ParatStat

PARATS MEDLEMMER I STATEN

01
16

Jan Tore Sanner og
Ingeborg Moen Borgerud

s. 8

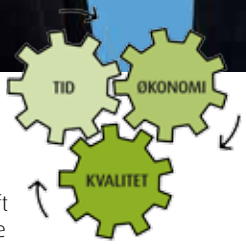
NY TJENESTEMANNSLOV

Offentlig tjenestepensjon
Arbeidet er i gang med nye pensjonsordninger i offentlig sektor.

s. 12

Arbeidstidsutvalgets konklusjoner
Det er behovet for å mobilisere mer arbeidskraft og øke fleksibilitet for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

s. 16



Lønnsoppgjøret 2016
Frontfagsoppgjøret vil være retningsgivende og gi signaler for lønnstakerne i Norge.

s. 28

Kommentar fra
spesialrådgiver i Parat,
Odd Jenvin

Statsansattes eget blad

Dette er en merkedag. Du sitter nå og leser i den første utgaven av ParatStat-bladet. Bladet er en videreføring av Parat-bladet som du tidligere fikk i posten. I dette bladet vil vi prioritere saker og tema som er særlig relevante for deg som jobber i staten. I tillegg til alle de andre sakene du er vant til å finne i Parat-bladet.

Dette bladet er et av flere tiltak Parat har igangsatt for å profilere og styrke Parat som en viktig og fremtidsrettet arbeidstakerorganisasjon for statsansatte. Høsten 2015 vedtok Parats hovedstyre en egen tariffpolitisk plattform i staten, og vi er nå i gang med å planlegge neste års statskonferanse som vil finne sted på Gardermoen 8. og 9. juni.

Årets hovedtariffoppgjør i staten vil bli en annen anledning til å fremme statsansattes kompetanse og innsats. Parat vil arbeide for at lønnsdannelsen i staten skjer gjennom en kombinasjon av sentralt avtalte tillegg og lokale forhandlinger om lønn. Vi mener dette sikrer en rettferdig, forutsigbar og bærekraftig lønnsutvikling.

For de fleste er lønn en viktig motivasjonsfaktor. Folk går på jobb for å tjene til livets opphold. De aller fleste er også opptatt av å ha arbeidsoppgaver og ansvar som man behersker og trives med, og som bidrar til et godt selvbilde. Dessuten er det viktig for de aller fleste av oss å inngå i et arbeidsfellesskap med mennesker som vi opplever tilhørighet med. For de aller fleste er det dermed tre elementer som motiverer for innsats og som bidrar til arbeidsglede: lønn, oppgaver og arbeidsmiljø. Hva som er viktigst av disse tre elementene, kan variere, både fra person til person, og med alder, livsfase og hvor man er i et karriereløp. Parat skal være din naturlige støttespiller til din lønnsutvikling, dine arbeidsoppgaver, karriere og ditt arbeidsmiljø.

I Parats sekretariat er vi mange som arbeider for å ivareta dine rettigheter og interesser som ansatt i staten. Både i forhandlingsavdelingen, i juridisk avdeling og ikke minst ved alle regionskontorene er vi mange ansatte som jobber for statlig sektor. Vi kan derfor tilby deg solid kompetanse på det lov- og avtaleverket som statsansatte er omfattet av. Vårt mål er at vi skal kunne hjelpe deg med riktig kompetanse, når du trenger det. I dette bladet vil du derfor finne en oversikt over alle oss som jobber med statlig sektor, og som du kan kontakte dersom du trenger bistand i arbeidsforholdet ditt.

Odd Jenvin
Spesialrådgiver i Parat

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

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

FOTOKREDIT FORSIDE: Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
AVBILDET: Kommunal- og moderniserings-minister, Jan Tore Sanner og advokat Ingeborg Moen Borgerud.
Alle illustrasjonsbilder i bladet som ikke er kreditert er levert av iStock.

Fagpressen

LAYOUT: 07 Media, avd. Moss
TELEFON: 22 79 95 00
TRYKK: Ålgård Offset AS
www.a-o.no
TELEFON: 51 61 15 00
REDAKSJONEN AVSLUTTET: 22.2.2016
MATERIELLFRIST NESTE NR: 11.4.2016

Miljøfyrtårn®

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

2 Kommentar av Odd Jenvin
4 Oversikt over kontakt-personer for medlemmer i staten
5 Småstoff i staten
8 Ny tjenestemannslov
12 Endring av offentlig tjenestepensjon
14 Politisk press stanset nedleggelser av tingretter
16 Arbeidstidsutvalgets konklusjoner
18 Drømmen om én pensjonskonto
20 Aktive Parat
23 Internasjonalt arbeid
24 Medier i endring
27 Parat UNG
28 Lønnsoppgjøret 2016
32 Svalbards fremtid
36 Parat informerer
38 Spørsmål fra medlemmer
40 Kryssord, sudoku, anagram og på kryss og tvers
42 Leder i Parat

Parat-tillitsvalgt i domstolene, Nina Anderson og nestleder i Parat, Vegard Einan, under informasjonsmøte i Oslo tingrett. Foto: Trygve Bergsland.

Ny tjeneste-mannslov

Leder i Parat Hans-Erik Skjæggerud sier ny tjeneste-mannslov vil kunne stramme inn grunnlaget for midler-tidige oppsigelser, men utvide adgangen til å si opp ansatte. Side 8

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

Politisk press stanset nedleggelser av tingretter

Etter et betydelig press og lokalt enga-sjement lykkes Parat-tillitsvalgte å stanse nedleggelser av en rekke tingretter i desember. Side 14

Arbeidstids-utvalgets konklusjoner

Sentrale forutsetnin-ger for gjennomgan-genav arbeidstider er behovet for å mobili-sere mer arbeidskraft og øke fleksibilitet for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Side 16

Endring av offentlig tjenestepensjon

I desember 2015 offentliggjorde Arbeids- og sosialdepartementet rapporten «Nye pensjonsordninger i offentlig sektor», utarbeidet av en arbeidsgruppe med innspill fra partene underveis, nå er arbeidet i gang. Side 12

Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie. Foto: Arbeids- og sosialdepartementet.

Lønnsoppgjøret 2016

Oppgjørene i stat og kommune starter sannsynligvis tirsdag 12. april og skal være avsluttet ved midnatt 30. april og en eventuell streik i staten vil tidligst kunne iverksettes i slutten av mai. Side 28

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 Alexander Iversen
alexander.iversen@parat.com
Telefon: 932 14 492

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 Elin Lexander
elin.lexander@parat.com
Telefon: 975 85 882

Rådgiver Grete Diserud
grete.dieserud@parat.com
Telefon: 951 84 492

Rådgiver Ragnar Eggesvik
ragnar.eggesvik@parat.com
Telefon: 984 00 544

Region Sør – Tønsberg

Grev Wedels gate 12
sor@parat.com

Rådgiver Bjørg Sørsdahl Skuthe
bjorg.skuthe@parat.com
Telefon: 958 80 088

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 Sandra Borch
sandra.borch@parat.com
Telefon: 992 98 867

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 Erling Pedersen
erling.pedersen@parat.com
Telefon: 951 71 316

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

Region Midt – Trondheim

Kjøpmannsgata 35
midt@parat.com

Seniorrådgiver Unni Singsaas
unni.singsaas@parat.com
Telefon: 951 67 293

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

parat
parat.com

Arbeidsplasser ut av Oslo

Venstre etterlyser en plan fra regjeringen om å flytte statlige arbeidsplasser ut av Oslo. Det skal gi høyt utdannede mulighet til å få jobb over hele landet. Venstres kommunalpolitiske talsmann, André N. Skjelstad, har vært på studietur i Danmark og har ifølge Bergens Tidende blitt inspirert. I Danmark har statsminister Lars Løkke Rasmussen begynt planleggingen av å flytte 3900 statlige arbeidsplasser ut av København.

I fjor sommer fikk KrF og Venstre regjeringen med på å utrede hvilke eksisterende og nye arbeidsplasser som kan flyttes ut av Oslo, og Venstre har nå etterlyst fortgang i planene om flytting av arbeidsplasser. *©NTB*

Innvandring fører til overtidsarbeid

Aldri før har ansatte ved registreringsavdelingen hos Politiets utlendingsenhet (PU) jobbet mer overtid enn i 2015, ifølge Nettavisen. Tallene viser en overtidsbruk som steg bratt på høsten, og på det meste nådde 12 250 overtidstimer i november.

Den voldsomme overtidsbruken henger nøye sammen med tilstrømmingen av asylsøkere som eksploderte på samme tid, skriver avisen. Totalt jobbet ansatte ved registreringsavdelingen 38 310 overtidstimer i fjor. PU har rundt 900 ansatte.

Flere bedrifter må ta inn lærlinger

Bedrifter som ikke har læreplasser, kommer til å bli utelukket fra en rekke kontrakter med det offentlige ifølge et lovforslag som skal ut på høring. Det offentlige kjøper varer og tjenester for rundt 460 milliarder kroner årlig. I dag står 9000 elever uten lærlingplass, og regjeringen ønsker å stilles krav om lærlinger når offentlige innkjøp settes ut på anbud.

Kravet om lærlinger skal ifølge forslaget også gjelde utenlandske bedrifter. Det endelige forslaget kan bli endret og skal ut på høring. *©NTB*

Utfordrende lærerkompetanse

Nye krav til landets lærere ble innført fra 1. august 2015, der Stortinget økte kravene til faglig fordypning for lærere som skal undervise i norsk, matematikk, engelsk, samisk og tegnspråk. Tall fra Grunnskolens informasjonssystem (GSI) viste at 33 255 lærere ikke oppfylte de nye kompetansekravene. Regelverket har skapt problemer og usikkerhet, men nå får skolene bruke skjønn når regelverket om lærernes kompetansekrav skal tolkes. Utdanningsforbundet mener det vil skape større usikkerhet, mens kunnskapsministeren mener rektorene på de forskjellige skolene må få lov til å vurdere den enkelte lærers kompetanse uavhengig av de nye kravene. *©NTB*

Asylstrømmen gir mange UDI-jobber

UDI har doblet antall saksbehandlere på to måneder, noe som har gitt jobb til mange nyutdannede samfunnsvitere og jurister.

