt, kan bli tvunget til å lære opp nye personer, før de selv må lære seg et nytt statistikk-område og fagfelt.

Kampen med maskinene

Digitalisering er et begrep som oppnår 3,7 millioner googletreff, og er det store lysskiltet som blinker over store mengder arbeidsplasser i både privat og offentlig sektor landet over. Datasystemer som betjener seg selv, og som lærer å løse stadig nye oppgaver. Det tvinger frem store endringer blant medarbeidere.

– Det tar seks år for et menneske å bli ekspert på noe, mens det bare tar tre dager for en datamaskin å oppnå det samme, sier

Kari-Ann Snesrud, som er leder for karriereomstilling i Right Management.

Hun og kollega Solveig Finboe, regiondirektør for Manpower Group i Midt- og Nord-Norge, forteller om hvordan bemanningsselskapet sammen med YS har etablert et nytt karriereprogram for å sikre at medlemmer har relevant kompetanse i dagens og fremtidens arbeidsliv. Prosjektet starter første halvår 2018.

– Manpower er til stede i 83 land, vi har jobbet med midlertidig bemanning og rekruttering til faste stillinger siden 1965, det har gitt oss verdifull innsikt i endrede behov i arbeidslivet, sier Finboe.

Snesrud og Finboe beskriver hvordan de har bidratt med omstilling for norske forsvarsveteraner tilbakevendt fra krigsområder i utlandet.





Våren 2018 igangsetter Solveig Finboe og Kari-Ann Snesrud prosjektet «Kompetanseløftet» for YS Stat og YS Privat, med mål om å inspirere til omstilling på personlig plan og bidra til at medlemmer finner veier til å bli relevante arbeidstakere i fremtiden. Foto: Magne S. Otterdal

– Fra krig til kontor er et eksempel på oms-tillingssamarbeid, sier Finboe og Snesrud.

De har også bidratt til integrering og arbeidslivsinkludering innenfor NHO-programmet «Ringer i vannet».

Kompetanseløft i YS Stat

Prosjektet «Kompetanseløftet» starter i mars 2018, myntet på medlemmer i YS Stat, i samarbeid med Right Management i Manpower Group. På nettsiden opplyser Pål Arnesen, leder i YS Stat, at dette er et tilbud som er rettet mot ansatte i statlige virksomheter under omstilling.

– Det nye arbeidslivet gjør at en del av våre medlemmer må være forberedt på å finne ny jobb, sier Arnesen.

Han bemerker i artikkelen på ys.no at samarbeidet gir medlemmer som ønsker

ny jobb tilgang til bemanningsdelen i Manpower.

– I det private næringslivet endres forretningsmodellene fra stabilitet til smidighet, noe som også har ført til endringer i de ansattes evner og hva arbeidsgivere verdsetter hos de ansatte, sier Kari-Ann Snesrud og Solveig Finboe.

Kompetanseløftet består av to moduler. Den ene modulen kurser medlemmer blant annet i karriereutvikling kombinert med viktigheten av endringsevne, bevisstgjøring av personlige egenskaper, styrker og preferanser. Det blir snakk om CV-skriving, personlig merkevare, synlighet, ansettbarhet og karrieresuksess.

Den andre kursmodulen vil ta for seg blant annet lov- og avtalefestede rettigheter, gjennomgang av personlig karriere- og

handlingsplan, hvordan tilegne seg ny læring, mentor- og ledersamtaler, strategier for karriereutvikling, se mulige hindre for utvikling, konsentrert om egenprestasjon på ulike arenaer.

– Målet med prosjektet er å fortsatt være relevante arbeidstakere, ta grep om egen karriereutvikling og ikke bare basere seg på tilrettelegging. De som er bevisst sin egen kompetanse står mye bedre rustet i en omstillingsprosess og har en sterkere endringskapasitet, sier Snesrud og Finboe.

Å bygge endringskapasitet

Omstilling og omorganisering er ressurskrevende, ikke minst i offentlig sektor. Ofte er det sparing fra første krone. Ifølge Christine Meyer må det bygges en endringskapasitet for å få til nettopp endring. For å få til endring, må det frigjøres ressurser fra andre oppgaver, en må

”I det private næringslivet endres forretningsmodellene fra stabilitet til smidighet, noe som også har ført til endringer i de ansattes evner og hva arbeidsgivere verdsetter hos de ansatte.

Kari-Ann Snedrud og Solveig Finboe.

vurdere å øke ressursbruken midlertidig og gjennom gode endringsprosesser utvikle større kapasitet for få til endring med mindre ressurser.

– På det personlige plan kjennetegnes ansatte som bidrar til omstilling med endringsvillighet og mestring ved at de takler usikkerhet og opprettholder en følelse av kontroll, sier Meyer.

Hun snakker også om hvor viktig det er med inkludering, men at en med endringer erfaring kan inkludere mer selektivt i omstillingsarbeidet. Det betyr ifølge Meyer å for eksempel å bruke de tillitsvalgte som hovedkanalen for inkludering. – Bred og omfattende inkludering trekker mye ressurser bort fra daglig drift, og gjør at endringer tar tid og legger beslag på mye ressurser. Med endringer erfaring kan god kommunikasjon erstatte inkludering, sier Meyer.

Hun ble beskyldt for å drive selektiv inkludering i SSB.

– Jeg har aldri tidligere hatt så omfattende inkluderingsprosesser som i SSB, sier hun selv.

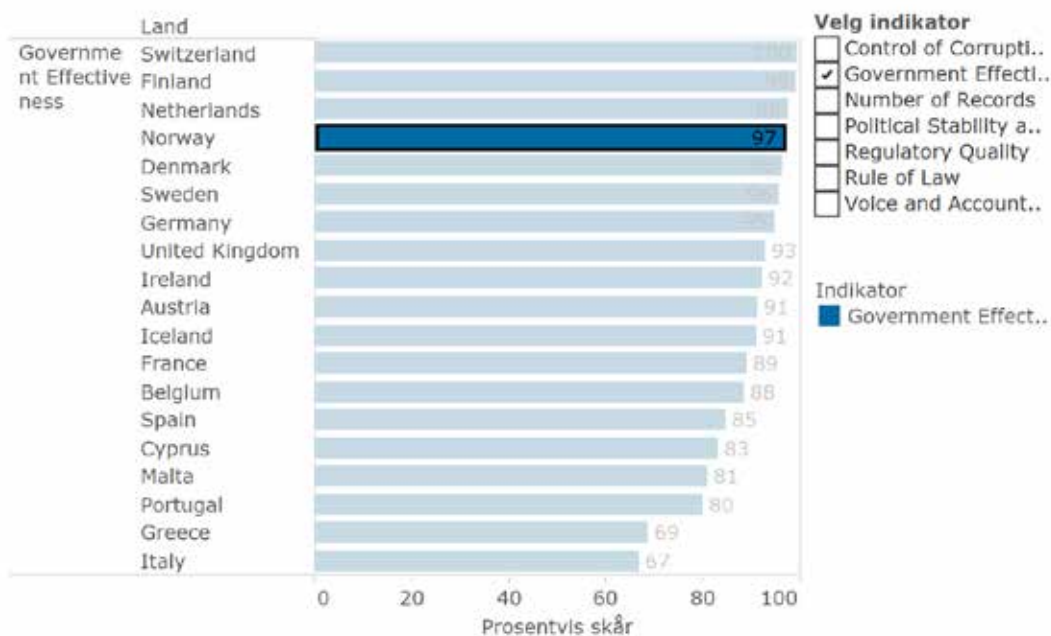
Omstillingsvinden øker i styrke

Samtidig som Meyer pakket kofferten og flyttet tilbake til Bergen, satt statsråd Siv Jensen på Jeløya og designet den nye blågrønne regjeringen sammen med Erna Solberg og Trine Skei Grande.

Det er liten tvil om at omstillingsvinden bare øker i styrke, og på en måte som utfordrer de aller fleste arbeidsplasser. I regjeringserklæringen er omstilling et ord som for øvrig er nevnt 20 ganger i det 84 sider tykke dokumentet. I offentlig og privat sektor omtalt i eget kapittel med tittelen «Bedre konkurranse og en mer effektiv offentlig sektor».

Blant de fremhevede punktene den blågrønne regjeringen anno 2018 lister opp i omstillingens navn, nevnes følgende:

- Øke produktiviteten gjennom strukture reformer som styrker næringslivets vekstmuligheter og tiltak for å effektivisere offentlig sektor.
- Gjennomføre tiltak som bidrar til å forenkle og avbyråkratisere arbeidet i og mellom departementene, direktoratene og etatene.
- Hindre at offentlige bedrifter gis særfordele som fører til konkurransevridning.
- Treffe riktige investeringsvalg ved å prioritere mellom investeringsprosjekter og velge de riktige løsningene der det investeres, samt sikre god styring og kostnadskontroll underveis i prosjektene.
- Sørge for standarder som bidrar til innovasjon og kostnadseffektive løsninger.
- Sørge for forpliktende gevinstrealisering i digitaliseringsprosjekter og strukture reformer som besluttet.
- Sørge for at de offentlige overføringene målrettes bedre.
- Legge til rette for å la private tilbydere konkurrere om å levere offentlig finansierte tjenester der det er fornuftig.



Figur: Verdensbankens indikatorer for god forvaltning
Kilde: Worldwide Governance Indicators (WGI), 2014

Her har Verdensbanken rangert effektiviteten i offentlig forvaltning, hvor Norge plasserer seg høyt, på fjerdeplass foran Danmark og Sverige – men slått av Finland på andreplass.
Graf: Verdensbanken.

Sier nei til å flytte på grunn av familie og barn

Åtte av de ni Parat-medlemmene sa nei til å flytte med da Helseklage ble etablert i Bergen. Hovedårsak: Hensynet til familien og barna. En forskningsstudie utført i Statistisk sentralbyrå (SSB) bekrefter at barn som flytter, får negative utfordringer senere i livet.

Av: Magne Otterdal

Forskningsfunn bekrefter dermed at barna er de som rammes mest av flytting. Hva kan så gjøres for at det går bedre med barn og barnefamilier som omfattes av eksempelvis flytting av statlige arbeidsplasser?

Flytter seg til problemer

Konsekvensene og utfordringene for ansatte og fagmiljøer blir automatisk sentrum for diskusjonen når stadig nye flyttinger av statlig virksomheter settes i sving. De sosiale ringvirkningene av den pågående flyttesjauen trekkes også ofte frem i debatten. Som Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud skrev om de statlige flyttingene i en kommentar i mai 2017, «skal innebære at dagens ansatte med deres familier løsrives fra sine omgivelser og stedet de har etablert seg».

Faktoren barn og familie later altså til å være en vel så viktig faktor som jobb og fag for den ansatte når en ny flytting iverksettes. I en Difi-rapport fra 2010 om flytting av 815 arbeidsplasser i åtte statlige tilsyn i perioden 2003–2009 blir «bustad, familie og vener attåt tilbod om ein ny jobb» gitt opp som viktigste årsak for dem som valgte å ikke flytte med jobben ut av Oslo.

Resultatene fra en annen studie, utført av tre forskere i Statistisk sentralbyrå (SSB) publisert i mars 2016, gjennomgås i artikkelen «*Childhood residential mobility and long-term outcomes*». Studiens hovedkonklusjon er at barn som flytter, og særlig de som flytter ofte, har større sann-



Bare 3 av 100 flyttet med fra Oslo da Helseklage ble etablert i Bergen. Parat-tillitsvalgt Tone Transeth Mosling oppgir, som svært mange, hensynet til familie og barn som hovedårsak til at hun blir værende i Oslo. Foto: Vette Daler.

synlighet for ikke å fullføre videregående skole, større sannsynlighet for å tilhøre lavinntektsgrupper i voksen alder og større sannsynlighet for å bli tenåringsforelder.

Grunnlag for enda en studie?

Marianne Tønnessen, som sammen med sine forskerkolleger Astri Syse og Kjetil Telle gjennomførte studien, sier at det er overraskende tydelige tall på effektene av flytting. Studien er ikke satt i direkte sammenheng med de statlige flytteprosjektene. – I konklusjonen oppfordrer vi folk som tar avgjørelser om flytting å ha våre funn i

mente, kunnskapen om at barn som flytter, og særlig tenåringer som flytter, er mer utsatt for uheldige utfall, sier Tønnessen.

Hun understreker samtidig at det er mange eksempler på at det også er berikende for barn å flytte.

Hva som skal til for at flytting ikke har negative konsekvenser for barn? Det kan fort bli en problemstilling for forskerne å se nærmere på.

– Vår studie omfatter ikke hvorfor familier flytter, og det er grunn til å tro at

konsekvensene senere i livet av å flytte i barndommen vil variere med årsakene bak flyttingen, sier Tønnessen.

Derfor flyttet ikke Parat-medlemmer fra Oslo til Bergen

Ni Parat-medlemmer ansatt i den tidligere Pasientklagenemnda takket nei til å flytte med da det offentlige klageorganet ble omdannet til Helseklage og flyttet til Bergen.

Hovedtillitsvalgt for Parat i Helseklage, Tone Transeth Mosling, er krystallklar i sin begrunnelse for å ikke flytte med jobben – Hensynet til familien, sier Transeth Mosling.

– Var dette også hovedårsaken til de åtte øvrige Parat-organiserte kollegaene?
– Ja, familien er hovedårsaken, sier hun.

Den avtroppende hovedtillitsvalgte for Parat i Helseklage begynner 1. april i ny jobb i Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK) ved Universitetet i Oslo. Hun sier seks av de ni Parat-kollegene har fått ny jobb, en har tatt AFP, mens to fortsatt søker jobb idet dette Parat-magasinet går i trykken.

Medlemsverving i Bergen

Regionleder for Parat, Kåre Kvalvåg,



Etableringen av Helseklage i Bergen er et av de ferskeste eksemplene på hva som egentlig skjer når statlige arbeidsplasser flyttes. Her er Helseklage-sjef Rose-Marie Christiansen og helseminister Bent Høie i en tweet fra den offisielle åpningen.

har i februar 2018 ingen medlemmer blant medarbeiderne som bygger opp nye Helseklage i vestlandshovedstaden. Kvalvåg vil drive verving av nye medlemmer også i Helseklage og har sett flere flyttinger fra Oslo til Vestlandet, eksempelvis Sjøfartsdirektoratet til Haugesund. – Selv om ansatte får gode ordninger for å flytte, har det vist seg at særlig småbarnsforeldre er blitt mer skeptiske enn tidligere. Så godt som alle som flyttet

med Sjøfartsdirektoratet, var etter noen år tilbake i Oslo, sier Kvalvåg.

Mistet erfarne saksbehandlere

Oppbyggingen av Helseklage (Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten) siden flyttebeslutningen i 2015 har til tider vært strabasjøs. Det viste seg at bare 3 av totalt 100 ansatte flyttet til Bergen. Som direktør Rose-Marie Christiansen skriver i årsberetningen for 2016, hvor hun omtaler konsekvensen av frafallet av erfarne saksbehandlere:

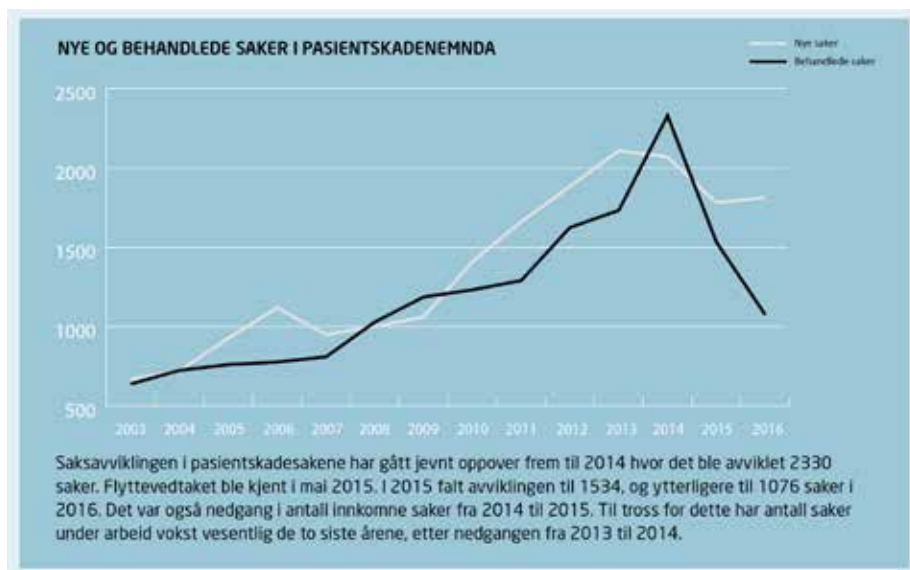
Den største utfordringen i 2016 har vært utviklingen i gjennomsnittlig saksbehandlingstid i pasientskadesakene. Forventet gjennomsnittlig saksbehandlingstid økte i en periode av året til 22–23 måneder.

Klageorganet fikk det første året en ekstravilgning på ti millioner kroner for å rekruttere og raskt bygge opp ny kompetanse i de nye kontorene i Krinkelkroken 1, midt i byens sentrum.

Flyttingen av Helseklage og det nye klageorganets årsrapporter for 2016 og 2015 er forøvrig anbefalt lesning for statlige flyttere, som påbygning til Difi-rapporten fra 2010. Det er blitt slik at det i praksis handler om nedleggelse av en virksomhet ett sted, og oppbygging av ny virksomhet et annet sted, fremfor at det er en flytteprosess.



SSB-forsker Marianne Tønnessen oppfordrer dem som beslutter flytting om å ta hensyn til det som en forskningsstudie viser, de uheldige konsekvensene for flyttende barn. Foto: SSB/Studio Vest AS



En tydelig konsekvens når en virksomhet nedlegges ett sted og skal bygges opp fra grunnen av et annet sted. Saksbehandlingstiden i Helseklage skjøt i været i 2016. Faksimile: Årsrapport Helseklage 2016.

Kamp om rettigheter



Frifinnelsen av Norwegian i den viktige prinsippssaken om nyorganiseringen av selskapet og arbeidsgiveransvar kan ende i både Høyesterett og Stortinget. Et av spørsmålene er hvor ukritisk vi skal akseptere endringer i arbeidslivet.

Av: Tellef Øgrim

Det er sterke krefter som styrer endringene i arbeidslivet. Hovedrollene i endrings-teateret må tildeles radarparet globalisering og digitalisering. Hvis vi legger til den storstilte forskyvningen av industriproduksjon fra vest mot øst i verden, er vi inne på krefter som får de mest tradisjonsrike institusjoner til å knake i sammenføyningene.

Fra ...

Vi vet omtrent hva vi er på vei fra: Et samfunn der jobben varte livet ut, der de aller fleste var ansatt, organisert i en fagforening og med en klar oppfatning av hvem som var sjef og hvem i bedriften som spilte hvilke roller.

... men til?

Når veien inn i fremtiden skal beskrives, blir det hele litt vanskeligere. Gjengangerne i fremtidsvisjonene er at mange av arbeidslivets relasjoner vil bli mer utydelige, at kommandolinjene vil flyte, at hierarkiene vil flate ut, at friheten blir større, at ad-hoc-gruppearbeid vil dominere, at forholdet mellom ledelse og arbeidende i mange sammenhenger vil miste sin betydning, og at stedet hvor arbeidet skal gjøres vil spille mindre rolle.

Ulike utslag

Endringskreftene vil selvsagt virke veldig

forskjellig fra jobb til jobb og bransje til bransje. Likevel ser det ut til at de aller fleste vil bli berørt. Men skal vi akseptere alt som skjer fordi noen sier at det nye representerer den uunngåelige fremtiden?

Mange ble overrasket da Borgarting lagmannsrett ga full støtte til Norwegian, to år etter at Asker og Bærum tingrett hadde gitt piloter og kabinpersonell medhold i saken om forholdet mellom organiseringen av flyselskapet og arbeidsmiljøloven.

Om ikke en anke til Høyesterett rydder opp, kan det gå mot omkamp i Stortinget.

Parat-advokatene Christen Horn Johannessen og Lene Liknes Hansen førte saken i Borgarting lagmannsrett. Nå anker de til Høyesterett. Foto: Trygve Bergsland.



Fragmentering

NHH-professor Karen Modesta Olsen er ikke ukjent med problemstillingene de Parat-organiserte har reist, og kjempet for, i saken.

– Dette er et eksempel på en fragmentering av arbeidslivet, som blant annet skaper større avstand mellom ansatt og arbeidsgiver, sier hun.

Samtidig som hun understreker at hun uttaler seg om innholdet i endringene som lagmannsretten aksepterte, og ikke jusen.

Fordeler for de sterkeste

Modesta Olsen peker på at en trepartsrelasjon, som den Norwegian opererer med, gjør ansettelsesrelasjonen mer kompleks, og at forskning viser at det endrer maktforholdene på en arbeidsplass.

– Men er det noen fordeler i dette? Noen hevder for eksempel at lønnen kan øke?

– Ja, for grupper med høy utdanning kan lønnen øke ved lignende omorganiseringer. Men for lavlønnsgrupper ser tendensen ut til å være at lønnen synker, sier hun.

Når det gjelder innleie, mener NHH-professoren at forskningen tyder på at fenomenet «i hovedsak er negativt for den enkelte arbeidstaker».

Mer utrygghet?

Både Olsen og hennes professorkollega på BI, Eli Moen, er opptatt av at nye ansettelsesformer utfordrer prinsipper for trygghet og samarbeid i arbeidslivet.

I en artikkel om farene som truer for den nordiske modellen, hevder Moen at det hun kaller «det sosiale partnerskapet», svekkes i Europa.

– Svekkelsen av arbeidslivet i Norge har langt fra kommet så langt som i Europa for øvrig. Likevel ser vi også her utviklingstrekk som undergraver arbeid og dets posisjon som utplasserte ansatte, midlertidighet, byråarbeid og sosial dumping i bransjer som bygg og anlegg, i transportsektoren, men også i IT-bransjen, skriver Moen.

«Norsk fagbevegelse er fortsatt sterk, og mobilisering i samarbeid med europeisk fagbevegelse vil være av avgjørende betydningen i kampen mot svekkelse av arbeid. Dermed også i kampen mot økende ulikhet og økt sosial spenning», skriver BI-professoren.

– Stortinget må inn

At omorganiseringene i Norwegian skulle ha som mål å svekke ansattes rettigheter, går flyselskapet selvsagt ikke med på. Og heller ikke Borgarting lagmannsrett finner det bevist at nyorganiseringene i selskapet er gjort for å omgå arbeidsmiljøloven.

I stedet mener lagmannsretten at Norwegian bare gjør det andre flyselskaper gjør.

– Til dette finner lagmannsretten grunn til å påpeke at Norwegians konsernmødel ikke er enestående i luftfarten, står det å lese i dommen, som legger til at dersom norske myndigheter vil begrense slike «entrepriseavtaler» i luftfarten, må Stortinget inn og regulere via lovverket.

Trond Torgersen, som har flydd for Norwegian i 20 år, sier det ikke er tvil om at lovgiverne (Stortinget, red.anm.) må på banen for å verne om det opparbeidede arbeidervernet.

– Hvis domstolene forskyver balansen, er det bare Stortinget som kan justere, sier Torgersen.

Den erfarne piloten sier han er overrasket over at en norsk domstol kan dømme så klart mot arbeidstakerne.

– Retten har jo ikke spurt om det var nødvendig for selskapet å omorganisere. Vi blir sjanseløse hvis det skal være mulig å organisere seg bort fra arbeidsgiveransvaret på denne måten, sier han, og legger til at dersom dommen blir stående, så ender han vel opp som enmannsfirma i pilot-tjenester som leier seg ut til arbeidsgiver.

Torgersen sier han ser frem til en anke til Høyesterett.

Sno seg unna

Fra Stortinget lover Aps ansvarlige for arbeidsliv, Arild Grande, at han vil ta initiativ til en opprydning i lovverket dersom

lagmannsrettens dom blir stående.

– Det faktum at saken har fått helt ulik avgjørelse i to domstoler, tyder på at enten er lovverket uklart, eller at det er mulig å sno seg unna det, sier stortingspolitikeren.

Flodbølge som kan styres?

Det er få som påstår at lille Norge fullt og fullstendig kan kontrollere hvilke endringer i arbeidslivet vi vil ha, og hvilke som skal avvises. En åpen og utadrettet økonomi som den norske vil være sårbar.

Tidligere direktør i Microsoft Norge, og nåværende direktør i Atea Norge, Michael Jacobs, hører til blant de mest endringskåte. Under NHOs årskonferanse i 2016 ga han offensivt uttrykk for at «næringslivet blir nødt til å remikse arbeidsmåter og forretningsmodeller de nærmeste årene».

Jacobs sa til Aftenposten at en firedel av deltakerne på konferansen var i gang med omstilling, «men de siste tre firedelene taper enten penger eller risikerer å være borte innen fem år».

Det betyr ikke at Norwegian-ansatte gir opp. Kanskje avgjøres striden om arbeidsgiveransvaret i en ankesak, kanskje greier Aps Arild Grande å få med seg nok opposisjonspartnere i Stortinget på en lovendring. Striden fremover vil trolig blant annet stå om hvor onde hensikter som ligger bak entreprise-modeller og innleie- og utleieløsninger. Og ikke minst om hvordan slike og andre varianter slår ut for de ansatte i praksis.



NHH-professor, Karen Modesta Olsen, sier saken er et eksempel på en fragmentering av arbeidslivet. Foto: NHH.



Direktør i Atea Norge, Michael Jacobs, mener næringslivet er nødt til å remikse arbeidsmåter og forretningsmodeller. Foto: Atea Norge.



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

Årets lønnsoppgjør

I år er det hovedoppgjør. Det vil si at innholdet i tariffavtalene skal reforhandles, i tillegg til at det skal forhandles om lønnstillegg. Direktør i Norsk Industri Stein Lier-Hansen avviser allerede nå kravet om en bedre tjenestepensjon i årets oppgjør.

Tekst: Vetle Daler

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

– I hovedoppgjørene forhandles normalt hver tariffavtale for seg, i et såkalt forbundsvis oppgjør. I praksis betyr dette at vi i Parat forhandler våre tariffavtaler, inkludert lønnstillegg, med våre motparter

på arbeidsgiversiden, sier Turid Svendsen, som er forhandlingssjef i Parat.

Hun har det overordnede ansvaret for de rundt 80 tariffavtalene Parat er part i.

”Parat mener det er rom for reallønnsøkning for alle grupper i samfunnet.

Turid Svendsen

Frontfaget

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

– Tanken er at den totale lønnsveksten i Norge må tilpasses det konkurranseutsatt sektor kan tåle. Resultatet fra frontfagsoppgjøret danner normen for resten av tariffoppgjøret, selv om det ikke kan brukes som noen tvangstrøye, sier Svendsen. Forhandlingssjefen sier det må være rom for større lønnsvekst i tariffområder, og overfor enkeltgrupper, som er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

Streik er unntaket

Den sentrale avtalen i frontfagsoppgjøret

er Industriooverenskomsten. Parat er, i likhet med Fellesforbundet, part i denne overenskomsten, og altså involvert i frontfagsoppgjøret.

Når frontfagsoppgjøret er klart, starter forhandlingene på de andre tariffområdene. Før partene kan sette seg til forhandlingsbordet, vil forhandlingsavdelingen i Parat ha sørget for at tariffavtalene er sagt opp til reforhandling, at det er nedsatt forhandlingsutvalg, og at krav fra medlemmer og tillitsvalgte er hentet inn.

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

Lønn og pensjon blir viktige diskusjonstema under årets tariffoppgjør.



Viktige datoer for hovedoppgjøret 2018:

8. februar:

Hovedstyremøte i Parat som vedtar overordnet tariffpolitisk dokument for oppgjøret 2018.

22. FEBRUAR:

Foreløpig rapport med tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU). TBU er et statlig utvalg som beregner pris-, lønnsnivå og lønnsvekst i forskjellige bransjer i Norge.

27. februar:

LOs representantskap vedtar retningslinjer for oppgjøret.

27. februar:

YS' inntektspolitiske konferanse med representantskap vedtar retningslinjer for oppgjøret.

12. mars:

Frontfagsoppgjøret starter (NHO).

20.–21. mars:

Siste forhandlingsdager frontfagsoppgjøret

5.–8. april:

Eventuell mekling i frontfaget

5. april:

Forhandlingsstart i staten.

11. april:

Forhandlingsstart for kommunene.

16. april:

Forhandlingsstart Virke.

Forventer reallønnsøkning

Etter en tariffperiode med reallønnsnedgang i noen tariffområder mener Parat at det nå er rom for reallønnsøkning i tariffperioden for alle grupper i samfunnet.