UDI-direktør Frode Forfang. Foto: UDI

Da antallet asylsøkere til Norge ble mangedoblet høsten 2015, satte Utlendingsdirektoratet i gang en storstilt rekruttering, skriver Dagens Næringsliv. I oktober ble en rekke stillinger med krav om mastergrad utlyst, og over 700 søkere responderte. 200 personer ble innkalt til intervju, og av dem fikk 170 jobb som saksbehandlere i direktoratet. Brorparten av dem var samfunnsvitere og jurister, mange av dem nyutdannede.

Bunken av asylsøknader økte fra 11 480 i 2014 til 31 145 i 2015. Med nyansettelsene venter UDI å kunne behandle 21 000 saker i løpet av 2016. *©NTB*

Ny kirkelov og mulig livssynsskatt

Kirken overtar arbeidsgiveransvaret for 1600 prester og kirkelig ansatte fra nyttår, og en mer enn 1000-årig norsk historie endres når Kirkens ansatte ikke lenger skal være statens tjenestemenn. Lovforslaget skal legge grunnlaget for et tydelig skille mellom stat og kirke, gjennom å overføre ansvar og arbeidsoppgaver fra staten til Kirkens egne organer.

Staten skal inntil videre finansiere kirkelig virksomhet ved rammetilskudd over årlige budsjetter. I neste periode skal Stortinget avklare fremtidig finansiering av de ulike tros- og livssynssamfunnene. Medlemskontingent eller mer sannsynlig fortsatt statlig og kommunal finansiering, for eksempel gjennom en egen livssynsskatt, er to av alternativene. *©NTB*

3000 Nav-ansatte utsatt for trusler eller vold

Rundt 3000 ansatte i Nav forteller at de ble utsatt for vold eller trusler på jobb i løpet av fjoråret. I Navs eget system ble det i 2015 registrert 2444 episoder med vold eller trusler mot ansatte, noe som er en økning på 223 hendelser fra året før.

Antallet hendelser har økt i alle kategorier som verbal utskjelling, sjikane/trakassering og trussel / truende atferd. Unntaket er fysiske angrep, der det både i 2014 og 2015 ble registrert 48 episoder, melder P4. Nav-ledelsen mener økningen i all hovedsak skyldes lavere terskel for å registrere hendelsene, snarere enn at det er en reell økning. De peker også på at den prosentvise andelen i etaten som opplever trusler og vold, er synkende. *©NTB*

Nytt senter mot økonomisk kriminalitet

Regjeringen skal etablere et nytt nasjonalt senter mot økonomisk kriminalitet innen 1. april.

Det er Skatteetaten og Politidirektoratet som skal etablere senteret i Økokrim innenfor eksisterende budsjettrammer og gjeldende regelverk. Tolletaten, Nav og Arbeidstilsynet skal også delta i etableringen.

Politidirektør Odd Reidar Humlegård. Foto: Politidirektoratet.

Senteret skal ifølge finansministeren legge til rette for at Skatteetaten, kontrolletatene og politiet kan utnytte etatenes samlede analyse- og etterretningsinformasjonen bedre. Det nasjonale tverretatlige analyse- og etterretningssenteret skal blant annet utarbeide rapporter om et nasjonalt trusselbilde og operasjonelle etterretningsrapporter innen økonomisk kriminalitet. *©NTB*

Overvåking av e-post og chatt

Norske arbeidsgivere kan ikke overvåke ansattes chattesamtaler. Heller ikke etter dommen som nylig falt i Strasbourg, slår Datatilsynet fast. Den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD) fastslo i en dom 12. januar at arbeidsgivere under bestemte vilkår kan lese private chatt- og e-postmeldinger som ansatte sender i arbeidstiden.

– EMDs frifinnelse av Romania for menneskerettsbrudd innebærer ikke at Norge må endre sine nasjonale regler for når arbeidsgiver har lov til å gjøre innsyn i e-post og chattlogg. Endring av nasjonale regler er først og fremst aktuelt hvis et land blir dømt for brudd på menneskerettighetene av EMD, skriver Datatilsynet i en pressemelding.

65 prosent skatt

Eldrebølge, lavere oljeinntekter og en offentlig sektor som eser ut, kan kvele all vekst i norsk økonomi, mener professor Jørn Rattsø, som har ledet produktivitetskommisjonen. Fra 1996 til 2005 økte Fastlands-Norges næringsliv produksjonen per ansatt med 3 prosent årlig. I årene fra 2006 til 2014 økte den med bare 0,8 prosent årlig.

Kommisjonens beregninger viser at husholdningenes skattebyrde kan stige fra dagens nivå på 37 prosent til rundt 65 prosent i 2060, om ikke noe blir gjort. Rattsø mener vi må ønske digitalisering, automatisering, robotisering og delingsøkonomi velkommen. Han peker også på at utdanningssystemet må endres, og mener at universitetene i sine utdanninger i for stor grad har satset på offentlig vekst fremfor å satse på kandidater med realfag og teknologifag. *©NTB*

Lavere boligrente i Statens pensjonskasse

Statens pensjonskasse (SPK) setter ned boliglånsrenten til 2,276 prosent, og både nye og gamle boliglånskunder får ifølge lånesjef Mette Ystebø Hagen glede av det nye rentenivået fra 1. mars. Den nye renten gjelder uavhengig av sikkerhet eller lånebeløp. Den effektive renten blir 2,349 prosent når man forutsetter et annuitetslån på 1,7 millioner kroner med månedlige forfall og en nedbetalingstid på 20 år.
Statens pensjonskasse er den største leverandøren av offentlig tjenestepensjon i Norge og forvalter pensjonsrettigheter på 499 milliarder kroner for 1470 virksomheter og 1 040 000 tidligere og nåværende ansatte i skolene, forskning, apoteker og organisasjoner. SPKs lånerente er basert på den såkalte normrenten, som er den laveste renten en arbeidsgiver kan tilby på lån til arbeidstaker uten at det må betales skatt av fordel av lav rente. *©NTB*

Sommerens togstreik var lovlig

Arbeidsretten avviser enstemmig at den politiske streiken 15. juni mot regjeringens jernbanereform var tariffstridig. Spekter mente at en markering på tre timer var for lenge.

Medlemmene i Norsk Jernbaneforbund og Lokomotivmannsforbundet streiket i tre timer i protest mot regjeringens jernbanereform. Arbeidsgiverforeningen Spekter stevnet derfor LO Stat, Norsk Jernbaneforbund og Lokomotivmannsforbundet for Arbeidsretten. *©NTB*

Mange ansatte trenger norskopplæring

Aldri før har det vært så stort behov for å lære grunnleggende lesing og skriving i norske bedrifter, ifølge Kunnskapsdepartementet. Rundt 400 000 nordmenn mangler basiskunnskaper i norsk språk, anslår departementet. Det går frem av det rekordhøye antallet søknader om midler fra ordningen Basiskompetanse i arbeidslivet (BKA).

I alt 938 virksomheter – 37 prosent flere enn i fjor – har søkt om til sammen 200 millioner kroner til kurs i lesing, skriving, regning, muntlige og digitale ferdigheter for sine ansatte. 55 prosent har søkt om muntlig norskopplæring, i kombinasjon med andre grunnleggende ferdigheter. Flest søknader kommer fra offentlig administrasjon, industri, forretningsmessig tjenesteyting, bygge- og anleggsvirksomhet og overnattings- og servicevirksomhet.

Færre døde på jobb i 2015

Arbeidstilsynet registrerte 31 dødsfall som følge av ulykker i landbasert arbeidsliv i 2015, noe som er en klar nedgang fra foregående år. I perioden 2011–2014 ble det i gjennomsnitt registrert 46 dødsfall i forbindelse med arbeidsskader hvert år, og i de siste 40 årene er det bare i ett år at det var færre dødsfall enn i fjor, ifølge Arbeidstilsynets rapport.

Av de 31 som mistet livet, var 11 utenlandske arbeidstakere. Fire av de omkomne var fra Polen, mens de øvrige kom fra Latvia, Bulgaria, Litauen, Portugal, Sverige og Tyskland. Tradisjonelt peker fire næringer seg ut som de med fleste arbeidsulykker, nemlig transport, landbruk, bygg og anlegg og industri. i 2015 var det ni dødsfall ved ulykker i transport, sju i landbruket og seks i bygg og anlegg.

Kvinneunderskudd i kommuneledelsen

Tall fra Kommunal Rapport viser at av de 53 rådmennene som ble ansatt av norske kommuner i fjor, var bare 12 kvinner. Det er en andel på 23 prosent, og av alle landets rådmenn er nå totalt 26 prosent kvinner.

Tidligere fungerende likestillings- og diskrimineringsombud, Elisabeth Lier Haugseth, mener ansvaret ligger hos dem som rekrutterer, og hos arbeidsgiverne.
– Konsekvensen av at så få kvinner er rådmenn, er nedslående både for kvinnene og kommunene. Kommunene fratar seg selv muligheten til å velge blant et større utvalg kandidater. Det kan hende de overser den best kvalifiserte, sier Haugseth.

Ansettelsesforhold i staten

Rapport fra Tjenestemannslovutvalget

18. desember 2015

Kommunal- og moderniseringsminister, Jan Tore Sanner og advokat Ingeborg Moen Borgerud. Foto: Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Ny tjenestemannslov

Leder i Parat Hans-Erik Skjæggerud sier ny tjenestemannslov vil kunne stramme inn grunnlaget for midlertidige oppsigelser, men utvide adgangen til å si opp ansatte. Han oppfordrer samtidig politikerne til å lovfeste kvalifikasjonsprinsippet i ansettelsesprosessene.