Statistisk sentralbyrå (SSB) forventer en prisvekst på rundt to prosent.
– Slår den prognosen til, så betyr det at vi må ha en lønnsvekst på mer enn to prosent for å øke kjøpekraften, sier Parats forhandlingssjef.

SSB anslår lønnsveksten for 2017 til 2,4 prosent og 3,0 prosent i 2018. Parat ønsker at lønnstilleggene skal gis i form av en kombinasjon av sentrale tillegg, bedring av minstelønnsatser og garantiordninger som fremmer likelønn og motvirker lavlønn.

– Vi mener også det er viktig å legge vekt på medlemmenes samlede kompetanse ved lønnsfastsettelse og lønnsutvikling, sier Svendsen.

Enklere lønssystem i staten

I staten forventes det både sentrale tillegg og avsetning til lokale tillegg. Videre krever Parat at partene forplikter seg til å utforme et enklere og mer modernisert lønssystem i løpet av tariffperioden.

– Parat vil fremme krav knyttet til at det skal gis lønnstillegg for ansatte som er tilbake i stilling etter minst fem måneders foreldrepermisjon. Bedre lønnsmessig uttelling dersom man oppnår en akademisk grad mens man står i stilling, og styrking av tillitsvalgtes lønnsutvikling, sier forhandlingssjefen.

Vil ha pensjonskonto

Parat går inn i tariffoppgjøret med et ønske om at arbeidsgiverne ser det åpenbare behovet for å forbedre tjenestepensjonsordningene.

– Vi er opptatt av at arbeidstakerne får en mer kostnadseffektiv forvaltning av pensjon i private virksomheter og mer pensjon for pengene. Dessuten mener vi at all inntekt bør være pensjonsgivende, sier Svendsen.

Hun sier at Parat er positive til forslaget om å innføre en ordning med pensjonskonto, der man får samlet alle sine pensjoner på ett sted.

– Departementet har i forbindelse med høringsnotat om pensjonskonto foreslått at arbeidsforhold under tolv måneder også skal gi pensjon i innskuddspensjonsordninger. Vi mener det er naturlig å også se på de øvrige unntakene fra opptjening, pensjon under 1 G, lave stillingsprosenter og pensjon til arbeidstakere under 20 år, sier Svendsen.

Når det gjelder offentlig tjenestepensjon, vil Parat ifølge Svendsen at dette skal være en livsvarig modell med gode reguleringsgarantier, kjønns- og aldersnøytrale premier og fleksibelt uttak fra 62 år.

– Det er viktig å sikre offentlig ansatte et pensjonsnivå som ivaretar målet om to tredels inntekt av lønn som pensjonist for dem med normale karriereløp og en naturlig pensjoneringsalder, sier hun.

AFP-ordningen i privat sektor

Den nye AFP-ordningen fra 2011 skulle nå flere mål, hvorav det viktigste var at folk skulle stå lenger i jobb.

– Det målet er nådd. I gjennomsnitt jobber ansatte som har AFP i privat virksomheter to år lenger. Både NHO og LO har vært tydelige på at AFP-ordningen ikke skal «skrotes», men at det kreves betydelig

forbedringer for at den skal fungere etter intensjonen, sier Svendsen, som forventer at krav til endring av AFP blir tema i årets hovedoppgjør.

Nye krav til kompetanse

Teknologisk utvikling, klimautfordringer og endringer i næringsstrukturen vil utfordre vår arbeidshverdag og stille andre krav til kompetanse i fremtiden.

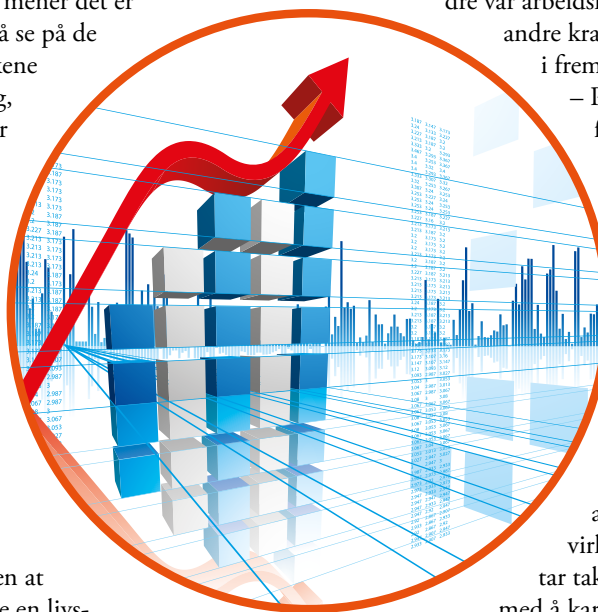
– Parat vil i den forbindelse fremheve arbeidsgivers ansvar for å sette de ansatte i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter. Det forutsetter at langt flere virksomheter raskt tar tak i oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik

at man kan identifisere kompetansegap og bygge riktig kunnskap i virksomheten, sier forhandlingssjefen.

Tilpasning av arbeidstid

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

– Det er viktig at disse endringene fortsatt sikrer arbeidstakere en god balanse mellom arbeid og fritid. Parat vil derfor arbeide for at tillitsvalgtes rettigheter til medbestemmelse på arbeidstid i tariffavtaler styrkes, sier Parats forhandlingssjef.



I tillegg til Idar Gundersen er Mari Risnes, Ina Maria Hansen, Scott Dennis og Ann Charlotte Egge i styret for Parat UNG. Foto: Trygve Bergsland.



Parat UNG for alle under 35 år

Vi som sitter i styret for Parat UNG, håper alle Parat-medlemmer har hørt om oss, underorganisasjonen for medlemmer under 35 år. Samtidig er det nok ganske mange som ikke vet så mye mer om oss enn at vi finnes.

Kommentar av: Ina Maria Hansen, styremedlem i Parat UNG

Styret får ofte spørsmål om hva det vil si å være med i ungstyret, og hva vi egentlig jobber med.

– Styret består av fem medlemmer, med Idar Gundersen i spissen som leder. I tillegg til styret har vi ung-kontakter i hver region som fungerer som et bindeledd mellom styret og medlemmer i regionene.

Meningen med et eget ungstyre er at vi skal være et bindeledd mellom de unge medlemmene og Parat.

– Vi skal ivareta deres interesser og representere Parats medlemmer under 35 år. En viktig del av vårt arbeid er å fremme saker som angår unge, og skape engasje-

ment blant den yngre generasjonen. Vårt mål er å få flere unge til å engasjere seg i fagbevegelsen.

2018 blir et spennende år med flere aktiviteter på planen. I slutten av april skal vi ha styreseminar i Trondheim, der vi vil arrangere en sosial aktivitet for medlemmene. For niende år på rad arrangerer vi vår årlige samling. En samling som i år er lagt til Molde. Der vil det som vanlig bli faglig input, og ikke minst mye sosialt og hyggelig samvær med andre engasjerte medlemmer fra hele landet.

I tillegg ønsker vi å gjøre begrepet «arbeidstakerorganisasjon» mer kjent for

unge, noe vi vil gjøre ved å blant annet holde foredrag om «Verdien av et organisert arbeidsliv». I 2017 ble det holdt flere foredrag for elever på videregående skoler, og vi satser på å være minst like aktive i år.

Ta gjerne kontakt dersom du har spørsmål eller innspill til aktiviteter og saker vi i styret kan jobbe med. Du kan benytte e-post: parat.ung@gmail.com, sjekke nettsiden paratung.no, ellers finner du oss på sosiale medier.

Vi ønsker å vise at vi finnes, og at det er god plass til unge i fagbevegelsen.

Årets tillitsvalgt i Parat

Arvydas Dragonas ble i februar hedret som årets tillitsvalgt i Parat. Han fikk tildelt prisen for sin innsats som tillitsvalgt ved flymatprodusenten Gate Gourmet på Gardermoen, en virksomhet som har ansatte fra mer enn 50 ulike nasjoner.

Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud sier Dragonas er uredt, en som ikke er redd for å si hva han mener, og en som nyter stor respekt blant medlemmene.

– Han er en utadventt kar og har lett for å knytte kontakt med andre. Dragonas er en utmerket ambassadør for Parat og har bidratt til vekst for organisasjonen både på egen arbeidsplass og i andre virksomheter, sier Skjæggerud.

Arvydas Dragonas er født i Litauen og er utdannet og har arbeidet som politi i hjemlandet. Han er bosatt på Råholt. I tillegg til å være hovedtillitsvalgt er han vararepresentant til kom-

munestyret og aktiv innen lokalidretten.

Selve prisen består av en kunstglassbolle og en reisegave-sjekk fra Parats samarbeidspartner Gjensidige.



Parat-leder, Hans-Erik Skjæggerud (til venstre) og representant fra Gjensidige, Per Kristian Larsen, deler ut blomster, glassbolle og en sjekk på 10 000 kroner til årets Parat-tillitsvalgt, Arvydas Dragonas (i midten). Foto: Trygve Bergsland.

Politidirektør Odd Reidar Humlegård holdt innlegg under konferansen til NPL i februar.
Foto: Trygve Bergsland.



Større politistyrke i Parat

Første januar 2018 ble Norges Politilederlag en del av Parat. Fra før har Parat en stor gruppe medlemmer i politiet.

Norges Politilederlag (NPL) organiserer ledere på alle nivåer og fagområder i politiet, fra politimestere til fagkoordinatorer. Hovedtyngden av de rundt 300 medlemmene har politibakgrunn. Forbundsleder Geir Krogh sier NPL i lengre tid har sett etter en samarbeidspartner. – Det har vært mest naturlig å lete blant dem vi allerede samarbeider med i kraft av YS-paraplyen, sier Krogh, som sier valget var enkelt.

Han har samarbeidet godt med lederen for Parat i politiet, Unn-Kristin Olsen, gjennom mange år. – Vi opplever allerede nå tilgang på nye medlemmer. Parat har et godt renommé, spesielt når det gjelder juridisk avdeling. Erfaringen er at dette er en profesjonell, kunnskapsrik og kompetanserik organisasjon som hever kvaliteten på våre tjenester til medlemmene, sier Krogh.

Selv om politilederne er blitt en del av Parat, beholder forbundet sitt eget organisasjonsdemokrati. Landsstyret, representantskapet og de tolv lokallagene videreføres som i dag.



Forhandlingssjef i Parat, Turid Svendsen. Foto: Vette Daler.

NHO gir tariffavtale til Parat-medlemmer i Tønsberg

Parats medlemmer i Agility Subsea Fabrication i Tønsberg får tariffavtale etter en tvist mellom Parat og NHO.

Agility Subsea Fabrication legger ned driften i Skien og flytter ansatte til verftet i Tønsberg. NHO ønsket å vente til denne sammenslåingen er gjennomført før tariffavtale opprettes, men Parat var av en annen mening. Etter forhandlinger ga NHO etter, og Parat-medlemmene blir dermed omfattet av Verkstedsoverenskomsten.

– Kollektive forhandlinger er en forutsetning for at det organiserte arbeidsliv skal fungere. Det er gjennom tariffavtalen de tillitsvalgte får forhandlingsrett på vegne av medlemmene og rett til informasjon og drøftelser med arbeidsgiver, sier Parats forhandlingssjef Turid Svendsen.

Mye skrik og lite arbeid i delingsøkonomien

Delingsøkonomien, eller det som fagfolkene nå kaller plattformøkonomien, er forsvinnende liten i Norge. Den viser heller ingen tegn til rask vekst. Og få av dem som formidler tjenester i dette markedet, er opptatt av arbeidstakernes helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, går det frem av ny FAFO-rapport.

Av: Johnny Gimmestad

Det handler mest om forretningsvirksomhet, via digitale plattformer, og i svært liten grad om å dele. Derfor bør vi snakke om plattformøkonomi – ikke om delingsøkonomi.

Uklare roller

Slik ble en moderne myte avlivet, da de to FAFO-forskerne Kristin Jesnes og Beate Sletvold Øistad la frem den ferske rapporten: «Når sjefen er en app» – utført på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet.

En annen myte som fikk tilnærmet banesår, er den såkalte delingsøkonomiens betydning, både for økonomien generelt og arbeidslivet spesielt:

Hvem som er arbeidstaker og hvem som er arbeidsgiver i plattformøkonomien, kan diskuteres, understrekes det i FAFO-rapporten. Mange av plattformene inngår avtaler med tilbydere, altså de som skal utføre jobben eller tilby en tjeneste. I disse avtalene forutsettes det at tilbydere er selvstendig næringsdrivende eller frilansere.

Blant dem som tilbyr sine tjenester på arbeidsplattformene, er trenden klar: De er unge, og midlertidig ansatte, jobber ganske sjelden og er lavlønne – med etnisk minoritetsbakgrunn. Uklare ansvarsforhold bidrar også til at få av plattformene arbeider systematisk med å sikre tilbydernes, altså dem vi ellers kaller arbeidstakerne, arbeidsmiljø.



Den såkalte delingsøkonomien betyr svært lite for norsk økonomi generelt og arbeidsmarkedet spesielt i dag. Men denne måten å organisere arbeidet på kan bli mer vanlig fremover, påpeker FAFO-forsker Kristin Jesnes.

Mot til å lykkes

Det er Anne Lindmo som benytter denne tittelen når hun inspirerer tannhelsesekretærer, apotekteknikere og mediefolk til å prøve lykken. Som prestedatter mener hun selv at hun fikk en åpenbaring, den dagen hun fant på å underholde det norske folk på lørdager.

Av: Trygve Bergsland

Lindmo sier det kreves mot for å lykkes, at det er vanskelig å lykkes alene, og ikke minst tar det lang tid.

– Den dagen jeg fikk ideen til dagens talkshow, hørte jeg vår herre gråte av glede, englene sang, og jeg hørte hallelujaropene gjalle.

Hun troppet opp i NRK med ideen, men det viste seg raskt at ikke alle var like entusiastiske. Etter å ha presentert den fantastiske ideen var det helt stille i rommet, og hun måtte gå hjem uten noen avtale.

– Jeg har lært at det tar minst tre ganger så lang tid som først planlagt å få til noe, i tillegg koster det også tre ganger så mye i penger og energi. Ikke regn med at noen klapper deg frem, eller jubler for din nye idé. Det som fungerer, er å tro på seg selv og jobbe hardt for å lykkes, sier Lindmo.