Av: Heidi Hattestein

Like før jul fikk kommunal- og moderniseringsminister Jan Tore Sanner (H) overlevert forslagene fra Tjenestemannslovutvalget, ledet av advokat Ingeborg Moen Borgerud fra Arntzen de Besche.

Bedre tilpasset dagens arbeidsliv

Et forsøk på å sammenfatte rapporten i noen korte setninger kan se slik ut: Utvalget er prinsipielt for at statsansatte skal ha sin egen lov, men mener at den i større grad må harmonisere med arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven regulerer norsk arbeidsliv og gjelder alle, også statsansatte. Tjenestemannsloven regulerer utvalgte sider av ansettelsesforholdet.

Leder i Parat, Hans-Erik Skjæggerud, og spesialrådgiver i Parat, Odd Jenvin, har sett nærmere på utvalgets rapport, og inntrykket er så langt oppløftende.
– Utvalget foreslår moderniseringer som er bedre tilpasset dagens arbeidsliv, og på enkelte områder innebærer forslagene en styrking av statsansattes rettigheter, sier Skjæggerud

Fra fire til tre år

Parat-lederen sier styrkingen kommer til uttrykk ved midlertidig ansettelse, der utvalget foreslår at grensen skal reduseres fra fire til tre år. Utvalget slår fast at omfanget av midlertidig ansettelse i staten er for høyt, og at hovedtyngden er vikarer.
– I staten er om lag 17 prosent midlertidig ansatt. Til sammenligning er tallet omtrent 8 prosent i øvrige deler av norsk arbeidsliv, sier Skjæggerud.

Mange midlertidige i staten

Utvalget foreslår at adgangen til midlertidighet skal være den samme i staten som i kommunal og privat sektor.
– Etter arbeidsmiljøloven skal arbeidstakeren ha rett på fast ansettelse etter en sammenhengende tjenestetid på tre år, det vil si med mindre arbeidet er av midlertidig karakter. Da skal arbeidstakeren anses som fast ansatt etter fire år. Utvalget foreslår at hovedregelen i tjenestemannsloven skal være tre år, noe som er bra, sier Jenvin.

Innstramming

Adgangen til midlertidig ansettelse bør reguleres i lov og ikke i forskrift, slår utvalget fast, og de mener vilkårene for å leie inn arbeidstakere fra et bemanningsforetak bør være regulert av arbeidsmiljøloven. Det skal imidlertid fremdeles være adgang til midlertidige arbeidsavtaler når arbeidet er av midlertidig karakter, når det er snakk om vikariat, og når det dreier seg om praksisarbeid eller utdanningsstillinger. Uforutsette behov kan ifølge utvalget også utløse midlertidig ansettelse for en periode på inntil seks måneder.

Kan ha vært misbrukt

Skjæggerud sier at det er en åpning for midlertidige arbeidskontrakter i tjenestemannsloven som har vært

utnyttet, og kanskje også misbrukt opp gjennom historien.
– Årsaken har helt sikkert noe med budsjettprosedyrene og rammene for virksomheten å gjøre. I tillegg er stillingsvernet sterkt. Har man først ansatt en statlig tjenestemann, skal man ha gode grunner for å si opp vedkommende. Jeg vil tro at det er en sammenheng mellom disse forklaringene, sier Parat-lederen.

Noen særlover i tillegg

Det kan ifølge Jenvin være verdt å merke seg at det finnes en del særlover i statsforvaltningen.
– For eksempel er det større rom for midlertidig ansettelse innenfor universitet- og høyskolesektoren. Disse institusjonene er omfattet av lov om universiteter og høyskoler som sier noe om hvilke stillinger som kan være midlertidige. Det er i første rekke snakk om stillinger knyttet til undervisning og forskning, der det er en rimelig presis liste over hvilke stillinger dette gjelder, sier Jenvin.

Han sier at ekstern finansiering er blitt vanligere ved universiteter og høyskoler.
– Forskere blir ansatt for en tidsavgrenset periode, gjerne noen år. Det at universitetene og høyskolene har lønnsmidler knyttet opp mot prosjekter over et visst tidsrom, blir gjerne brukt som argument for at også tekniske og administrative stillinger skal være midlertidige. Vårt argument er at siden vi her er inne på kjerneområdene til universiteter og høyskoler, bør arbeidstakerne ha rett til fast stilling også når tidsavgrensede prosjekter er avsluttet, sier Jenvin.

– Kan man si at Parat har et litt annet syn på dette enn universiteter og høyskoler?
– Ja, vi har hatt saker der denne problemstillingen har vært sentral, sier Jenvin.

– Men nå er det vel slik at utvalget ikke har mandat til å gå inn i disse særlovene?
– Det er riktig, men forslaget til modernisering av tjenestemannsloven kan likevel påvirke praksisen ved landets universiteter og høyskoler. Selv om lærestedene helt sikkert kommer til å benytte seg av midlertidig ansettelse også i framtiden, kan denne endringen, dersom den blir vedtatt, være et ytterligere moment for å begrense bruken av midlertidige arbeidskontrakter, sier Jenvin.

> *Har man først ansatt en statlig tjenestemann, skal man ha gode grunner for å si opp vedkommende.*
>
> *Hans-Erik Skjæggerud.*

Tommel opp fra arbeidsgiversiden

Personaldirektør Gisle Norheim i Kommunal- og moderniseringsdepartementet bekrefter at enkelte statlige sektorer i større grad enn andre bruker midlertidige arbeidskontrakter.
– Det gjelder universitets- og høyskolesektoren og i forsvaret, sier Norheim.

Han sier at disse sektorene har særlover med egne hjemler for bruk av midlertidige arbeidskontrakter, og Tjenestemannslovutvalget har ikke hatt mandat til å gå inn på disse særlovene. Dermed kan man spørre seg hvor stort utslag en innstramming av tjenestemannsloven vil få på det totale omfanget av midlertidighet i staten.

Personaldirektøren synes like fullt at utvalget har noen interessante forslag. Spesielt trekker han frem forslaget om å senke grensen for midlertidig ansettelse fra fire til tre år.
– Det er et interessant forslag som departementet vil gjøre til en del av høringen til ny lov. Departementet vil be om høringsinstansenes syn på muligheten for å redusere bruken av midlertidig ansettelse. Vi vil også høre deres syn på å legge prosedyrer og saksbehandlingsregler for bruk av midlertidighet tettere opp mot arbeidsmiljølovens regler, sier Norheim.

Åpner for oppsigelser

Også når det gjelder oppsigelser på grunn av forhold i virksomheten, ønsker utvalget å nærme seg arbeidsmiljøloven. Utvalget foreslår at arbeidstakere i staten skal kunne sies opp på grunn av virksomhetens forhold, dersom oppsigelsen er saklig begrunnet. En oppsigelse vil ikke være saklig dersom arbeidsgiver har en annen passende stilling i virksomheten å tilby arbeidstakeren.
– Reglene bør være de samme uavhengig av hvor lenge arbeidstakeren har vært ansatt, og uavhengig av om arbeidstakeren er fast eller midlertidig ansatt, skriver utvalget.

– Frem til nå har det ikke vært særlig praksis for å si opp statsansatte. Betyr dette at vi kan vente oss flere oppsigelser i staten?
– Det er å frykte. I og med at man strammer inn grunnlaget for midlertidige

Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud.
Foto: Parat/Bente Bjercke

oppsigelser og samtidig utvider adgangen til å si opp ansatte, bør man i forlengelsen kanskje gjøre seg noen tanker om statens budsjetteringsmodell, sier Skjæggerud.

– Er dette en svekking av stillingsvernet?
– Ja det mener vi, samtidig har stillingsvernet i staten kanskje vært for sterkt. Også statsforvaltningen må forholde seg til en annen virkelighet enn før. Akkurat nå er vi inne i en periode med økende arbeidsledighet, men tendensen er likevel at konkurransen om arbeidskraften er tøff. Da må staten være attraktiv som arbeidsgiver. Staten konkurrerer ikke med privat næringsliv på lønn, men andre forhold som stillingsvern, mulighet for kompetanseøkning, pensjon med mer, sier Skjæggerud.

> *Utvalget foreslår moderniseringer som er bedre tilpasset dagens arbeidsliv.*
> *Hans-Erik Skjæggerud.*

Hvordan tallfeste trygghet?

Statsforvaltningen har ifølge Jenvin et spesielt ansvar i norsk samfunnsliv. Forvaltningen skal bygge på demokratiske verdier og iverksette politiske mål.

– Det er viktig at befolkningen har tillit til forvaltningen og de statsansatte. For å sikre denne grunnleggende tilliten, og for å sikre at befolkningen får et best mulig tjenestetilbud, må ansettelser og oppsigelser være betryggende og stå seg over tid. Staten har andre oppgaver og ansvarsområder enn privat næringsliv, sier Jenvin.

Han sier at forvaltningen skal speile befolkningen og ha legitimitet. Man skal ikke nødvendigvis få likebehandling, men likeverdig behandling.
– Noen tjenester er det behov for, selv om ikke alle benytter dem. Politi og forsvar er eksempler på det. Man kan ikke uten videre beregne effekten av disse tjenestene i en kommersiell forstand. For hvordan kan man tallfeste trygghet? spør Jenvin.

Ingen grunn til å endre det som virker

I utvalgets rapport blir noen prinsipper foreslått videreført, der de ønsker å beholde ordningen med kollegiale ansettelsesorgan, det vil si organ hvor både arbeidsgiversiden og de ansatte er representert.
– Bestemmelsen gir ansatte mulighet til å følge prosessene. Sammen med kvalifikasjonsprinsippet er det med på å sikre objektivitet og forutsigbarhet i statsforvaltningen, sier Jenvin.