Hun sier det er de færreste som egentlig har talent for noe som helst, flaks er heller ikke noe å satse på, ifølge Lindmo. – Mitt råd er å ikke lage noen plan B. Omgi deg med noen av dine nærmeste som tror på deg, og jobb systematisk



Anne Lindmo sier det er de færreste som egentlig har talent for noe som helst. Foto: Trygve Bergsland.

frem ideer, avtaler og løsninger. Selv er jeg gift med en mann. Som menn flest sier han ikke for mye, men ved god hjelp av Google emosjonell translate forstår jeg ham, og oversettelsesprogrammet forteller meg at han støtter meg fullt ut på vei til målet.

Nye sammenslåinger av domstolene

I 2016 ble justispolitikkerne fra Høyre, FrP, KrF, Venstre, Ap og SP enige om å stoppe nedleggelse og sammenslåinger av tingretter rundt om i landet. Justisdepartementet fulgte dette opp i sitt tildelingsbrev til Domstoladministrasjonen, hvor det slås fast at sammenslåinger skal være basert på frivillighet og lokal enighet.

Nå er Domstoladministrasjonen i gang med sammenslåinger igjen, og direktør i Domstoladministrasjonen, Sven Marius Urke, bekrefter overfor Parat24 at han arbeider med planer om å slå sammen tingrettene i Moss, Fredrikstad, Sarpsborg og Halden til en felles domstol.

Stortinget har ifølge Urke gitt uttrykk for at sammenslåing av domstoler skal bygge på frivillighet.

– Det er dette vi forholder oss til, sier Urke.

Han sier det er også er besluttet innført felles ledelse for Salten og Lofoten.

– For Salten og Lofoten venter vi på utnevning av ny felles domstolleder for de to domstolene, sier Urke.

Nestleder i Parat, Vegard Einan, sier han ikke er avvisende til endring, men er opptatt av ryddige prosesser og vil ha ro i etaten slik at domstolkommisjonen kan få jobbet frem et helhetlig forslag.

– Vi har slått dette tilbake politisk før. Er det behov for det, kommer vi til å gå inn i denne saken med full tyngde en gang til. Våre tillitsvalgte har bedt om ro i etaten mens vi venter på innstillingen fra domstolkommisjonen. Det er et signal jeg håper også Domstoladministrasjonen tar med seg, sier Parats nestleder.

Hovedtillitsvalgt for Parat i domstolene, Nina Anderson, ber Domstoladministrasjonen om å legge bort tanken om å tvinge sammen tingretter, eller legge nye tingretter under samme sorenkriver.

– Jeg vil minne Domstoladministrasjonen om hva både statsråden og justiskomiteen har sagt, eventuelle endringer skal baseres på gode prosesser og lokal enighet. Er det ikke lokal enighet, kan Domstoladministrasjonen like gjerne legge forslaget i en skuff. Da skal det heller ikke gjøres endringer. Nå venter vi på konklusjonene fra domstolkommisjonen, sier Parats tillitsvalgte i domstolene.



Direktør i Domstoladministrasjonen, Sven Marius Urke. Foto: Trygve Bergsland.



Arbeids- og sosialminister, Anniken Hauglie. Foto: Ned Alley.

Regjeringen diskuterer organisasjonsgraden

Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie sier hun ønsker en høyere organisasjonsgrad. På Paratkonferansen i februar forsikret hun deltakerne om at hun ville ta dette opp på møtene i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd er et samarbeidsforum mellom minister for arbeidslivspolitik og lederne for de åtte største partsorganisasjonene i arbeidslivet.

Usikkerhet knyttet til regjeringens holdning kom frem i en spørretime på Stortinget der statsministeren uttalte at det er lurt å være medlem i en fagforening, men hun ville samtidig sette en stopper for alle nye tiltak for å få flere til å organisere seg.

Arbeidsministeren svarte på spørsmålet fra Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud om hva regjeringen vil gjøre.

– Også den tidligere regjeringen hadde tilsvarende formuleringer om at enhver har rett til å velge hvor og om de vil organisere seg. Myndighetenes oppgave er å legge til rette for alle, sier Hauglie.

Hauglie sier det er viktig med høy organisasjonsgrad.

– Uten de mange tillitsvalgte der ute på arbeidsplassene hadde vi ikke hatt et trepartssamarbeid, og vi skal legge til rette for et godt samarbeid, men organisasjonene må selv gjøre seg attraktive, sier Hauglie.

Rask lønnsstigning i USA

Det er åtte år siden lønningene i USA steg like raskt som de gjorde i januar. I samme periode ble det skapt 200 000 nye arbeidsplasser, ifølge offisielle tall.

Det økende lønnsnivået tyder på at konkurransen om arbeidskraften i USA er blitt hardere. Økningen knyttes også til republikanernes skatteutt, i tillegg til at 18 delstater har besluttet å øke minstelønna. Ifølge arbeidsdepartementet ligger arbeidsledigheten fortsatt på 4,1 prosent for fjerde måned på rad. Ledigheten er den laveste siden 2000. (©NTB)



Fra 70 000 til 300 organiserte

I 1998 hadde Handelsforbundet 70 000 medlemmer i Murmansk fylke. I dag er det 280 medlemmer igjen. I gamle Sovjetunionen var det obligatorisk å være organisert, og båndene mellom staten og fagforeningene var tette. Etter oppløsningen av Sovjetunionen i 1991 forsvant også det nære forholdet mellom staten og fagbevegelsen. Økonomien i Russland ble markedsstyrt over natten, og bedriftene ble tatt over av private eiere. Ingen var lenger forpliktet til å organisere seg, og russisk fagbevegelse, som var vant med at medlemmene kom av seg selv, sto aldri klare med verveblokkene.

Kilde: frifagbevegelse.no



Nedgang i svensk økonomi

Det svenske Konjunkturinstituttets (KI) barometerindikator, som oppsummerer den svenske økonomien, sank i januar til 110,2 fra 112 i desember. Nedgangen skyldes svakere signaler fra produksjonsindustri og private tjenesteytende næringer, ifølge instituttet.

Også svenske husholdningers tillitssindikator gikk noe tilbake på grunn av et mindre positivt syn på den svenske økonomien. (©NTB)

Færre arbeidsløse i EU

Arbeidsløsheten fortsetter å falle i EU. I november lå den på 7,3 prosent, det laveste nivået siden oktober 2008.

Arbeidsløsheten har falt jevnt og trutt i EU siden toppen ble nådd i 2013, da den var 11 prosent. Nye tall fra EUs statistikkbyrå Eurostat viser at 18,1 millioner mennesker var registrert som arbeidsløse i EU i november, en reduksjon på 155 000 fra måneden i forveien. (©NTB)



Arbeidsledigheten i Tyskland faller

Den tyske arbeidsledigheten er fortsatt på et historisk lavt nivå og falt mer enn ventet i januar. Det er syvende måned på rad at ledigheten faller. I desember var det 30 000 færre arbeidsledige sammenlignet med måneden før. I januar falt antallet med ytterligere 25 000 personer, ifølge offisielle tall.

Arbeidsledigheten i Europas største økonomi er nå 5,4 prosent, mot 5,5 prosent i desember, noe som nok en gang er det laveste nivået siden gjenforeningen mellom øst og vest i 1990. (©NTB)



Høyesterett må avgjøre lønnsspørsmål

Dersom innleide og fast ansatte skal behandles likt, må alle godtgjørelser man mottar i jobben regnes som lønn, ifølge Parat-advokat Vetle Rasmussen. Han sier arbeidsgiver lett kan benytte smutthull som gjør det lønnsomt å foretrekke vikarer dersom ikke dette vinner frem i retten.

Tekst: Johnny Gimmestad

Har en innleid vikar krav på samme kompensasjon, blant annet for reisetid, som det en fast ansatt får for å gjøre samme jobb? Og hvor vidt skal selve lønnsbegrepet tolkes; kan man for eksempel skille mellom «vanlig» lønn og reisegodtgjørelse? Dette er noen av spørsmålene knyttet til arbeidstid og ansettelsesforhold som Høyesterett skal ta stilling til i begynnelsen av mai.

– Dette er likebehandlingsprinsippet i praksis, og det skal vi kjempe for, også i Høyesterett, sier Rasmussen.

Har tidligere vunnet i to rettsprosesser

Parat-advokaten prosederer da den ene av to arbeidsrettssaker som landets øverste domstol skal behandle. Den dreier seg om Manpower-vikar og Parat-medlem Raymond Venås og hans kamp for å få reisegodtgjørelse på lik linje med sine fast ansatte kolleger. Venås utførte flere ganger i uken pålagte arbeidsoppgaver ved trafikkstasjonen i Larvik, 40 kilometer unna sin faste arbeidsplass ved Tønsberg.

Saken har allerede vært gjennom tingretten og lagmannsretten. Begge steder vant Venås frem på alle punkter med bistand fra Parat.

– Hva er det egentlig Høyesterett skal avklare, når Venås-saken nå tas opp til behandling i begynnelsen av mai?

– Konkret handler saken om avlønning av innleide arbeidstakere på reisevei. Juridisk er det likebehandlingsprinsippet, nedfelt i tjenstemannsloven og forankret i det såkalte vikardirektivet fra EU, som kommer til anvendelse, sier Rasmussen.



Parat-advokat, Vetle Rasmussen, skal føre saken for Høyesterett i mai. Foto: Trygve Bergsland.

Dette prinsippet slår fast at innleide fra vikarbyråer skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår som om de hadde vært ansatt hos innleier. Dermed vil også tolkningen av hva som er lønn, om det for eksempel skal omfatte vederlag for medgått reisetid utenfor fast arbeidssted, stå sentralt.

– *Hvorfor er denne tolkningen så viktig?*

– Vårt primære utgangspunkt for prosedyren i Høyesterett er at lønnsbegrepet må tolkes vidt. Det er den eneste måten å oppnå reell likebehandling mellom vikarer og direkte ansatte på. Tolker man lønnsbegrepet snevert, slik at bare det som eksplisitt omtales som lønn på lønns-slippen legges til grunn, bærer det galt av sted. Da kan arbeidsgiverne kalle deler av godtgjørelsene som gis til en arbeidstaker noe annet enn lønn, og slik unngå likebehandling. I så fall vil det kunne lønne seg økonomisk å leie inn fremfor å ansette, sier Parat-advokaten.

Den samlede summen som teller

Det oppstår forskjell på hva en direkte ansatt og hva en vikar sitter igjen med, samlet sett. Det er nettopp den samlede summen av alle ulike ytelser som ifølge Rasmussen betyr noe.

– Vi er opptatt av reell likebehandling. Dette poenget er også slått ettertrykkelig fast, både av lovgiver og i forarbeidene som ligger til grunn for hvordan loven skal tolkes. En utvikling som går på tvers av dette prinsippet vil vi for all del unngå, sier Parat-advokaten.

Han sier at hele poenget med likebehandlingsbestemmelsen er å sikre at de innleide får samme ytelser som de direkte ansatte på en arbeidsplass.

– Bestemmelsen er innført nettopp for å forhindre at arbeidsgiver skal spare penger ved å finne frem til smutthull som gjør det billigere å leie inn arbeidskraft enn å tilby ansettelse. Her beveger vi oss i grensesnittet til det som i mer politiske sammenhenger kalles sosial dumping, sier Rasmussen.

Saken kunne ha vært unngått

– *Hvis vi vender blikket mot utgangspunktet, Venås-saken; hva kunne eller burde arbeidsgiver etter din vurdering ha gjort for*

ikke å bryte likebehandlingsprinsippet?

– Dersom Statens vegvesen, som leide inn Venås, hadde sagt til sine ansatte at dere skal få et ulempetillegg for hver gang dere reiser til Larvik, ville problemet ha vært unngått. Med en slik utforming av godtgjørelsen ville også Manpower ha ment at dette var lønn som skulle likebehandles, sier Rasmussen.

I stedet får de ansatte noe Statens vegvesen har kalt «lønn ved reise», en godtgjørelse for ekstra reisevei som følge av annet arbeidssted.

– Derved har Manpower sett noe de anser som et smutthull. Selskapet hevder nå at siden reisetid ikke er arbeidstid, kan heller ikke godtgjørelsen anses som lønn. Videre mener de at så lenge det ikke er lønn, må de heller ikke likebehandles etter loven, sier Rasmussen.

– *Kan arbeidsgiver slippe billigere unna, rent økonomisk, på denne måten?*

– Det er nå opp til Høyesterett å vurdere, men jeg mener klart nei. For å sikre reell likebehandling må lønnsbegrepet anvendes vidt. Lønn må omfatte den reelle avlønningen uavhengig av hva arbeidsgiver velger å kalle godtgjørelsen, sier Parat-advokaten.

NHO-advokat:

Lønn – ikke likebehandling

Advokat Eva Schei i NHO Service og Handel har prosedert Venås-saken for Manpower i to tidligere rettsinstanser og vil gjøre det samme i Høyesterett.

– *Er det dette, hvor vidt lønnsbegrepet skal tolkes for at likebehandlingsprinsippet skal kunne sies å være oppfylt, som er kjernen i saken?*

– Kjernen i saken er hva som er omfattet av begrepet «lønn» i likebehandlingsprinsippet, sier NHO-advokaten.

– *Fra Parats side blir det understreket at det er viktig at det ikke skapes «smutthull» som gjør det fristende for arbeidsgiver å ansette vikarer på rimeligere vilkår enn fast ansatte. Har du forståelse for et slikt resonnement?*

– For det første er innleie av vikarer ikke et alternativ til fast ansettelse, i og med at innleie normalt krever et midlertidig behov. For det andre vil Manpowers syn i



Advokat i NHO Service og Handel, Eva Schei.
Foto: NHO.

saken ikke medføre at det er billigere å leie inn vikarer enn å ansette, sier Schei.

– *Oppsummert; hvor går hovedskillet mellom Manpower/NHO og Venås/Parat i denne saken?*

– Skillet går på hva partene mener er omfattet av begrepet lønn, sier NHO-advokaten.

– *Og hva forventer du at Høyesterett skal bringe klarhet i?*

– Jeg forventer at Høyesteretts avgjørelse i saken skal bidra til å fjerne usikkerhet i bransjen knyttet til hva som er omfattet av begrepet lønn i arbeidsmiljøloven, sier Schei.

– *Anser du at uttalelsen fra EFTA-domstolen vedr. reisetid/arbeidstid, avgitt etter henstilling fra Høyesterett, på noen måte kan vedrøre Venås-saken?*

– Slik jeg ser det, er avgjørelsen fra EFTA-domstolen ikke relevant for vår sak, sier Eva Schei.

Dom med stor betydning

Parat-advokaten sier Parat og NHO prinsipielt er uenige om hvordan lovverket skal tolkes i denne saken.