Han sier kvalifikasjonsprinsippet kort og godt er at den best kvalifiserte søkeren skal få stillingen. Unntak må fastsettes i lov eller i medhold av lov slik at det reduserer eventuell mistanke om politiserte ansettelser eller andre usaklige eller utenforliggende hensyn. Dette prinsippet mener utvalget er så viktig at det bør lovfestes.
– Det er et viktig signal. En lovfesting vil styrke prinsippet, og ved en tvist kan en ansettelse prøves for rettsapparatet, sier Parat-rådgiveren.

Et godt stykke arbeid

Både Skjæggerud og Jenvin mener utvalget har oppfylt sitt mandat når de har lagt vekt på å forenkle, fornye og forbedre loven.
– Det som er bra med dette utvalget, er at det er partssammensatt. Det vil si at både arbeidsgivere og arbeidstakere er representert sammen med eksterne eksperter. Det er en suksessfaktor for å komme frem til løsninger som kan være varige. Utvalget foreslår moderniseringer som er bedre tilpasset dagens arbeidsliv, sier Skjæggerud.

Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie. Foto: Arbeids- og sosialdepartementet.

Ny tjenestepensjon i staten

I desember 2015 offentliggjorde Arbeids- og sosialdepartementet rapporten «Nye pensjonsordninger i offentlig sektor», utarbeidet av en arbeidsgruppe med innspill fra partene underveis. Rapporten anses som et godt grunnlag for videre prosess.

Kommentar: Andreas Moen, advokat og pensjonsekspert i Parat.

Rapporten identifiserer flere av utfordringene vi står overfor med dagens tjenestepensjonsordning, og løsningen som skisseres, tar utgangspunkt i tre grunnleggende prinsipper. For det første at alle år i jobb skal gi pensjonsopptjening. For det andre at tjenestepensjonen skal beregnes («netto») uavhengig av folketrygden, i motsetning til dagens sammenvevde («brutto) modell som samordnes med folketrygd. For det tredje at pensjonen skal kunne tas ut fleksibelt fra 62 år og kombineres med arbeidsinntekt uten at pensjonen blir avkortet, lik ordningen i privat sektor.

Modellvalg for ny alderspensjon

De nevnte prinsippene har lagt klare begrensinger på hva slags type løsning vi kan få for ny offentlig tjenestepensjon. Innskuddspensjon ble tidlig vurdert og forkastet, ettersom innskuddspensjon ikke er en livsvarig pensjon, og dessuten at pensjonsfellesskapet tappes for midler

og pensjonene blir lavere når gjenværende pensjon går til de enkeltes arvinger.

Den nye hybridpensjonen i privat sektor er imidlertid vurdert og drøftet, med livsvarig utbetaling. Pensjon ved død går her tilbake til fellesskapet og gir dermed en høyere pensjonsutbetaling til den enkelte. Arbeidstakernes ankepunkter mot hybriden går hovedsakelig ut på at premieberegningen ikke sikrer at pensjonene blir kjønns- og aldersnøytrale, samt at regulering av opptjent pensjon for arbeidstakere som slutter i det offentlige, ikke kan garanteres. Valget falt dermed på et tredje alternativ, en såkalt «påslagsmodell».

Påslagsmodell

«Påslagsmodell» eller «påslagsordning» betyr egentlig ikke noe annet enn at det er en modell hvor pensjonsytelsen legges oppå pensjonen fra folketrygden. I mangel av et bedre navn har arbeidsgruppen foreløpig brukt disse begrepene om forslaget. I påslagsordningen opparbeider arbeidstaker seg ikke en pengebeholdning, som man gjør i innskuddspensjon og hybridpensjon, men isteden opparbeider man seg pensjonsrettigheter i form av en slags pensjonsrettbeholdning.

Pensjonsrettighetene opptjenes slik at det gjennom alle år tjenes opp en prosent av lønn som går inn i en fiktiv pengebeholdning. Pensjons(rett)beholdningen oppreguleres med lønnsvekst, på samme måte som i folketrygden. Ved uttak beregnes pensjonen ved å dele «beholdningen» på folketrygdens kjønnsnøytrale delingstall, altså det antall år som norske borgere i gjennomsnitt ventes å leve på uttakstidspunktet.

En ting som er verdt å merke seg, er at stats- og kommuneansatte i gjennomsnitt lever betydelig lenger enn gjennomsnittet av hele befolkningen. Dette skyldes at et gjennomsnitt av befolkningen vil inkludere alle som dør tidlig, alle med dårlig helse og lignende. Bruk av delingstallene gir derfor en sterkere belønning ved utsatt uttak av pensjon enn ved bruk av faktisk gjenstående levealder for gruppen offentlige ansatte.

I ett av eksemplene vises dette ved at pensjon ved 62 år er 55 prosent av lønn, mens pensjonen ved uttak på 70 år er 102 prosent av lønn. I påslagsmodellen vil arbeidslinja derfor bli svært tydelig.

Hva med AFP?

Dagens AFP for offentlig ansatte gir en klar belønning for tidlig pensjonering. Den har bare økonomisk verdi for personer som slutter før 67 år, og den blir mindre verdt jo lenger man står i arbeid. Dette bryter naturligvis med arbeidslinja og prinsippene om at pensjon skal kunne tas ut fleksibelt fra 62 år og kombineres med arbeidsinntekt uten avkortning. Arbeidsgruppen har derfor sett på andre løsninger for videreføring av verdiene i dagens tidligpensjons-AFP.

I rapporten uttaler arbeidsgruppen at å integrere verdien av dagens tidligpensjons-AFP i den ordinære påslagsmodellen ville være både enkelt og effektivt. Likevel er det endelige forslaget at dagens private AFP-ordning innføres i offentlig tjenestepensjon. Dette valget må ses i lys av at det i mandatet for rapporten var uttalt at regjeringen ønsker likere pensjonsordninger i offentlig og privat sektor, samt at mobilitetshindringene må bygges ned. Dersom AFP kan flyttes fritt mellom privat og offentlig sektor, vil det viktigste mobilitetshinderet i pensjonsordningene være borte. Dette er for øvrig også i tråd med forslaget fra Produktivitetskommisjonen som avla sin rapport i februar i år.

Problemet med en slik løsning er svakhetene i privat AFP, som vil bli kopiert over til offentlig tjenestepensjon. Vilkårene for privat AFP er nemlig ganske strenge, og bare arbeidstakere som står i jobb ved 62 år, kan få AFP. Dette gjør igjen at grupper som uføre og særalderspensjonister vil falle utenfor. Arbeidsgruppen har forsøkt å løse dette ved å foreslå enda et element, nemlig en «forsikret» AFP. En livsvarig pensjon som bare gir opptjening for inntekt fra offentlig sektor.

Forslaget til ny AFP-løsning er en komplisert og etter manges mening en lite optimal løsning. Samtidig er det heller ikke lett å peke på smarte alternativer. Om det til slutt er arbeidsgruppens forslag som blir stående, gjenstår å se.

Kompliserte overgangsregler

Andre elementer som må inn i en ny tjenestepensjon, er regler for samordning av dagens bruttomodell mot folketrygd for årskull fra og med 1954, samt en løsning for videreføring av garantitillegg for ansatte født etter 1958.

I rapporten er det foreslått at de eldste årskullene fortsetter opptjening i gammelt regelverk, men at nye opptjeningsregler innfases så tidlig som mulig for yngre årskull. Det betyr at folketrygdens overgangskull 1954–1962 vil kunne få en lang rekke elementer i sin pensjon samtidig: gammel opptjening i folketrygden, garantitillegg, ny alderspensjon fra folketrygden, AFP-påslag, gammel tjenestepensjon og ny tjenestepensjon.

Som jurist misunner jeg ikke de som skal sette sammen det nødvendige regelverket, eller andre som skal forsøke å finne frem i det senere. Enkelhet kan tilsi at gammel opptjening videreføres for folketrygdens overgangskull, og at ny opptjening først innføres for årskull 1963.

Prosessen videre

Arbeidstakerorganisasjonene har stått samlet om alle innspill underveis i arbeidet med rapporten, men det er behov for utredning og analyse av sentrale områder som f.eks. AFP, vern av tidligere opptjening mot levealdersjustering og kompensasjonsnivåer gitt yrkesmønstrene i offentlig sektor. Et av kravene er at det må arbeides videre med ordninger som gir en reell mulighet for tidligpensjon fra 62 år, i alle fall i en overgangsperiode.

I skrivende stund er det uklart når vår nye arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie vil komme tilbake til partene for å fortsette prosessen med ny tjenestepensjon. Et alternativ er at partene i årets tariffoppgjør blir enige om noen prinsipper for en videre prosess.

Politisk press stanset nedleggelser av tingretter

Regjeringspartiene, sammen med KrF og Venstre, har gitt Domstoladministrasjonen beskjed om å stoppe nedleggelser og sammenslåinger av tingretter. Nestleder i Parat, Vegard Einan, er glad for at de tillitsvalgte har blitt hørt, og takker justiskomiteen.

Av: Trygve Bergsland

Parat-tillitsvalgt i domstolene, Nina Anderson og nestleder i Parat, Vegard Einan, under informasjonsmøte i Oslo tingrett. Foto: Trygve Bergsland.

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

Etter et betydelig press og lokalt engasjement lykkes Parat-tillitsvalgte å stanse nedleggelser av en rekke tingretter i desember. Det var justispolitikere fra Høyre, FrP og KrF, med støtte fra Venstre (i justiskomiteen er dette også støttet av Ap og Sp, red. anm.) som ble enige om å stanse prosessen med strukturendringene i tingrettene.

Sammenhenger og dialog

Selv om prosessen midlertidig er stoppet, vil arbeidet med å slå sammen og legge ned enkelte tingretter fortsette i 2016, men forutsetter bedre dialog med ansatte og andre berørte.

Einan sier det er viktig med en prinsipiell tilnærming til strukturendringer i offentlig sektor.
– Domstolene og rettsstaten er avhengig av at befolkningen har tiltro til at prosesser og beslutninger også internt i domstolene er gode og velbegrunnet, sier han.

Einan sier at Parat har jobbet tett opp mot stortings- og lokalpolitikere for å få prosessen inn på riktig spor.
– Vi har tidvis stått alene i denne saken, men har hele tiden ment at det har vært kritikkverdig å gjennomføre dramatiske endringer i domstolene uten å se landet under ett og i sammenheng med andre reformer og endringer, sier han.

Videre sammenslåinger forutsetter lokal enighet

Sammen med de tillitsvalgte i domstolene mener Einan at prosessene i domstolene har vært dårlig begrunnet og manglet nødvendige konsekvensutredninger.
– Selv om prosessen nå er stanset, må vi regne med at den blir tatt opp igjen, men da med en mye bredere involvering fra dem som blir berørt. En slik utredning må baseres på forankring hos ansatte, lokale myndigheter, næringsliv og ikke minst politikere. Det er nå naturlig at vi tar et initiativ for å samarbeide med domstoladministrasjonen om fremtidens domstoler, slik at hele domstolsystemet kan moderniseres og tilpasses en ny tid, sier Einan.

I et tildelingsbrev til Domstoladministrasjonen før jul skriver Justis- og beredskapsdepartementet at regjeringen ønsker større tingretter, basert på samfunnets krav og faglige utfordringer. De vil fortsette arbeidet med nedleggelse og sammenslåing av Nordhordland tingrett og

Bergen tingrett, samt Eiker, Modum og Sigdal tingrett og Kongsberg tingrett med videreføring av kontorsteder både i Hokksund og på Kongsberg, men at videre sammenslåinger forutsetter lokal enighet. Domstoladministrasjonen får ansvar for å gjennomføre sammenslåingene i 2016. Dette er også i samsvar med innstillingen fra justiskomiteen om bevilgninger på statsbudsjettet for 2016.

Flertallet i justiskomiteen skriver at de har merket seg presset fra Parat og LO, men viser til Domstoladministrasjonens uavhengige rolle og fagansvar for videre utvikling av struktur i domstolene. Justiskomiteen har likevel ingen intensjon om å gjennomføre flere sammenslåinger nå og peker blant annet på at det kommer en påtalereform som vil kunne få betydning for domstolstrukturen.

Flertallet i justiskomiteen peker videre på at hensyn til rettssikkerhet, fagmiljø og rekruttering er vesentlige faktorer som kan påvirke fremtidens tingrettsstruktur. Dersom man lokalt ønsker endringer i strukturen, må det ifølge justiskomiteen gjennomføres en prosess der det er gode diskusjoner og prosesser lokalt knyttet til sammenslåinger.
– I dette arbeidet er det viktig å sikre at både kommunene og ansatte i domstolene involveres på en god måte. Dersom man etter en slik prosess oppnår lokal enighet, har flertallet ingen motforestillinger mot en sammenslåing, skriver de i innstillingen.

Tingretter som kan bli nedlagt eller slått sammen

Domstoladministrasjonens (DA) styre har ifølge Agder og Flekkefjord tidende gitt administrasjonen fullmakt til å arbeide videre med forslag til sammenslåinger av domstoler. Forslaget skal senere i 2016 sendes Justisdepartementet for politisk behandling. Overfor Parat-bladet avviser imidlertid direktør for Domstoladministrasjonen, Sven Marius Urke, at det foreligger slike planer.
– Vi mener fortsatt det er riktig å effektivisere tingrettene slik vi tidligere har foreslått, men vil ikke ta noe nytt initiativ til dette i dagens politiske situasjon. Kommer det imidlertid innspill fra de lokale tingrettene, og det er lokal enighet, vil enkeltsaker kunne behandles på nytt, sier Urke.

De rettskretser som Domstoladministrasjonen har arbeidet med er følgende domstoler:
- Alstadhaug tingrett, Brønnøy tingrett og Rana tingrett
- Inntrøndelag tingrett og Namdal tingrett
- Sunnmøre tingrett og Søre Sunnmøre tingrett
- Fjordane tingrett og Sogn tingrett
- Bergen tingrett, Nordhordland tingrett, Sunnhordland tingrett, Hardanger tingrett og Haugaland tingrett
- Lister tingrett og Kristiansand tingrett
- Tønsberg tingrett, Nordre Vestfold tingrett, Sandefjord tingrett og Larvik tingrett
- Fredrikstad tingrett, Sarpsborg tingrett, Heggen og Frøland tingrett, Moss tingrett og Halden tingrett
- Nord-Gudbrandsdal tingrett og Sør-Gudbrandsdal tingrett
- Valdres tingrett og Gjøvik tingrett
- Hallingdal tingrett og Ringerike tingrett
- Nord-Gudbrandsdal jordskifterett og Vestoppland og Sør-Gudbrandsdal jordskifterett
- Glåmdal jordskifterett og Hedemarken og Sør-Østerdal jordskifterett

Tidligere i 2015 er disse tingrettene foreslått nedlagt eller slått sammen:
- Nordhordland tingrett og Bergen tingrett
- Fosen tingrett og Sør-Trøndelag tingrett
- Kongsberg tingrett og Eiker, Modum og Sigdal tingrett
- Jæren tingrett og Dalane tingrett
- Nedre Telemark tingrett og Aust-Telemark tingrett

Modernisering og digitalisering av domstolene

Justiskomiteen på Stortinget ønsker å modernisere domstolene og viser til at eksempelvis lyd- og/eller bildeopptak kan bidra til å sikre bevis i eventuelle gjenopptakelsessaker og bidra til å sikre at domstolenes tillit i befolkningen forblir på et høyt nivå. De mener også at lyd- og bildeopptak av forklaringer kan bidra til å gjøre en eventuell ankesak mindre belastende for kriminalitetsofre dersom opptakene helt eller delvis kan benyttes fremfor en tradisjonell rettsforklaring.

Det er videre igangsatt arbeid med digitalisering av straffesakskjeden, noe som skal gi store effektiviseringsgevinster. Som eksempel vises det til at flere store hovedforhandlinger de siste årene har blitt gjennomført ved at alle dokumentene finnes digitalt, noe som har redusert gjennomføringstiden. Stortinget ber på denne måten regjeringen intensivere arbeidet med å digitalisere straffesakskjeden og øke antall rettsmøter med digitale dokumenter.

Arbeidstids-utvalgets rapport og konklusjoner

For å gjennomgå og vurdere de samlede arbeidstidsreguleringene nedsatte regjeringen i 2014 Arbeidstidsutvalget. Sentrale forutsetninger for gjennomgangen var behovet for å mobilisere mer arbeidskraft og øke fleksibilitet for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

Av: Vetle W. Rasmussen, advokat i Parat.

Rapporten konkluderer med at den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstiden per arbeidstaker er lav i Norge sammenlignet med de fleste andre europeiske land. Vi har høy yrkesdeltakelse blant begge kjønn, men for mange jobber deltid.

Vi må øke verdiskapingen

Norge, som mange andre europeiske land, står overfor store demografiske utfordringer. I tiden fremover vil det stadig bli færre yrkesaktive som står for verdiskapingen i samfunnet. Det tar lang tid før unge begynner i arbeidslivet, og det blir flere pensjonister. I tillegg faller mange ut av arbeidslivet. Skal vi opprettholde dagens velferdsnivå, må noe gjøres, og utvalget har kommet med forslag til tiltak og endringer. Disse endringene vil påvirke vår hverdag og utfordrer dagens lover og regler som verner og ivaretar arbeidstakernes helse og sikkerhet.

Delvis uavhengig stilling

I dagens regelverk er arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Selv om rammene for å falle inn under kategorien er forholdsvis klare, fremstår loven likevel som skjønnspreget, og vi erfarer at mange arbeidsgivere benytter disse unntakene i stor utstrekning der vilkårene åpenbart ikke er til stede. Bakgrunnen kan være ønske om å unngå overtidsbetaling eller at arbeidstakere ønsker mer fleksibilitet.

Utvalget erkjenner misbruk av dagens «særlig uavhengig stilling» og foreslår at det opprettes en ny kategori (delvis uavhengig stilling) i tillegg til den man allerede har.

For denne kategorien vil det også være et krav om at den ansatte kan bestemme når, hvor og hvordan arbeidet skal utføres. Det fremstår noe utydelig hvilke faktiske ulikheter det vil være i kravene til særlig og delvis uavhengig stilling, selv om det etableres en øvre ramme for gjennomsnittlig arbeidstid og minimum hvile mellom arbeidsøktene.

Kveldsarbeid

Utvalget foreslår å endre reglene for nattarbeid, slik at arbeid mellom klokken 21:00 og 23:00 ikke krever særskilt grunnlag. Dette for å sikre

Rapporten konkluderer med at den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstiden per arbeidstaker er lav i Norge sammenlignet med de fleste andre europeiske land.

at arbeidstakere lovlig kan arbeide hjemme på kvelden. Forutsetningen skal være at dette skjer på arbeidstakers initiativ, basert på ønsker og behov. Forslaget kan være fornuftig og sikre at ansatte med fleksitidsordning også vil kunne jobbe hjemme på kvelden.

Skift og turnus

Ettersom de fleste skift- og turnusordninger forutsetter en gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, er det i dag behov for at slike avtaler avklares med de tillitsvalgte, på samme måte som tillitsvalgte skal godkjenne avtaler om å utvide den daglige arbeidstiden, eller redusere hviletiden mellom arbeidsøktene.

Parat-advokat Vetle W. Rasmussen. Foto: Trygve Bergsland.

Arbeidsgivere, spesielt innen helsesektoren, hevder at det er vanskelig å etablere gode skift- og turnusordninger på grunn av arbeidstakernes ønske om å begrense helgearbeid. Utvalget foreslår at det gjøres endringer i loven, slik at tillitsvalgte ikke lenger skal kunne motsette seg slike skift- og turnusordninger. Den foreslåtte endringen får dermed konsekvenser for de ansattes reelle medbestemmelse ved fastsettelsen av egen arbeidstid, noe som er uheldig. Skift- og turnusarbeid medfører økt helserisiko, økt fare for feilvurderinger, ulykker og skader. Det er derfor svært viktig at de som faktisk kjenner belastningen på kroppen, beslutter hvorvidt slikt arbeid er forsvarlig, og har stor innflytelse på hvordan det skal gjennomføres med minst mulig belastning.