– Samtidig har spørsmålet om hva som skal defineres som lønn, ikke vært rettslig avklart. Derfor vil Høyesteretts avgjørelse



ha stor betydning for mange andre enn Venås, sier Rasmussen.

I samme omgang skal landets øverste domstol ta opp til doms en sak som ifølge Parat-advokaten har betydning for en lang større del av Norges yrkesaktive befolkning: Kan reisetid pålagt av arbeidsgiver også regnes som arbeidstid?

Ja, mener EFTA-domstolen i en rådgi-vende uttalelse, avgitt på tampen av 2017. Uttalelsen kom på anmodning nettopp fra Høyesterett, som i mai også skal ta stilling til den såkalte Thue-saken. Den dreier seg om politimannen Thorbjørn Selstad Thue, ansatt ved Gaular lensmannskontor. Sammen med sin fagorganisasjon, Politiets Fellesforbund, har han gått til sak for å få kjøretiden til utrykningssteder utenfor sin faste arbeidsplass godkjent som arbeidstid, ikke bare som reisetid.

Grundig fra EFTA-domstolen

Advokat Merete Furesund i advokatfirma Homble Olsby AS sier EFTA-domstolen har gjort en grundig vurdering av spørsmålene som ble oversendt av Høyesterett, og hun mener de er tydelige i sine konklusjoner.

Furesund representerer lensmann Thue, som tidligere har fått tommelen ned fra så vel Oslo tingrett som Borgarting lagmannsrett.

Hos EFTA-domstolen ble det imidlertid «borteseier».

– EFTA-domstolen er for det første klar på at tid som medgår til reiser pålagt av arbeidsgiver, er arbeidstid. Det prinsippet gjelder, uavhengig av om arbeidstaker er pålagt konkrete arbeidsoppgaver under reisen eller ikke. Dette vil etter mitt syn måtte påvirke Høyesteretts vurdering



Advokat i advokatfirmaet Homble Olsby, Merete Furesund. Foto: Homble Olsby.



av sakens spørsmål, sier politimannens advokat.

Domstolen er ifølge Furesund også tydelig på at det er uten betydning om arbeidstaker har et fast oppmøtested, varierende oppmøtested eller en kombinasjon.

– Dommen redegjør i tillegg for hvilke kriterier som må være oppfylt for at en tidsperiode kvalifiserer som arbeidsfri periode. Og til slutt fastslår domstolen at det er uvesentlig hvor ofte arbeidstaker blir pålagt å reise i arbeidet, sier hun.

Furesund påpeker at domstolen er uenig i at saken vil kunne få uante konsekvenser dersom hennes klient vinner frem.

– Arbeidsgiver kan sørge for at arbeidstiden blir effektiv, og føre kontroll med dette. Dermed er ikke situasjonen annerledes for reiser enn andre oppgaver arbeidstaker utfører i sin tjeneste, sier hun.

– *Hvilken betydning mener du EFTA-domstolens uttalelse har med tanke på å avklare forholdet mellom arbeidstid/reisetid for norske arbeidstakere mer generelt?*

– EFTA-domstolens rådgivende uttalelse vil, slik jeg ser det, være førende for beregning av arbeidstid på reiser. De norske reglene gjennomfører regler utformet i EU, og jeg mener at en uttalelse fra EFTA-domstolen om hvordan reglene skal forstås, vil ha stor betydning for norske arbeidstakere, sier Furesund.

– *Ser du noen forbindelse mellom Thue-saken og Venås-saken, som Høyesterett skal ta stilling mer eller mindre under ett?*

– I begge saker får spørsmålet om når arbeidstiden starter og slutter betydning. Jeg kjenner ikke saken godt nok, men på generelt grunnlag er vederlaget en funksjon av arbeidet tid, sier Furesund.

Sakene henger sammen

Den oppfatningen deler også Vetle Rasmussen.

– Det er en forbindelse mellom de to sakene. Knyttet til sammenhengen mellom lønn og arbeidstid, og til hva som skiller arbeidstid fra reisetid. Nå mener vi riktignok at vår sak primært bør avgjøres ut fra et vidt lønnsbegrep. Men dersom Høyesterett ikke er enig i dette, må de ta stilling til om reisetiden henger så tett sammen med arbeidet, at det må anses som arbeidstid. Dette fordi en reise til Larvik, fremfor det egentlige arbeidstedet, er en del av jobben. Dette spørsmålet er politisaken veldig spisset på. Derfra går det en bro over til vår vikar-sak, sier Parat-advokaten.

Handler ikke om lønn

Parat-advokaten er også opptatt av å understreke at EFTA-domstolens uttalelse ikke handler om lønn. Den handler kun om arbeidstid og hva som skjer når du ikke jobber på ditt vanlige arbeidssted.

– Dette er spørsmål som angår veldig mange mennesker. Derfor vil det også få store ringvirkninger hva Høyesterett kommer frem til når de skal behandle dette temaet i mai, sier Rasmussen.

*Saken til Parat-medlem, Raymond Venås, skal opp til behandling i Høyesterett i mai.
Foto: Trygve Bergslund.*

Vikaren

Raymond Venås
jobbet som vikar
i Manpower for
Statens vegvesen
i Tønsberg.



Raymond Venås.
Foto: Trygve Bergslund.

Etter at vikardirektivet ble innført i 2013, fikk han samme lønn som fast ansatte, men vikarbyrået nektet å betale ham lønn i reisetiden de dagene han måtte pendle til Larvik trafikkstasjon.

Venås vant frem med sine krav, med bistand fra Parat, under henvisning til likebehandlingsbestemmelsen i tjenestemannsloven, først i Tønsberg tingrett i 2015, deretter i Agder lagmannsrett i 2016.

Manpower anket til Høyesterett, og saken behandles i begynnelsen av mai 2018.

Politimannen

Politimann
Thorbjørn Selstad
Thue ved Gaular
lensmannskontor



reiste sammen med Politiforbundet sak for å få kjøretiden på ulike oppdrag i politidistriktet godkjent som arbeidstid og ikke bare «reisetid».

Mye av saken dreide seg om Thue på vei til og fra utrykningsstedet sto til «disposisjon» for sin arbeidsgiver.

Politimannen tapte både i Oslo tingrett og Borgarting lagmannsrett. Han anket til Høyesterett, som ba EFTA-domstolen om en rådgivende uttalelse. EFTA-domstolen konkluderte med at tid som brukes til reiser pålagt av arbeidsgiver, er arbeidstid. Saken behandles av Høyesterett i begynnelsen av mai.



Thomas Hylland Eriksen sier at det frie og grenseløse arbeidslivet bidrar til at avstanden mellom arbeid og fritid viskes ut. Foto: Ned Alley.

Grenseløs arbeidstid

Vi har mye tid, en del av denne tiden kaller vi arbeidstid. Hva er arbeidstid, og ikke minst hva betyr arbeidstid i dette nye arbeidslivet hvor vi har større frihet? Det var litt av den filosofiske innledningen til professor Thomas Hylland Eriksen under Paratkonferansen 2018.

Av: Arve Sigmundstad

Hylland Eriksen sier at arbeidstakere i mange yrker opplever at grensen mellom arbeid og fritid viskes ut.
– E-post som besvares om kvelden, et møte som forberedes kvelden før, jobbtelefoner som bare må tas i helgen. Tidligere var

nettopp det at direktører var tilgjengelig både kvelder og helger, et argument for at de måtte ha så høy lønn. Men hva nå, når dette plutselig gjelder veldig mange vanlige arbeidstakere – burde de også da få like høy lønn? spør Hylland Eriksen.

Frihet visker ut grenser

Professoren sier mobiltelefonen ikke bare har forandret verden og vår måte å kommunisere på.
– Mobiltelefonen har forandret arbeidslivet, og arbeidstiden. Plutselig så har vi

”Har du ikke arbeid, er du ikke bare arbeidsløs, men også fritidsløs.

Thomas Hylland Eriksen

ikke helt fri lenger, for alle kan få tak i oss, inkludert sjefen. Hver gang det piper eller vibrerer i telefonen som ligger i lommen, kan det være sjefen. Jobben er aldri langt unna, selv om arbeidstiden er over, sier Hylland Eriksen.

Han sier grensene mellom arbeid og fritid viskes ut, ikke bare ved hjelp av ny teknologi. Også det frie og grenseløse arbeidslivet bidrar til at grensene viskes ut.
– Vi som lever i dag, er nok litt for lite takknemlig for å ha havnet på akkurat dette stedet i tid og rom. Aldri har vi som folk hatt bedre råd, aldri har vi hatt bedre tid, og aldri har vi hatt større frihet til å gjøre akkurat som vi vil. Likevel lar vi fritiden vår bli invadert av arbeidet, samtidig som vi lar fritiden vår invadere arbeidet, sier Hylland Eriksen.

Professoren er opptatt av forholdet mellom arbeid og fritid.

– Skal vi trekke noen lange linjer, er det på sin plass å si at de siste årene har arbeidstiden gått betraktelig ned, samtidig som levealderen er gått betraktelig opp. Arbeidet, og ikke minst arbeidstiden, definerer oss i mye større grad enn hva vi kanskje tenker over. Har du ikke arbeid, er du ikke bare arbeidsløs, men også fritidsløs. For mange er jo nettopp arbeid og arbeidstid en forutsetning for å kunne ha fritid, sier Hylland Eriksen.

Hvor mange timer i uken trenger vi egentlig å jobbe for å få nok til livets opphold? spør Hylland Eriksen retorisk.

– For mange vil det kanskje holde med å jobbe 15 timer i uken for å tjene nok til livets opphold, men likevel så velger vi å jobbe mye mer. Det forteller oss at å være ute i arbeidslivet ikke bare handler om å tjene til livets opphold, men også om å få dekket sosiale behov. Dette blir ofte undervurdert, sier han.

Som et eksempel på det grenseløse arbeidslivet beskriver Hylland Eriksen far og sønn som sparker ball i Frognerparken.

– Far og sønn nyter ettermiddagen sammen. Solen skinner, og de sparker ball sammen på gresset. Telefonen ringer, far svarer, det er åpenbart en jobbtelefon. Samtalen tar ti minutter, men far fortsetter å sparke ball med sønnen gjennom hele telefonsamtalen. Er dette arbeidstid, eller er det fritid? Er det arbeidet som invaderer fritiden, eller er det fritiden som invaderer arbeidstiden? spør Hylland Eriksen.

Parat ønsker kontrollerte grenser

Vegard Einan, nestleder i Parat, sier vi vil stå overfor en rekke nye utfordringer fremover for å regulere forholdet mellom arbeid og fritid.

– Arbeidstidsutvalget som ble satt ned av regjeringen, gjorde et viktig grunnlagsarbeid, men vi har på ingen måte funnet løsningene på alle de utfordringene som ligger foran oss. Jeg tror nok både arbeidsgiverne, og vi som representerer arbeidstakerne, gjør klokt i å forberede oss på nye tider. Det er også bakgrunnen for at vi i Parat har valgt å sette arbeidstid på dagsordenen med årets flaggsak «arbeidstid for fremtiden», sier Einan.

Han er opptatt av å få formidlet at utfordringene knyttet til arbeidsliv ikke er like store i alle yrker, eller innenfor alle grupperinger av ansatte.



NOU 2017:4 om muligheter og utfordringer i delingsøkonomien.

– Selv om vi i mange sammenhenger snakker om et nytt og grenseløst arbeidsliv, hvor grensene mellom arbeid og fritid flyter over i hverandre, er det viktig å få slått fast at dette selvsagt ikke gjelder alle jobber eller alle yrkesgrupper. For mange vil det fremdeles være slik at man stempler inn når man kommer på jobben om morgenen, og stempler ut når man går hjem. Vi må ikke gå oss vill i alle organisasjonsformene og glemme at for mange vil det fremdeles være klare og tydelige skiller mellom arbeid, og fritid, sier Einan.

Regjeringen Solberg satte i 2014 ned arbeidstidsutvalget for å få vurdert de samlede arbeidstidsreguleringene. I 2016 leverte utvalget en NOU under tittelen «Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet». For regjeringen er det en uttalt målsetting å mobilisere mer arbeidskraft og samtidig øke fleksibiliteten for både arbeidstakere og arbeidsgivere.



«AS meg» utfordrer arbeidslivet

Det godt innarbeidede skillet mellom arbeid og fritid som har preget norsk arbeidsliv siden industrien vokste frem, er under hardt skyts fra den såkalte gig-økonomien.

Av: Tellef Øgrim

Både myndigheter og fagbevegelse er opptatt av at den regulerte arbeidstiden er under press. Presset kommer fra både seriøse og useriøse aktører i arbeidslivet. Noe av presset har karakter av tvang. Ryggmargsrefleksen er å styrke kontrollen og forsvare så vel organisasjonsgrad som trepartssamarbeidet mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter.

Mareritt eller ny frihet

Den som går litt nærmere inn på fyndordene, vil imidlertid ane konturene av uenighet. I plattformen til den nye Høyre-, Frp- og Venstre-regjeringen understrekes behovet for fleksibilitet, side om side med et mål om å forsvare trykgheten og sikre oss mot arbeidslivskriminalitet.

Utviklingen, som innebærer mer inn- og utleie av arbeidskraft, diffuse selskapskonstruksjoner med uklare forbindelser til arbeidsgiversiden og et generelt sterkere press mot opparbeidede rettigheter, har en mye mer ekstrem side.

Den kalles gig-økonomien, etterspørsels-økonomien, oppdragsøkonomien eller Uber-økonomien. Fenomenet henger tett sammen med både en hardere internasjonal konkurranse og digitale nettverks-plattformer som fører til hardt slankede bedrifter som baserer seg på oppdragsstyrte frilansere for å få utført sine kjernefunksjoner.

Trenden får sterkt motstridende mottakelse. Noen ser det som en skinnende ny



Hvis vi legger så strenge begrensninger på en bedrift at de ikke lenger kan konkurrere internasjonalt, flagger den ut, tror Even Bolstad i HR Norge. Foto: HR Norge.

verden av fleksibilitet, fritt valg og nye, friere arbeidsformer. For andre representerer visjonen et mareritt der gig-erne får elendig betalt, rettigheter forfaller, usikkerheten hersker og arbeidstiden går langt utover normal leggetid.

Begge synsvinkler kan være like sanne, avhengig av fra hvilke typer jobber man betrakter fenomenet. Studier fra Storbritannias «Leadership Institute» tyder på at godt utdannede spesialister har mye å hente i gig-økonomien, mens dem på den andre siden av skalaen blir taperne, både når det gjelder lønn, sikkerhet og arbeidstid.

Jobb og fritid blir ett

For å få en bit av fremtiden oppsøkte vi Even Bolstad. Han leder HR Norge, en uavhengig medlemsorganisasjon for HR (Human Resources, eller personalavdeling, som det het en gang) og ledelse som har ca. 3000 individuelle og virksomhetsmedlemmer fra privat og offentlig sektor.

Bolstad holder jevnlig foredrag om strategi, ledelse, endringsledelse, omstilling og tiliggende temaer for organisasjonens medlemmer.

– Det som skjer i arbeidslivet nå, minner om en tilbakevending til situasjonen vi hadde før den industrielle revolusjon. Nå har vi snart levd et par hundre år, litt avhengig av landet vi måler ut fra, med en klar deling mellom jobb og fritid. I tiden før industrien skled arbeid og fritid i mye større grad over i hverandre. Det er mange på vei tilbake til nå, sier HR Norge-sjefen.

Bolstad viser til en sjef med ansvar for en kontorarbeidsplass. Han eller hun har jo ikke egentlig kontroll over hva de ansatte gjør til enhver tid. De kommer på jobb til avtalt tid og slår på pc-en, men hva gjør de? De jobber, og så gjør de litt administrasjonsarbeid for skolekorpsset. Så jobber de igjen, men så må de kanskje sende noen mailer til resten av styret i barnehagen.

– Sjefen er fornøyd hvis jobben blir gjort; at man jobber minst de timene man skal, er tilgjengelig for samarbeid med andre og leverer i tide. For at det skal skje, så må den ansatte kanskje logge seg på igjen på kvelden etter at barna sover, uansett hva regler og avtaler tilsier, sier han.

Svekkelse av opparbeidede rettigheter møtes ifølge Bolstad gjerne med krav om å oppdatere regelverket og styrke kontrollen.

– Det er kanskje rimelig når vi for eksempel snakker om trender som presser på for å utvide arbeidstid eller begrense pauser. Men når vi står overfor en så stor endring som gig-økonomien, blir spørsmålet om Arbeidstilsynet og andre lignende virkemidler bommer på målet, eller om våre forsvarsmekanismer kommer altfor sent på raske og omfattende endringer, sier Bolstad.

Lovene henger etter

Bolstad sier vi sliter med å oppjustere regelverket til dagens virkelighet. I en artikkel Bolstad nylig skrev i et internasjonalt HR-nyhetsbrev, omtaler han det han kaller VUCA-verdenen. Den preges av usikkerhet, kompleksitet, volatilitet og tvetydighet, eller, på engelsk: volatile, uncertain, complex and ambiguous (=

vuca). Bolstad mener nettopp VUCA er en god sammenfatning av fremtidens økonomi og næringsliv.

I så fall er han ikke alene om å oppfordre så vel politikere som fagbevegelse til å rive seg løs fra et innarbeidet «industriperspektiv» i vårt forhold til nærings- og arbeidsliv.

– For å være fleksible nok til å møte utfordringer, som i stor grad kommer utenfra Norges grenser, må bedriftene skaffe seg smidighet og handlingsrom. Det innebærer at mange må gjøre ganske dramatiske endringer i organisasjonen, som selvsagt også kan bli smertefulle.

Gig-økonomien

Begrepet «Gig-økonomi» blir brukt i ulike sammenhenger. I NOU 2017: 4 «Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer» forklares gig-økonomi gjennom å fremheve nye former for arbeidsrelasjoner, der oppdragstakere går fra ett oppdrag (gig) til et annet i stedet for å ha et fast arbeidsforhold. Dette dekker ikke delingsøkonomitjenester der det i mindre grad utføres arbeid, som ved utleie av eiendom. En del gig-økonomiaktivitet foregår kun digitalt og over landegrenser, ved å knytte personer eller bedrifter med behov for en tjeneste med personer som er villige til å utføre tjenesten via eller på plattformen. Eksempler som er brukt, er Amazon Mechanical Turk og TaskRabbit.

Stanford-professor Paul Oyer har gjort gig-økonomien til objekt for inngående studier. Han mener at over 30 prosent av amerikanere deltar i gig-økonomien, ofte i tillegg til fast jobb. Spørreundersøkelser han har gjennomført, tyder på fleksibiliteten er hovedårsak til at så mange er gig-ere i USA i dag.

Oyer legger ikke skjul på at gig-erne også opplever usikkerhet. Men han er ikke overbevist om at det er så mye større reell risiko forbundet med å være gig-arbeider enn fast ansatt.



Professor Paul Oyer holdt en YouTube-formidlet forelesning om fremveksten av gig-økonomien i november 2017. Foto: Stanford University



Husk at du får YS-pris på bilforsikring hos oss

Som YS-medlem får du 5 prosent ekstra rabatt på Norges mest kjøpte bilforsikring. Er du under 30 år, er rabatten på hele 15 prosent. Dette kommer i tillegg til samle-rabatten på enten 16 eller 20 prosent.

Regn ut din pris på gjensidige.no/bilkalkulator



A15_0571/06.2017





Fyrstikkfamilien Larsen på Agnes

I nesten 100 år var vestfoldfamilien Larsen fyrstikkarbeidere. Nå er fyrstikk-historien blitt lidenskap for Ivar Larsen, fjerde generasjon fyrstikkarbeider ved Agnes fyrstikkfabrikk utenfor Stavern.

Av: Sverre V. Bjørnholt

Selv begynte han der i 1973, men familiehistorien startet med oldemor og hans bestefar som flyttet til Agnes, der fyrstikkfabrikken lå, i 1892. I 1897 begynte tolv år gamle Hans Karlsen på «Fyrstikk'n», mens hans mor, Mathilde, satt hjemme ved kjøkkenbordet og limte fyrstikkesker. – Dette må du lese, sier Ivar og viser frem noen skrivemaskinark.

Hans bestefar tok seg nemlig tid til å skrive ned sine erindringer fra fyrstikklivet etter at han pensjonerte seg. Da hadde han strevd 53 år ved «Fyrstikk'n».

Den siste fyrstikkfabrikken

Agnes fyrstikkfabrikk var den siste fabrikk i Norge som produserte fyrstikker. Den ble lagt ned i 1984 etter drøye 125 års drift i strandkanten noen få kilometer fra Stavern.

Ivar har de siste årene benyttet tiden til å samle historisk materiale fra denne hjørnesteinsbedriften som lå i Brunlanes kommune. Gjenstander, tekst og bilder deler han med lokale museer. Og de kan regne med mer, for Ivar har samlet mangt og mye fra familiens lange historie på «Fyrstikk'n».

Bedriften med flere hundre tilsatte var et eget samfunn ved det lille tettstedet Agnes og hadde eget strykeorkester, eget bad med kar, dusjer og badstue, eget korps, eget fotballag og arbeiderboliger.

Men det var tøffe forhold med 60 timers arbeidsuke, ser vi av Hans Karlsens beskrivelse:

Daglønner var 1,80 kroner pr. 10 timer dag for voksne menn, jentene kunne tjene 6 à 7 kroner for 60 timers uke, så det var ikke mye å rutte ned, levemåten ble mest kaffe og brød, brødet var jo nokså billig, kjøpte man

brød fra dagen før, så fikk vi dem for 10 øre stykke. Middagsmat var det hver søndag, og da det billigste som var å få, mest kakkepølse og lungemos, skriver Ivars bestefar i sine erindringer.

17 personer på 56 kvadratmeter

Om boforholdene skriver han:

Jeg og min mor flyttet til Agnes i 1892 og fikk bo i et lite hus på 56 kvadratmeter. I det huset bodde 17 personer fordelt på fem rom,

to litt større og tre små, så det var ikke plass til mer enn et bord, en seng og to stoler.

I det rommet skulle det kokes mat, spises og soves, skriver han.

– Ja, tenk hvilken utvikling det har vært i disse årene. Det er jo min bestefar og hans generasjon som har vært med på å utvikle både arbeidsforhold og velstand i landet vårt, slik at vi i dag kan være tilfredse og si at vi har det bra. Tenk på hvordan de hadde det bare for et par generasjoner siden, sier Ivar og blar i alt materialet han har samlet på PC-en, og viser frem fyrstikkesker i forskjellige fasonger, alle produsert på Agnes.

Mange branner

Produksjon av fyrstikker var både helsefarlig og brannfarlig. Ifølge Ivar brant det mange ganger ved fabrikkene, og en gang brant den helt ned.



Det ble laget fosforstikker den tid, og det var noen farlige giftige saker for den angrep tenner og kjeveben. Hvis man hadde dårlige tenner, måtte man trekke dem ut før man kunne arbeide i rom hvor det var fosfor. Nå var ikke tannlegene så langt fremme den tid, så det ble mange kjeveben som ble brukket i stykker, og da kom det opp benstykker, så det ville ikke gro, så var det å komme seg til doktor og få dem meislet av.

Det var leie tider så lenge vi laget fosforstikker. Det var mange som måtte meisle til ikke det var noe mer kjeveben igjen. Det er ennå en mann på Agnes som har skavanker etter fosfor.

Fryktelig usunt var det og en fæl gjennomtrengende lukt som trakk seg inn i alt. På grunn av fosforlukten kunne vi ikke komme ut blant andre mennesker uten at man merket lang på vei hva det var for slags folk, skriver Ivars bestefar Hans.

Ivars far, Håkon, var 15 år da han gikk inn i fullt arbeid på Agnes fyrstikkfabrikk, og Ivar selv begynte der i 1973. Han begynte som sin bestefar i sponstua, eller «Splint'n» som den het blant arbeiderne. Der ble det dreiet spon til stikker og esker. Tresorten var osp, og fabrikkens sikkerhetsstikker gikk både til hjemmemarkedet og ble eksportert til England og Afrika. Hver eneste dag ble en eske fyrstikker fra dagens produksjon lagt i en kasse. Stolt viser Ivar frem en kasse med fyrstikker han har spart på. Det er fyrstikkesker fra samtlige produksjonsdager i 1973 – det året Ivar begynte på «Fyrstikk'n».

Organiserte fyrstikkarbeiderne

Familien Larsen har vært trofaste fagforeningsmedlemmer. Ja, Ivar sier han har



Ivar Larsen var fjerde generasjon fyrstikkarbeider og er lidenskapelig opptatt av historien til sine forfedre. Foto: Sverre V. Bjørnholt.



vært organisert i hele sitt voksne liv. Som fyrstikkerarbeider i Arbeidsmannsforbundet og Kjemiske. I dag er han Parat-medlem. Det er jo lenge siden fabrikken ble lagt ned, så nå jobber han i butikk.

Hans bestefar, Hans, var med å starte fagforeningen på «Fyrstikk'n». Om dette skriver han:
I 1906 begynte arbeidere å tenke på å bedre sine kår og ble enig om å stifte fagforening. Men hvor skulle man samle seg? Det var et stort spørsmål, for ingen våget og gå til

kontoret og spørre Nicolaisen og få låne lokalet. Martin Pettersen var en av dem som hadde bygget hus og han hadde sitt hus ferdig og der ble foreningen stiftet og innmeldt i Arbeidsmannsforbundet 18. februar 1906.

Men årene etter første verdenskrig var fylt av konflikter. Ivars bestefar noterer:
I 1921 var arbeidene på Agnes ute i streik for første gang, nemlig storstreiken, det var jo ikke så lenge den varte. I 1926 hadde fyrstikkerarbeiderne et oppgjør med sine arbeidsgivere som resulterte med streik i

12–13 uker. Arbeiderne vant, lønnen ble en del forbedret.

Ifølge Ivar har det i hans tid stort sett vært gode forhold mellom bedrift og arbeidere ved fyrstikkfabrikken på Agnes. Bedriften la til rette for at arbeiderne skulle bo i nærheten, ved å bygge tomannsboliger og brakker, det ble anlagt brygge slik at arbeidere og familien deres slapp å leie hest og kjerre, men tok rutebåten inn til Larvik. Det ble oppført et stort forsamlingslokale, «Salen», der organisasjoner kunne holde møter, der det var brylluper og begravelser, konfirmasjoner og jubileer, der det var konserter og dansefester, og der bedriften kunne holde sine tilstelninger.

De harde 30-åra

Men i bestefar Karlsens dager var det trange tider. Fra midten av 20-tallet til 1932 var driften innskrenket. Det året ble produksjonen stanset.
 – Det ble et mørkt kapittel for arbeiderne på Agnes, skriver Hans Karlsen.

Man visste jo ikke hvor man skulle få seg noe arbeide, for det var dårlig med arbeide over alt, og ikke visste vi når fabrikken ville komme i gang igjen eller om den kom i gang. Ja, det var ikke greit å få noe å leve av i den tid. De fleste måtte søke kommunen om nødsarbeid, men det ble jo så dårlig betalt av det, så man fikk en matlapp i stedet for betaling for arbeidet, så familien kunne få noe å leve av. Da fabrikken hadde stått et års tid, kom nyheten om at fabrikken skulle komme i gang igjen. Det ble stor stas da det kom oppslag om at arbeidet skulle begynne med opprydning og modernisering og familieforsørgere skulle få arbeide i første omgang. I 1934 var bedriften i gang igjen, skriver Hans Karlsen.

Hans Karlsen opplevde to verdenskriger, streiker og dyrtid, ble gift og fikk seks barn. Han var trofast overfor «Fyrstikk'n» og hadde vært ved bedriften i 53 år da han ga seg i 1950. Han, hans mor, hans kone, fire av barna, en del av barnebarna og andre deler av familien Larsen trådte alle sine sko på Agnes fyrstikkfabrikk.