Videre arbeid med saken

Utvalgets rapport og innstilling er sendt på høring, med frist 1. juli. Parat vil svare på høringen, i tillegg vil utfordringer knyttet til foreslåtte endringer bli nærmere belyst gjennom artikler i fremtidige utgaver av Parat-bladet. Parats advokater vil se nærmere på utfordringer knyttet til gjennomsnittsberegning, hvordan et regelverk om delvis uavhengig stilling kan se ut, og mulige svakheter i en fleksitidsordning.

Frykt for dramatiske lovendringer

Nestleder i Parat, Vegard Einan, mener at Arbeidstidsutvalgets forslag vil føre til dramatiske endringer av arbeidsmiljølovens funksjon, samtidig som forslaget også vil gripe inn i tre-partssamarbeidet – selv om utvalget mener noe annet.

Av: Trygve Bergsland

Arbeidstidsutvalget sier at de anerkjenner arbeidsmiljøloven som vernelov, og at de ikke vil innføre endringer som kan gi utilsiktede konsekvenser.
– Vi er imidlertid bekymret og tror ikke at utvalget har sett at summen av de relativt beskjedne forslagene som er fremmet, vil føre til dramatiske endringer. Konsekvensen er at arbeidsgivers styringsrett over arbeidstakernes arbeidstid forsterkes. Langt flere arbeidstakere vil oppleve mer ubekvem arbeidstid og et redusert skille mellom arbeidstid og fritid som følge av forslaget, og mange midlertidig ansatte vil vegre seg mot å si ifra i frykt for å miste jobben, sier Einan.

Positiv til større fleksibilitet

Han sier imidlertid at Parat kan være positive til å etablere en ny gruppe arbeidstakere som plasseres inn mellom dem som i dag har en særlig uavhengig stilling og ordinære arbeidstakere.
– Parat ser at arbeidslivet er i endring. Den teknologiske utviklingen legger til rette for at arbeid kan organiseres på andre måter enn før, men det er avgjørende at fleksibilitet skjer både på arbeidstakers og arbeidsgivers premisser. Endringer i arbeidsmiljøloven som forskyver maktbalansen i arbeidsgivers favør, er uakseptabelt, sier Einan.

Parats nestleder sier at rammene for en eventuelt ny gruppe arbeidstakere må avklares, enten gjennom lov eller avtale mellom partene, og denne avklaringen må ikke ensidig overlates til individuelle avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.
– Dersom dette overlates til et privat avtaleforhold mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, vil i praksis partssamarbeidet og tariffavtalens betydning bli vesentlig redusert, samtidig som vi kan risikere at arbeidsgivere setter tilbud om jobb opp mot aksept av uheldig arbeidstid, sier Einan.

Et forslag basert på arbeidsgivers premisser

Han mener at summen av dagens gruppe med arbeidstakere med særlig uavhengig stilling og en eventuell ny mellomgruppe vil bli betydelig høyere enn det antallet som i dag har en særlig uavhengig stilling.
– Vi må samtidig kreve en grundig gjennomgang og rydde opp i bruken av særlig uavhengige stillinger som vi vet er unormalt høyt. Dette i kombinasjon med de andre forslagene fra utvalget, der man vil endre lovverket knyttet til skift- og turnusordninger, vil utelukkende tilfredsstille arbeidsgivernes behov, mens arbeidstakerne vil oppleve mer ubekvem arbeidstid og at skillet mellom arbeidstid og fritid blir borte, sier Einan.

Parat avviser ikke tilpasninger innenfor de ytre rammene i arbeidsmiljøloven som var gjeldende inntil lovendringene våren 2015, men understreker at arbeidstidsordninger og overtidsordninger ikke må være i strid med helse- og sikkerhetshensyn.
– Hensikten med større lokal fleksibilitet må ikke bli slik at de som jobber uforsvarlig mye, skal få fortsette uhemmet med dette. Men vi er positive til større grad av lokalt tilpassede arbeidstidsordninger. Den lokalt tillitsvalgtes rolle og medvirkning må i den forbindelse styrkes slik at utilsiktede konsekvenser av økt fleksibilitet motvirkes, sier Einan.

Nestleder i Parat Vegard Einan.

Konsekvensene må utredes

Arbeidstidsutvalget foreslår at arbeidsgivere skal få en sterkere styring over konsentrasjonen og fordelingen av arbeidstiden.
– Her mener Parat at det er tre elementer som må belyses. Det første som må utredes, er hvilken konsekvens dette forslaget vil få for partssamarbeidet og tariffavtalenes betydning. Det andre er hvordan arbeidstakerne eventuelt skal kompenseres for mer ubekvem arbeidstid. Det tredje hvilken konsekvens økt konsentrasjon av arbeidstid, over kortere tidsrom, vil ha for arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet, sier Einan.

All pensjon på én konto

Tenk om du kun hadde én pensjonskonto der du samlet opp pengene du skal leve av som pensjonist, og som følger deg hele livet, helt uavhengig av hvem som er arbeidsgiver. Det er en ønskedrøm som ikke helt vil kunne oppfylles, men kanskje et stykke på vei.

Kommentar av: Andreas Moen, advokat og pensjonsekspert i Parat

Norsk Industri, Fellesforbundet og Parat har i januar presentert hver sin rapport, der felles pensjonskonto i privat sektor er utredet.

Utfordringer i dagens innskuddspensjon
Pensjonskonto handler ikke om hvor mye pensjon man skal få innbetalt fra sin arbeidsgiver, men om å løse noen av de utfordringene til kostnader og fragmentert pensjonssparing som ligger i dagens innskuddspensjonsordninger.

De aller fleste arbeidstakere i privat sektor har i dag innskuddspensjon gjennom sin arbeidsgiver. Dette fungerer slik at arbeidsgiver fastsetter et innskudd på mellom to og sju prosent av lønn (mer til høytlønte) som betales til en pensjonsleverandør som arbeidsgiveren har inngått avtale med, og hver enkelt arbeidsgiver har sin egen innskuddsordning.

Så lenge du er i ordningen, er det arbeidsgiver som betaler kostnadene til pensjonsleverandøren for å forvalte pengene. Arbeidsgiver velger om pengene skal forvaltes kollektivt for alle av pensjonsleverandøren, eller om det skal tilbys investeringsvalg for den enkelte. Når du bytter jobb eller pensjonerer deg, får du med deg et såkalt pensjonskapitalbevis. Dette kan kalles en form for aksjekonto som du får tilgang til fra du fyller 62 år, da du kan begynne å ta ut pengene gradvis over et bestemt antall år. Da er det du selv som må betale kostnadene til administrasjon og forvaltning, normalt til langt høyere priser enn din arbeidsgiver måtte betale.

Hva du til slutt får i pensjon, avhenger av hva dine arbeidsgivere har innbetalt, hvilken avkastning du har fått, og hvor mye penger som er gått bort til forvaltning underveis.

I dagens innskuddspensjon er situasjonen altså at arbeidsgiver bestemmer hvor pengene skal plasseres og rammene for hvordan de skal forvaltes, mens det er arbeidstaker som har all risikoen for avkastningen. Det er ikke mulig å flytte pensjon mellom arbeidsgivere, og tidligere opptjente rettigheter er kostbare å forvalte. I tillegg er reglene slik at ansettelser kortere enn tolv måneder og stillingsprosenter under 20 prosent ikke gir opptjening. Det er også valgfritt for arbeidsgiver om du skal få pensjon først for lønn over 1 G (90 068 kroner per i dag).

Aktuar i Actecan Sissel Rødevand. Foto: Trygve Bergsland.

Hva kan pensjonskonto løse?

Pensjonskonto for innskuddspensjon vil gjøre det enklere å få oversikt over ens opptjente rettigheter fra innskuddspensjon. Arbeidstakere med mange arbeidsforhold vil kun forholde seg til én konto, noe som gir bedre oversikt og lavere administrasjonsgebyrer. Pensjonskonto ville kanskje også gjøre det vanskeligere å begrunne hvorfor korte arbeidsforhold og lønn fra første krone ikke skal gi pensjonsopptjening. Dessuten ville det være lettere å åpne for at den enkelte selv kunne velge å fylle på med noe ekstra.

Lang og komplisert vei til mål

Det er en lang vei å gå dersom pensjonskonto skal bli en realitet. Først og fremst må det en rekke lovendringer på plass, og arbeidstakerorganisasjonene må bli enige med arbeidsgiverne. Utfordringen for fagforeningene vil deretter bli å tilby sine medlemmer en trygg havn for pensjonskontoen, med effektiv og billig forvaltning av pensjonskontoen.

Dersom denne utfordringen løses riktig, kan fagforeningene med sine mange medlemmer enten presse frem større konkurranse og billigere forvaltning hos dagens pensjonsleverandører, eller rett og slett samle pengene i en fellespensjonskasse der volumet etter hvert vil føre til svært lave kostnader for den enkelte. I dag kan i verste fall mer enn en tredel av de fremtidige pensjonspengene bli borte i ulike kostnader.

Kilometergodtgjørelse og skatt

Fra 2016 må man betale skatt for jobbreiser med egen bil, dette som et resultat av regjeringens budsjettavtale før nyttår. Fra i år skattes også elbil-eiere hardere enn dem som kjører diesel- eller bensinbil.

De fleste arbeidsgivere følger statens satser og betaler 4,10 kroner i kilometergodtgjørelse for yrkeskjøring, men regjeringen har redusert den skattefrie kilometergodtgjørelsen til 3,80 kroner for kjøring inntil 10 000 kilometer, resultatet er at det må skattes av 30 øre per kjørte kilometer.

Elbilister har etter statens satser krav på 4,20 kroner i kilometergodtgjørelse, men den skattefrie summen er den samme som for alle andre, noe som innebærer at elbilister må skatte av 40 øre per kjørte kilometer. Reglene over innebærer at arbeidstakere som kjører 10 000 kilometer med sin private bil i jobbsammenheng, vil måtte skatte av en fordel på 3000 kroner. Eier man en elbil, er summen 4000 kroner.

Justisministeren og Parat enige om politireformen

Anundsen har besluttet å benytte avtalen om organisasjonsmodellen som Parat i politiet sammen med Politijuristene, NTL politiet og Norges Politilederlag signerte med Politidirektoratet Politiets Fellesforbund har markert uenighet og stiller seg utenfor fellesskapet.

Av: Trygve Bergsland

Leder for Parat i politiet Unn-Kristin Olsen og justisminister Anders Anundsen. Foto: Trygve Bergsland/ Justis- og beredskapsdepartementet.

Leder Parat i politiet Unn-Kristin Olsen er glad for at organisasjonsmodellen nå er på plass.
– Nå kan politidistriktene komme i gang med de prosessene som har stått litt på vent, sier Olsen.

Politisk beslutning

Justisministeren sier den overordnede organisasjonsmodellen for politidistriktene er et viktig bidrag til å oppnå et mer enhetlig politi som leverer likere polititjenester med bedre kvalitet i hele landet.
– Forhandlinger om modellen har pågått i lang tid, og det ble endelig avklart at man ikke kom til enighet i meklingsmøte 15. februar 2016. Den manglende fremdriften i denne saken truer en god fremdrift i utviklingen av politidistriktene. Jeg har derfor besluttet at det er den overordnede organisasjonsmodellen som skal gjelde, sier Anundsen.

Løsninger tilpasset størrelse

Forhandlingsresultatet innebærer ifølge den Parat-tillitsvalgte to alternativer, ett for de seks største politidistriktene og ett for de fem minste politidistriktene. Oslo politidistrikt vil bli behandlet særskilt på et senere tidspunkt.

Ny tariffavtale for kabinansatte i Norwegian

Norwegians kabinselskaper og Norwegian Kabinforening har signert en ny toårig tariffavtale for Norge og Danmark.

Norwegians kabinselskaper, Norwegian Kabinforening (NK) og Parat, har ifølge leder i kabinforeningen, Marit Lindén, i lang tid forhandlet om ny tariffavtale for de kabinansatte i Norge og Danmark.
– Vi har signert en ny avtale som vil gjelde for to år. Den tidligere avtalen utløp først 31. mars 2016, men vi har vært enige om å få på plass en ny avtale i god tid før fristen, sier Lindén.

De kabinansatte har fått en avtale med moderat lønnsvekst og ikke minst en stillingsgaranti som garanterer for et antall ansatte innenfor tariffområdet. Samtidig har kabinforeningen bidratt med mer fleksibilitet når det gjelder arbeidstid, og en endring i forsikringsordningen som reduserer selskapets kostnader og fordelsbeskatningen for den enkelte medarbeider.
– Vi har forhandlet i en konstruktiv og positiv tone, og med et felles mål om en avtale som både ivaretar våre medlemmer og Norwegian som selskap. Avtalen som nå er signert, gir oss trygge rammer og en sikker vei videre,

Foto: Norwegian.

sier leder i Norwegian Kabinforening, Marit Lindén.

Norwegian-sjef Bjørn Kjos berømmer forhandlingspartene og viljen til å bli enige. Han sier det gir gode resultater når selskapets ledelse og de tillitsvalgte kan sette seg ved forhandlingsbordet for å finne felles løsninger.

Ryanair-saken opp for Høyesterett

Høyesterett har bestemt at saken mellom Ryanair og Alessandra Cocca skal avgjøres av landets høyeste domstol. Parat fører saken på vegne av Cocca, og nestleder Vegard Einan regner med ny seier i denne prinsipielt viktige saken.

Av: Trygve Bergsland

Parat-advokat Christen Horn Johannessen fører saken i Høyesterett. Foto: Trygve Bergsland.

Høyesterett har tidligere bestemt at saken skal føres for norske domstoler. Denne gangen skal de avgjøre om rettssaken skal føres etter norske lover, slik Borgarting lagmannsrett slo fast i oktober 2015. Avgjørelsen ble imidlertid anket av Ryanair.

Prinsipiell sak for alle norske arbeidstakere

Lagmannsretten mente i en enstemmig dom i oktober at det er viktig å sikre arbeidstakere vern i det landet der de utfører sin økonomiske og samfunnsmessige funksjon. Einan tror Høyesterett vil komme til samme resultat.

– Dette er en prinsipiell viktig sak for norske arbeidstakere. Ryanair er en useriøs arbeidsgiver som på alle måter forsøker å utnytte smutthull i lovverket og undra seg skatter og avgifter i de land de opererer i, sier Einan.

I forbindelse med at Ryanair den siste tiden har truet med å forlate Rygge flyplass, har Einan pekt på at dette er bevisst trusselretorikk fra selskapet og trusler de tidligere har benyttet i en rekke land for å unngå skatter og avgifter.

– Vinner Cocca på nytt i Høyesterett, har Parat gjennom to dommer i landets høyeste domstol vist at Ryanair, og alle andre utenlandske flyselskaper, må forholde seg til norske lover og regler. De må også betale de samme skatter og avgifter som norske flyselskap dersom de vil drive virksomhet her i landet, sier Einan.

Ryanair har hele tiden avvist søksmålet og argumentert med at det er frivillig å jobbe i selskapet. Videre hevder Ryanair at en eventuell rettssak må føres i Irland og avgjøres etter irsk lov.

– Ryanair-sjef Michael O'Leary har uttalt at det aldri vil skje at selskapet må møte for noen norsk domstol. Jeg er litt usikker på om han tror det samme i dag, sier en kampvillig Parat-nestleder.

Norwegian får Parat-støtte mot urettferdig avgift

Regjeringens ønske om å innføre flyseteavgift skaper usikkerhet, og flyselskapene regner med nedgang i passasjerantallet. Nestleder i Parat Vegard Einan mener denne avgiften rammer Norwegian ekstra hardt, noe som bekreftes av Finansdepartementet.

NHO Luftfart peker i en artikkel i Aftenposten på at flyseteavgiften som innføres 1. April, vil ramme Norwegian hardere enn SAS og Widerøe.

– Stortinget har vedtatt at avgiften kun skal betales én gang på hver reise, dette vil fungere for SAS og Widerøe som samarbeider, men ikke for Norwegian som operer alene, sier Torbjørn Lothe i NHO til avisen.

Avgiften truer norske arbeidsplasser

Parat organiserer et stort antall piloter og kabinansatte i Norwegian.

– Vi mener avgifter og rammebetingelser må være konkurransenøytrale og ikke favorisere eller diskriminere enkeltselskaper. Norwegian sysselsetter flere tusen norske arbeidstakere. En offentlig avgift som gjør reiser med Norwegian i Norge dyrere enn med selskaper som har samarbeid på gjennomgående reiser, eller av andre årsaker vil true norske arbeidsplasser, vil svekke konkurransen i luftfarten, sier Einan til Aftenposten.

Konkurransetilsynet skriver i et høringssvar til Skattedirektoratet at flyseteavgiften kan gi ulike konkurransevilkår, og derfor må utredes nærmere.

– I ytterste konsekvens vil innføringen av flypassasjeravgiften kunne føre til færre aktører i det norske luftfartsmarkedet og redusert konkurranse, sier avdelingsdirektør Gjermund Nese i Konkurransetilsynet.

Foto: Norwegian.

Rydd opp i gamle medisiner

Apotekene har nettopp avsluttet en kampanje for å få deg til å innlevere gamle medisiner, men tar fortsatt imot det du har liggende i skap og skuffer. Benytt muligheten til å levere medisiner utgått på dato, noe som vil beskytte både barn og miljø.

Tannhelsesekretærseier i Høyesterett

Kvikksølvskadde tannhelsesekretærer har i mange år kjempet en kamp for å få utbetalt forsikringspenger på bakgrunn av skaden de er påført. Høyesterett har i en ny dom opprettholdt avgjørelsen til lagmannsretten som gir rett til millionerstatninger.

Av: Trygve Bergsland

Tannhelsesekretærenes Forbund (ThsF) og Parat ved hjelp av advokat Øyvind Vidhammer i advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig har ført saken for Tordis Klausen.

To seire i Høyesterett

Leder i ThsF, Gerd Bang-Johansen, sier kvikksølvskadde tannhelsesekretærer har vunnet to saker i Høyesterett. Den første dommen fastslo at tannhelsesekretærene var berettiget til yrkessykdom, og Høyesterett instruerte Trygderetten om å endre praksis i denne type saker
– Saker som de gjennom alle år hadde avslått i tråd med saksgangen til motvillige byråkrater i NAV-systemet, sier Bang-Johansen.

Den siste dommen gir ifølge Skjæggerud de samme tannhelsesekretærene rett til forsikringserstatning selv om de ble kvikksølvskadet før lov om yrkesskadeforsikring trådte i kraft i 1990.
– Begrunnelsen fra en enstemmig dom i Høyesterett er basert på den urett yrkesgruppen er påført ved at myndigheter og fagmiljøer har nektet å erkjenne at disse kvinnene har blitt kvikksølvskadet, sier Parat-lederen.

Vidhammer sier utfordringen knyttet til forsikringsspørsmålet har vært myndighetenes og fagmiljøenes motstand mot å erkjenne at disse kvinnene har blitt kvikksølvskadet.
– Selv om lov om yrkesskade kom i 1990, var det ikke den gang mulig for kvikksølvskadde tannhelsesekretærer å vinne frem så lenge NAV og enkelte yrkesmedisinere benektet fakta. Det er først i senere tid

Tordis Klausen hedret med blomster og kake. Foto: Trygve Bergsland.

både myndigheter og fagmiljøene har erkjent skadeomfanget, og forsikringsspørsmålet skal nå endelig vurderes ut fra dette, sier Vidhammer.