Fikk Kongens fortjenestemedalje

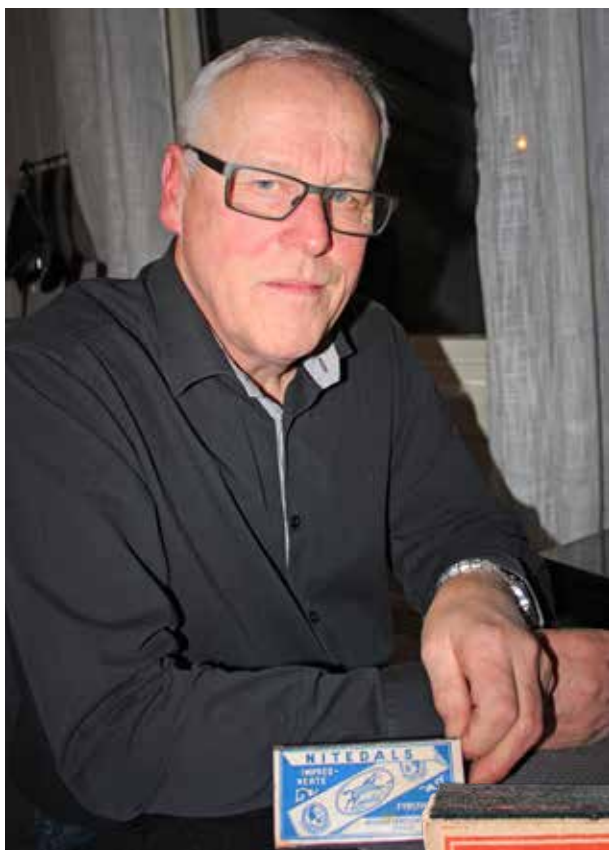
Året han gikk av fikk han en hyggelig



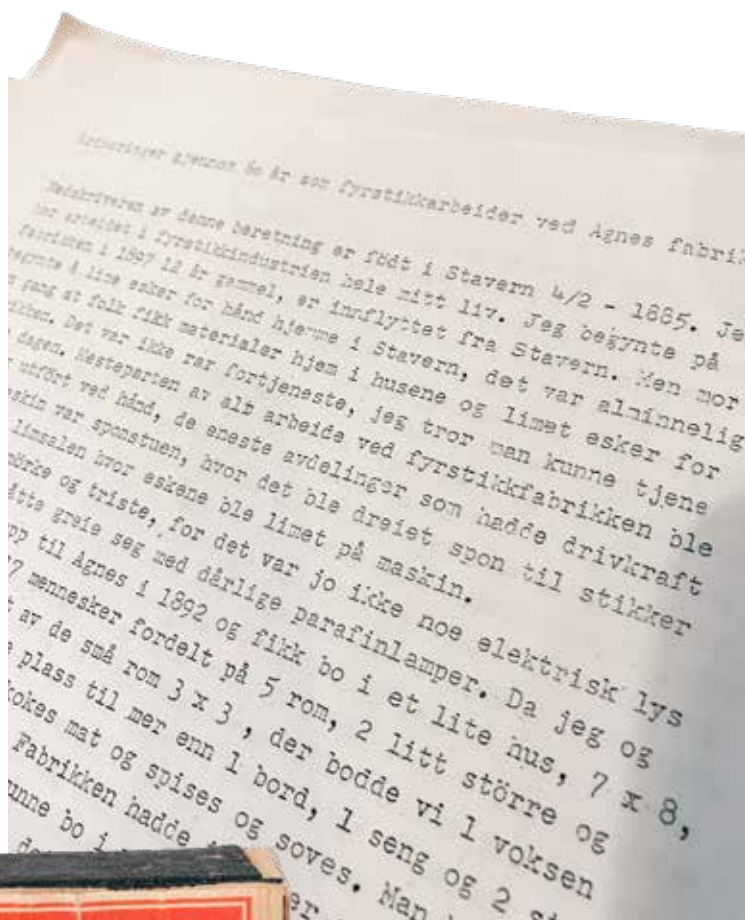
En streik etter første verdenskrig førte til noe høyere lønn. Foto: Norsk Teknisk Museum.



Produksjon av fyrstikker foregikk på samleband. Foto: Norsk Teknisk Museum.



Ivar Larsen sier at fyrstikkerarbeiderne i 1919 kun hadde tre dager ferie.
Foto: Sverre V. Bjørnholt.



Ivar Larsens bestefar, Hans Karlsen, har skrevet ned sine erindringer fra fyrstikklivet.
Foto: Sverre V. Bjørnholt.

beskjed. Slik noterte han hendelsen i sine erindringer:

I 1950 ble jeg meddelt at jeg hadde anledning til å komme inn til Oslo slott og hilse på vår Konge. Jeg hadde aldri tenkt å komme Norges Konge på så nært hold, man skulle ikke tro at det var noe for arbeidsfolk å komme inn der. Vi var 19 stykker, to fra Agnes, som hadde benyttet anledningen. Det var en hyggelig stund da vi var samlet inne på slottet. Jeg hadde aldri trodd at en konge kunne være så liketil og tale med. Det er ikke noe rart at en slik humørfyllt og hyggelig konge er populær over hele Norges land, skriver Hans Karlsen om sitt møte med Kong Olav 5.

Ivar tror at bestefar var stolt over å bli invitert til kongens slott for å få fortjenestemedalje for lang og tro tjeneste ved Agnes fyrstikkfabrikk. Det var ikke så mange som i de dager klarte å stå så lenge under helsefarlige og vanskelige forhold på



norske industribedrifter. 53 år på samme bedrift og med den samme produksjon ble Hans Karlens arbeidshistorie.

Store forandringer

Han avslutter sin historiefortelling med noen betraktninger om utviklingen for fyrstikkerarbeideren:

Når jeg skal ta en sammenligning fra den tid jeg begynte som fyrstikkerarbeider for 56 år siden, er det skjedd store forandringer. I dag finnes det ikke noen familie som har mindre

leilighet enn to værelser og kjøkken. I de gamle brakkene og Børestadområdet har hver familie sin lille frukt- og blomsterhage. Hvem fyrstikkerarbeider skulle trodd da det i 1919 kun var tre dagers ferie og i dag tre ukers ferie, skriver Karlsen i 1953.

Ivar Karlsen rakk bedriftens 100-års jubileumsfest og også festen etter 125 år. Den første var på Park Hotel i Sandefjord, der Per Aabel deklamerte eventyret «Piken med fyrstikkene». Den andre festen var nesten som en avslutning da man visst at bedriften skulle legges ned.

– Ja, jeg var med på avviklingen. Det var vemodig å pakke ned kontoret i kasser. Det var jo også fire generasjoner Karlsen som ble med på lasset. Først de siste årene har jeg sett betydningen av at bestefar fortalte sin historie, så derfor forsøker jeg å gå i hans fotspor for å sørge for at livet på «Fyrstikk'n» kan leve videre der historie blir samlet, sier Ivar Karlsen.



Vann mot seksuell trakassering

Parat, sammen med Arbeidstilsynet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, KS, NHO Reiseliv, Fellesforbundet og Virke står bak kampanjen «The Saviour» som gir utesteder en mulighet til å gi gjestene et signal om nulltoleranse for seksuell trakassering, men uten å ødelegge den gode stemningen.

Med to av landets beste bartendere med på laget er det skapt seks unike drink-varianter av helt vanlig vann fra springen. Hver og én av disse har fått et særegent tema gjennom garnityr og ingredienser, og blitt portrettert, stylet og fotografert.



Illustrasjon fra kampanjen «The Saviour».

Stortinget er innmeldt i Parat

Ikke Stortinget som institusjon, men et stort antall administrativt ansatte på Stortinget har meldt seg inn i Parat. Styret som består av seks tillitsvalgte, representerer alle de ulike yrkesgruppene som har sitt arbeid i og rundt nasjonalforsamlingen.

Stortingets administrasjon er organisert i syv avdelinger og 29 seksjoner. Det er Stortingets direktør som leder den administrative virksomheten og er sekretær for Stortingets presidentskap.

De ulike avdelingene på Stortinget er følgende:

- Konstitusjonell avdeling
- Eiendoms-, sikkerhets- og serviceavdelingen
- Forvaltningsavdelingen
- Kunnskaps- og dokumentasjonsavdelingen
- Internasjonal avdeling
- IT-avdelingen
- Kommunikasjonsavdelingen



Stortinget er opptatt av å tilgjengeliggjøre historiske arkiv. På Stortingets nettsider kan du derfor søke i stortingsforhandlingene tilbake til 1814, og det finnes et taleregister tilbake til 1857. Du kan lese mer på stortinget.no.



Nyheter på Parat24

Parat har nå samlet alle nyhetene på en side som du finner på parat24.com. På parat.com vil du som tidligere finne all annen informasjon om Parat.

Parat24 er underlagt Redaktørplakaten og Vær varsom-plakaten, i likhet med alle de fem ulike bladene som utgis av Parat. Alle disse bladene kan også leses elektronisk på den samme nyhetssiden.

Driftstilskudd

Underorganisasjoner og medlemsgrupper med tillitsvalgte kan søke Parat om driftstilskudd. Deler av kontingenten tilbakeføres gjennom denne ordningen for å skape lokale aktiviteter. Fristen for å søke er 1. mars.



Søknadsskjemaene finner du ved å logge inn på parat.com og «Min side».



Utdanningsstipend

Visste du at du som medlem i Parat kan få støtte til etter- og videreutdanning? Økende kompetansekrav og et nytt utdanningssystem stiller stadig større krav til dem som allerede er i arbeid. Parats utdanningsstipend er et økonomisk tilskudd til medlemmer som tar ansvar for sin egen utvikling gjennom etter- og videreutdanning.

Søknadsfristen for stipend er 1. april og 1. oktober hvert år. Søknadsskjemaene finner du ved å logge inn på parat.com og «Min side».

Mer til stipend og kurs

Det blir mer penger til stipend og kurs i 2018 etter vedtak i Parats hovedstyre. I budsjettet for 2018 satses det mer på kursvirksomheten for tillitsvalgte, og det legges opp til mer penger til stipender. Dessuten skal det satses enda mer på vekst og verving.

Hovedstyret styrker også Parats streikefond med over syv millioner kroner, samtidig som man styrker organisasjonens frie egenkapital. – Det er viktig med handlefrihet til å styre mot de mest optimale løsningene til beste for Parats medlemmer, heter det i uttalelsen fra hovedstyret.



Parats regionutvalg (RU)

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

Leder: Lars Raymond Holm, Luftfartstilsynet

E-post: Lrh@caa.no

Johanne Hagerupsen, Høgskolen i Harstad

E-post: johanne.hagerupsen@hih.no

Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne

E-post: akt@brreg.no

Tor-Fredrik Olsen, Finnmark Fylkeskommune

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

Åse Helen Andersen, Apotek 1 Hammerfest

E-post: aasehelande@hotmail.com

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

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

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

Leder, Jannike Hanssen, Statens vegvesen

E-post: Jannike.hanssen@vegvesen.no

Morten Mørch, NTNU

E-post: Morten.morch@ntnu.no

Siri Finseth, Helse Nord-Trøndelag

E-post: Sirs.finseth@helse-nordtrondelag.no

Grete Kambuås, Boots Apotek

E-post: gretkam@online.no

Marit Holstad Aarsæther, Høgskolen i Volda

E-post: maritaa@hivolda.no

Mona Nerland, Politiet i Molde, UNG-representant

E-post: mona.nerland@politiet.no

■ RU region Øst

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

Leder: Hilde Margrete Bjørklund - Cappelen Damm AS

E-post: hilde.bjorklund@cappelendamm.no

Bente Iren Tollefsen Moen - Statens Pensjonskasse

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

Stein Grindheim - SAS Ground Handling

E-post: stein.grindheim@sas.no

Ronny Kjonsø - Asko Øst

E-post: ronny.kjonso@asko.no

Anja P. Ahlstrøm – NIBIO

E-post: Anja.Ahlstrom@nibio.no

Hans Andreas Bøhmer, Securitas i Oslo, UNG-representant

E-post: hanboh@gmail.com

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

Leder: Rune Skaar, Bergen kommune

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

Vidar Alfei, NAV Økonomitjeneste

E-post: vidar.alfei@nav.no

Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad AS

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

Wibecke Søråas Onarheim, Gulating lagmannsrett

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

Gro Nondal Buvik, Sognekraft AS

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

Erik Andreassen, Gate gourmet i Bergen, UNG-representant

E-post: eandreassen@gategourmet.com

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

Leder: Ragnhild Negård – NAV

E-post: ragnhild.negard@nav.no

Nina Ødegård – Høgskolen i Buskerud og Vestfold

E-post: Nina.Odegard@hvb.no

Cecilie Holt, NAV

E-post: cecilie.holt@nav.no

John-Inge Nerland – Fylkesmannen i Buskerud

E-post: fmbujin@fylkesmannen.no

Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Elefanten Kristiansand

E-post: annebritt1962@hotmail.com

Lahvry Helene Fürst Bright, UNG-representant

E-post: lahvry@hotmail.com

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:



Thore Selstad Halvorsen
Forhandler



Maren Hestenes Merli
Advokat



Lene Liknes Hansen
Advokat



Bjørn Are Sæther
Rådgiver



Renate Messel Hegre
Forhandler



Thore Eithun Helland
Advokat

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

Tidsberegning av pappaperm

Jeg jobber skift og skal ut i pappaperm. I den forbindelse har jeg en diskusjon med min arbeidsgiver om hvor mange dager jeg kan være borte. Når jeg snakker med NAV, sier de at de betaler mandag til fredag i 10 uker. Det blir jo 50 arbeidsdager (mange jobber jo kun mandag til fredag). Min

arbeidsgiver sier likevel at jeg ikke kan få permisjon på 50 arbeidsdager da jeg jobber skift. Er det riktig? Jeg mener jeg må kunne legge min pappaperm kun på de dager jeg skal jobbe?

Joakim

Svar: Her har nok arbeidsgiver rett. Loven gir deg en fedrekvote på 10 uker. I utgangspunktet er det en sammenhengende periode på 10 uker, og fedrekvoten måles ikke i antall effektive arbeidsdager.

Thore S Halvorsen

Krav på attest

For et år siden sa jeg opp jobben for å dra på jordomseiling. Sjefen min syns dette var tulle og var sur og muggen hele oppsigelsestiden min. Jeg ba derfor ikke om attest, men nå er jeg tilbake fra seilturen og vil søke ny jobb. Kan jeg kreve attest fra tidligere arbeidsgiver så lenge i ettertid?

Asle

Svar: Etter arbeidsmiljølovens bestemmelser har du rett på attest dersom du har fratrådt etter lovlig oppsigelse. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakers navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i, og om arbeidsforholdets varighet.

Du har i utgangspunktet ikke noe krav på at arbeidsgiver gir deg en «god» attest, men dersom det er vanlig i bedriften at det gis en mer utførlig attest, har du rett til å kreve dette. Arbeidsmiljøloven setter ingen frister for når kravet om attest må fremsettes. Du kan derfor kreve dette nå, også ett år etter at du sa opp jobben.

Maren

Signert dårlig arbeidsavtale

Jeg har signert en arbeidsavtale som gir meg dårligere rettigheter enn rettighetene som er regulert i arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver sier dette er min egen feil, og at jeg uansett må forholde meg til avtalen. Er dette riktig?

Bettina

Svar: Nei, dette er nok ikke helt riktig. Arbeidsmiljøloven kan som hovedregel ikke fravikes til ugunst for arbeidstaker. Eventuelle fravik til ugunst for arbeidstaker kan bare gjøres der dette er særskilt fastsatt. Det er ingenting i veien for at arbeidstakerne gis bedre vilkår enn lovens minimumsbestemmelser.

Lene

Jeg jobber dagtid på skole i en kommune. FAU hadde møte på skolen en kveld og trengte hjelp med en kopimaskin. Rektor ringte meg siden jeg er den som bor nærmest skolen, og spurte om jeg kunne ta en tur innom skolen og hjelpe til med kopimaskinen, og at jeg kunne skrive overtid på dette. Jeg gjorde som rektor ba om, og brukte vel ca. en halv time inkludert kjøring til og fra skolen. Hvor mye kan jeg skrive som overtid, er det noe mer enn en halv time?

Cecilie

Svar: I henhold til hovedtariffavtalen for kommunene (KS) har du krav på minimum to timer overtid siden overtidsarbeidet ikke fant sted umiddelbart etter din ordinære arbeidstid.

Bjørn Are

Fri og helligdager

Jeg jobber som apotektekniker på et apotek i Oslo. Min arbeidsturnus er lagt opp slik at jeg har fri annen hver torsdag. Dersom 1. mai, eller en annen hellig- eller høytidsdag, faller på min oppsatte fridag, er det da riktig at jeg ikke har rett til å få denne fridagen igjen?

Hilde

Svar: Ja, det er riktig. Arbeidstaker har ikke rett på en ny fridag dersom denne faller på en hellig- eller høytidsdag. Det samme gjelder også dersom arbeidstaker er fraværende på sin fridag på grunn av sykdom eller ferie. I motsatt fall, der arbeidstaker ikke har opparbeidet tid til fridag fordi det inntreffer hellig- og høytidsdager, man er syk eller har ferie i opparbeidelsestiden, skal arbeidstaker likevel ha sin oppsatte fridag.

Renate



Bestemmelser om båndtvang

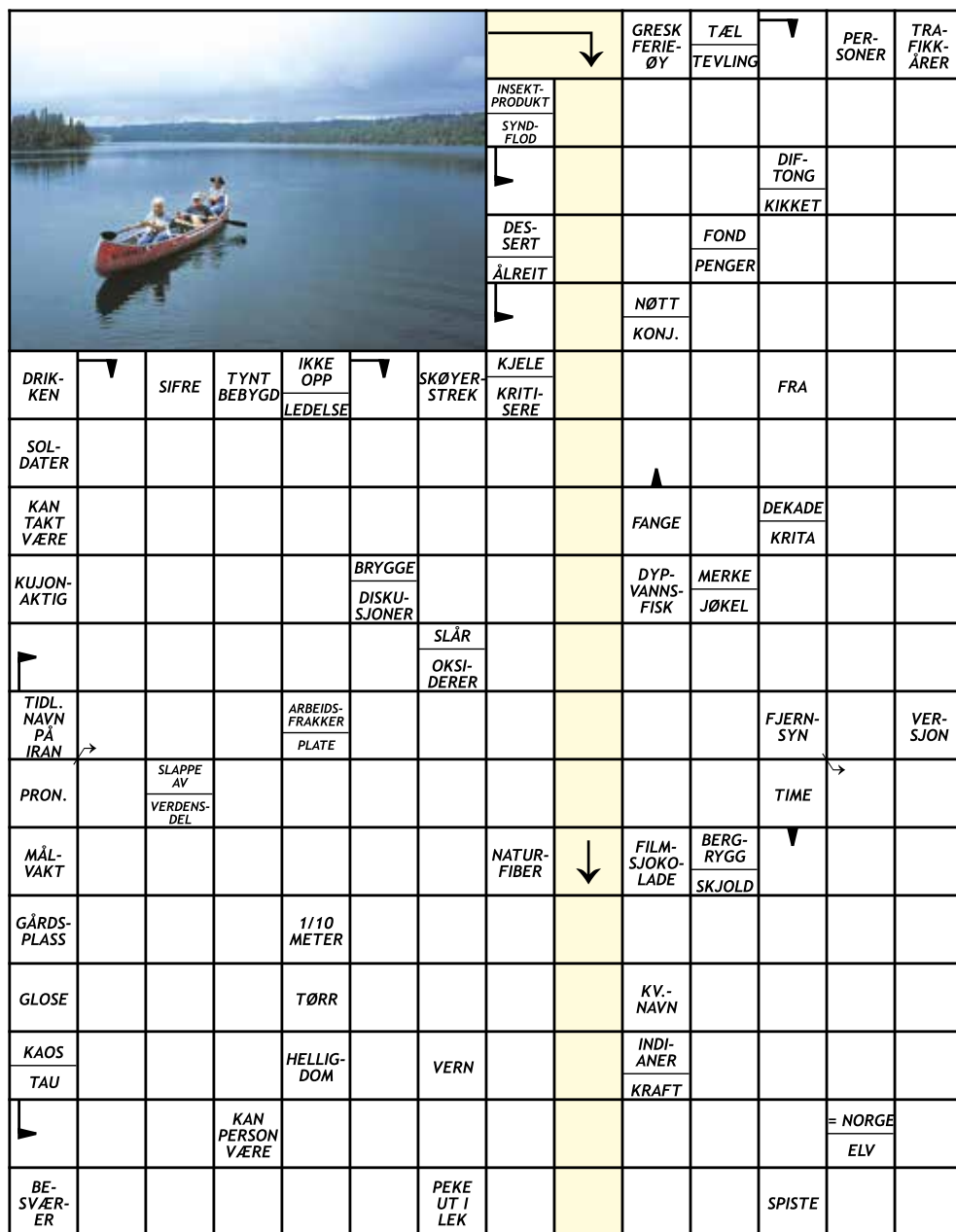
Jeg har en sjelden hunderase, Norrbottenpets, som jeg er veldig stolt av. Nå er denne hunden ikke spesielt glad i å gå i bånd når jeg lufter den. Derfor har jeg lært den opp til å lyde meg ved at jeg plystrer og gir tegn med hånden. Jeg har full kontroll i alle situasjoner. En vanskelig nabo har sagt at jeg likevel må ha hunden min i bånd, iallfall om sommeren. Jeg har svart ham at det ikke er nødvendig for oss som er erfarne hundeeiere med kontroll over dyret. Jeg vil gjerne få bekreftet at jeg har rett.

Robert

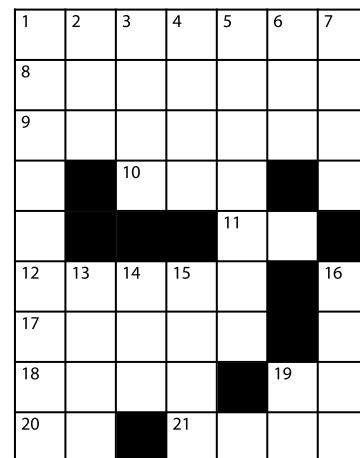
Svar: Det rettslige utgangspunktet er hunde-loven, der det heter at i perioden 1. april til og med 20. august skal en hund bli holdt i bånd eller være inngjerdet eller innestengt på forsvarlig måte. Andre deler av året kan hunden som hovedregel løpe fritt, men en kommune kan gjennom forskrift regulere båndtvangen. Blant annet kan det kreves at hunden holdes i bånd i boligområder, ved skoler og barnehager. Båndtvangen skal likevel ikke være unødvendig. Det skal tas hensyn til at de som ønsker å ha løs hund, blir tatt hensyn til i tilstrekkelig grad; og det er gjort unntak blant annet for dresserte hunder for å gjete dyr, for polititjeneste eller for redningstjeneste. Det samme gjelder bruk av hund under jakt.

I lov eller forskrift er det ikke gjort særlig unntak for hundeeiere med god kontroll. Som andre hundeeiere må du nok rette deg etter de bestemmelser som gjelder.

Thore E Helland



MINI KRYSSORD



Vannrett

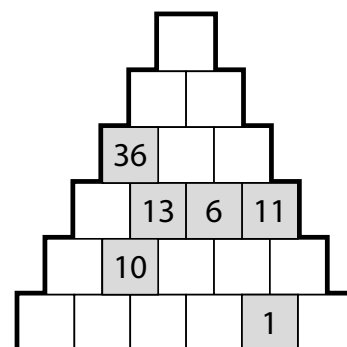
1. Slette
8. Skole
9. Bemannet
10. Stemme
11. Noe leskende kaldt
12. Prærie
17. Stille
18. Sveller
19. Tæl
20. Fase
21. Guttens navn

Loddrett

1. Obstruktøren
2. Skli
3. By i Finland
4. Aristokrati
5. Flettverk
6. Gammelt mobiltelefon-system
7. Besitter
13. Berømme
14. Panele
15. Europeisk land
16. Hylle
19. Halvt snes

TALL PYRAMIDEN

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



Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 5 – 2017 var: «DET ER MORO MED DANS OG SPEL». Den heldige vinneren er: Dordi Danielsson, Hell.
Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: 28. mai 2018.

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

Husk å merke e-posten/konvolutten «Kryssord 1/2018». Husk også å skrive på ditt eget navn og adresse.

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



Løsning:

Navn:

Adresse:

SUDOKU

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

Vanskelig

© Bulls

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

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.

N E B V E E O T H

FYLL INN ORDET:

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

NOEN SMÅ HINT

- Ordet starter med bokstaven B
- En tysker
- En av musikkhistoriens største

KRYSS OG TVERS

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

BIOGASS
EKSISTERING
ESKAPADE
KLESMOTE
KLINET
KUVERT
KVASIKUNST
MARGARETH

MIDTSOMMERDAG
NYFUNDLENDING
PÅBYGGE
PERLEBRODERT
RESTBELØP
SJØULK
TALMUDIST



PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM

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



Frist for å sende inn løsningen er **28. mai 2018**.

Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve.bergslund@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. Husk å merke e-posten/konvolutten «Hjernetrim 1/2018». Vinneren av hjernetrim i 5/2017 er Werner Hålien, Gan.

Arbeidstid som Parats flaggsak i 2018

Den årlige flaggsaken er viktig for Parat. Hensikten med den er å øke kunnskapen om temaet blant medlemmer, tillitsvalgte, ansatte og i arbeidslivet for øvrig. Årets flaggsak i Parat er Arbeidstid. I fjor, og året før det, var flaggsaken «Verdien av et organisert arbeidsliv». Her er det en sammenheng.

Gode arbeidstidsbestemmelser er sentrale i tariffavtalene. Særlig er det tilfelle når bestemmelser i arbeidsmiljøloven åpner for mer fleksibilitet i arbeidsgivers favør. Arbeidsmiljøloven, som skal verne arbeidstakere mot belastninger som kan være til fare for helsen, er i stadig endring, slik den bør være når arbeidslivet er i hyppig endring. Det som var viktige vernebestemmelser for noen tiår siden, kan som følge av utvikling og ny teknologi være mindre relevant i dag. På den andre siden kan det være ny utvikling som tilsier at andre vernebestemmelser bør komme til.

Parat mener vi må være åpne for å se på om dagens arbeidstidsbestemmelser er riktige. Vi legger imidlertid et avgjørende premiss i bunnen for dette. Eventuelle endringer må være basert på kunnskap og dermed trygghet for at endringene ikke går ut over arbeidstakernes helse. Dette er særdeles viktig når det gjelder arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, som ofte er det eneste vernet uorganiserte arbeidstakere har.

I arbeidsmiljøloven er det anledning for arbeidstakerorganisasjoner med innstillingsrett å inngå tariffavtale med arbeidsgiver om avvikende arbeidstidsordninger. Forutsetningen er altså kollektivet og at arbeidstakerorganisasjonen godkjenner at det som avtales er greit.

Disse reglene er ikke en «gave» til, eller en «særbehandling» av arbeidstakerorganisasjonene, slik noen aktører argumenterer for. Lovens åpning til å avtale ulike unntak er et uttrykk for en balanse med tanke på styrkeforholdet mellom partene. Å gjøre dette til sak mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker vil være galskap, nettopp på grunn av den ubalanserte maktposisjonen mellom disse.

Arbeidstidsreguleringen bidrar dessuten til å bygge opp under det organiserte arbeidsliv, noe som forhåpentlig fortsatt er ønsket politikk fra myndighetenes side.

Det synes å være en bred enighet om at den norske arbeidslivsmodellen er avgjørende for vårt gode arbeidsliv. Både dagens regjering, opposisjonen, tidligere regjeringer, forskningsinstitusjoner, arbeidstakere og arbeidsgivere påpeker dette i ulike sammenhenger. Likevel sås det stadig tvil fra dagens regjering om de virkelig forstår hva den viktigste forutsetningen for dette er, nemlig et organisert arbeidsliv.

Når dagens regjering i sin nylige regjeringserklæring på den ene siden skriver at de «... vil videreutvikle det beste i den norske modellen og mener det er en konkurransefordel for Norge med et likestilt og inkluderende arbeidsliv med høy organisasjonsgrad», mens de i neste avsnitt åpenbart har behov for å si at de «... anerkjenner at mange arbeidstakere velger å være uorganisert», ja, da er det vanskelig å vite helt hva vi skal tro på.

Ansaret for å styrke organisasjonsgraden i Norge ligger på alles skuldre, mest av alt oss selv. Vi tar det på aller høyeste alvor og gjør mye nå for å få det til. Et felles prosjekt mellom YS, LO, Unio og Akademikerne er et uttrykk for dette. Til grunn for dette prosjektet ligger det en erkennelse av at vi må løfte sammen for å øke organisasjonsgraden i Norge. På vårt nivå er et samarbeidsprosjekt mellom Negotia, Finansforbundet, Delta og Parat er et annet uttrykk for det samme.

Grunnlaget for dette samarbeidet er at vi ikke er godt nok rustet til å møte de endringene som har skjedd og som vil fortsette fremover i arbeidslivet. Vi møter nye og endrede forventninger fra eksisterende medlemmer, og vi må endre oss for å tiltrekke oss flere uorganiserte.

Hans-Erik Skjæggerud
Hans-Erik Skjæggerud
Leder i Parat

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



Foto: Trygve Bergslund

Parat med egen kleskolleksjon



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

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

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



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



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



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



Liten sekk, 17 liter
185 kroner *



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

* Frakt kommer i tillegg.



Bestill depositumskonto på nett

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

parat