Metoderapport

Parat har utarbeidet en omfattende metoderapport som beskriver arbeidet med denne kvikksølvsaken gjennom de ti siste årene. Rapporten som er tilgjengelig på norsk, er også oversatt til engelsk og vil bli distribuert til arbeidsgrupper, organisasjoner og forskningsmiljøer i de nordiske landene i tillegg til England, USA og Brasil som jobber med tilsvarende problemstilling.

Norge er det første land i verden som så klart har fått fastslått yrkesskader som følge av kvikksølvforgiftning.

Ønske om nye store reformer i Norge

Produktivitetskommisjonen har levert sin andre rapport, NOU 2016: 3 til finansminister Siv Jensen. Kort beskrevet konkluderer man i rapporten med at produktiviteten har falt de siste årene, og det må tas i bruk relativt drastiske tiltak for å beholde dagens velstandsnivå.

Jørn Rattsø som har ledet utvalget, mener vi står ved et vendepunkt.
– Oljenæringen vil ikke lenger være den samme motoren for vekst. Handlingsrommet i offentlige finanser vil gradvis reduseres, vi står overfor et skifte fra en yngrebølge til en eldrebølge, og vi må ha ny vekst som primært skapes i nye næringer med et skifte fra en ressursøkonomi til en kunnskapsøkonomi.

Endringer i offentlige pensjonsordninger

Kommisjonen mener økt yrkesdeltakelse blant eldre blir viktig for å mobilisere arbeidskraften fremover. Etter kommisjonens syn er tilstrekkelige økonomiske insentiver i pensjonsordningen ett av de viktigste tiltakene for å få eldre til å stå lenger i arbeidslivet, og de trekker frem pensjonsreformen fra 2011 i privat sektor som et eksempel på noe som fungerer.

Leder i Parat, Hans-Erik Skjæggerud, sier utvalget peker på noen av de samme løsningene som Parat lenge har foreslått.
– Pensjonssystemet i offentlig sektor må legges om og tilnærme seg løsningen som er innført i privat sektor. Samtidig må vi jobbe for at ordningene i privat- og offentlig sektor samordnes på en måte som gjør det mer attraktivt å skifte arbeidsgiver i fremtiden, sier Parat-lederen.

Skjæggerud tvitrer om produktivitetskommisjonens rapport og andre aktuelle saker du kan lese på hans Twitter-profil.

Elektroniske billetter i Norden

Finsk minister for transport og kommunikasjon og nordisk samarbeidsminister, Anne Berner, ønsker å skape et elektronisk billettsystem som gjør det enklere å kjøpe billetter ett sted når du skal reise med tog mellom nordiske land.

Finland har formannskapet i Nordisk ministerråd i 2016. I sin tale ved lanseringen av formannskapsprogrammet la hun vekt på å bygge ned grensehinder i Norden. Nå synes det å gå i motsatt retning. Med den begrunnelse å få kontroll på flyktningstrømmen er det innført grensekontroll. Mens fri ferdsel er bunnplanken i det nordiske samarbeidet.

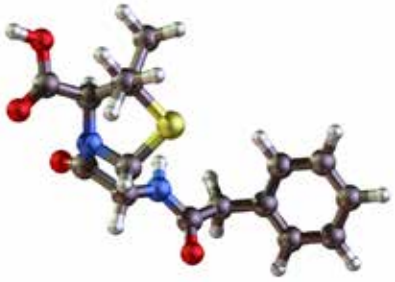
– Øverst på sakskartet for de nordiske samarbeidsministerne står en felles nordisk integrasjonspolitikk og nedbygging av grensehinder, sier Berner.

Kilde: arbeidslivinorden.org

Førskole for rombarn

Tidlig skolestart øker i første rekke muligheten for at rombarn fullfører grunnskolen, men også at flere tar høyere utdannelse på lengre sikt. Nå er det ved hjelp av EØS-midler åpnet en førskole for rombarn i Bulgarias hovedstad Sofia.

I hovedstaden Sofia ligger ifølge Utenriksdepartementet en av de største romgettoene i Bulgaria. I området Fakulteta bor det om lag 35 000 mennesker. Her er det kun én offentlig skole med 1100 elever, der 90 prosent har rombakgrunn. Som ledd i innsatsen for å bedre levekårene for romfolk i Europa har denne skolen nå fått en ny førskole for 50 barn. *Kilde: Utenriksdepartementet*



Antibiotikaresistens

Verdens helseorganisasjon (WHO) og verdens dyrehelseorganisasjon (OIE) advarer mot antibiotikaresistens. Sykdommer som i dag er regnet som ufarlige, kan i fremtiden bli livstruende på grunn av utviklingen av resistente bakterier. Resistente bakterier ledet til 27 000 dødsfall i Europa sist år.

I Norge er det utarbeidet en handlingsplan mot antibiotikaresistens som setter mål for nedgang i antibiotikabruken i befolkningen med 30 prosent innen 2020 og med 10 prosent på husdyr og 30 prosent på kjæledyr.

Fra 2015 fikk Norge delta i en ny internasjonal arena for bekjempelse av antibiotikaresistens, TATFAR, som er EUs, USAs og Canadas Task Force om antimikrobiell resistens.

Kilde: Landbruks- og matdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet

Klimamål fra cella

EU er på god vei til å nå målet om at 20 prosent av energiforbruket i 2020 skal komme fra fornybare kilder. Bulgaria er ett av EU-landene som er kommet lengst med å oppfylle sine forpliktelser, og i Sofia har 130 innsatte, med 250 000 euro i støtte gjennom EØS-midlene, fått opplæring i å lage miljøvennlige solcellepaneler og varmtvannsberedere.

Prosjektet er gjennomført av det statlige bulgarske foretaket «GE Prisons Production» i samarbeid med det norske selskapet International Development Norway. Det bulgarske selskapet er ansvarlig for økonomiske aktiviteter i bulgarske fengsler og for å få fengselsproduserte varer ut på markedet. Den norske partneren har bidratt i utformingen av verkstedet og tilpasset dette til europeiske krav til klimavennlig produksjon.

Kilde: Utenriksdepartementet

Norsk EU-gass

EU-kommisjonen har lagt frem «A sustainable Energy Security Package», der kommisjonen bekrefter at gass vil være en viktig del av energimiksen i EU i årene fremover. Som en stor leverandør av gass til Europa vil dette få betydning for Norges store gjenværende gassressurser.

Selskaper som mener de kan reservere seg fra tariff-avtaler og stryke ytelsespensjon, har ikke høy stjerne hos oss.

Liz Ovesen, leder i Parat Media

Leder i Parat Media Liz Ovesen. Foto: Trygve Bergsland.

Medier i endring

Mediebransjen er i stor endring, noe som også påvirker medlemmene i Parat Media. Leder i Parat Media, Liz Ovesen, passer på som en smed, men sier det er store utfordringer med å få på plass tariffavtaler i nye selskaper – spesielt i Schibsted-konsernet.

Av: Vetle Daler

Parat Media har rundt tusen medlemmer i mediebransjen, blant annet innen salg, it, markedsføring, utvikling, content marketing og distribusjon. Ovesen sier det er store endringer i bransjen, med fusjoner, nedleggelser og virksomhetsoverdragelser, noe som får store konsekvenser for medlemmene.
– Det at de ansatte ikke får tariffavtale, får konsekvenser for blant annet tjenestepensjon og AFP, sier hun.

Store endringer

Endringene har vært spesielt store i mediekonsernet Schibsted. I april 2016 blir 350 ansatte overført fra mediehusene til Schibsteds nye kommersielle enhet for små og mellomstore bedrifter (SMB). Kun de skrivende blir igjen i de gamle mediehusene.
– Alle som jobber med salg og markedsføring, overføres til nye selskaper, og Schibsted gjør mange små endringer hele veien. Det fører til at vi må passe på som en smed ved opprettelsen av nye selskaper i Schibsted. Blant annet har vi stått hardt på at Schibsteds nye

kommersielle enhet ikke har anledning til å reservere seg mot tariffavtaler. Selskaper som mener de kan reservere seg fra tariffavtaler og stryke ytelsespensjon, har ikke høy stjerne hos oss, sier Ovesen.

Hun sier Schibsted er en av de aller største aktørene i bransjen, og det Schibsted gjør, blir lagt merke til.
– Vi ser at andre selskaper ser til Schibsted og følger etter. Selv om Schibsted ikke er alene om dette, er smitteeffekten stor, og de ansatte sitter igjen med regningen, sier Parat Media-lederen.

> *Grunnleggende goder er viktig for folk, og der er vi i Parat Media hele tiden på ballen.*
>
> *Liz Ovesen, leder i Parat Media*

Hele tiden på ballen

Det går ifølge Ovesen ikke mange måneder mellom hver virksomhetsoverdragelse i mediebransjen.
– Våre medlemmer motsetter seg ikke omstilling og struktur-endringer, men er selvsagt opptatt av lønn, pensjon, AFP og medbestemmelse. Mange tar for lett på de rettighetene de ansatte mister i forbindelse med omstilling. Folk blir gjerne «luftet» rundt i systemet til de blir helt ribbet for goder som er opparbeidet gjennom flere år. Grunnleggende goder er viktig for folk, og der er vi i Parat Media hele tiden på ballen, sier Ovesen.

Utviklingen i mediene

Norske aviser faller i opplag og mister inntekter. Samtidig øker antallet lesere på digitale medier, men man klarer ikke helt å demme opp for tapte inntekter på papir. Schibsted som Norges største mediehus øker imidlertid driftsinntektene hvert år.

Av: Trygve Bergsland

Ifølge års- og kvartalsrapportene til Schibsted har driftsinntektene økt jevnt fra 2010, og frem til tredje kvartal i fjor ser økningen ut til å fortsette. Driftsmarginen på ordinær avisdrift er fallende, men marginene til Online rubrikk holder seg høye.

En dominerende medie-eier

I Norge kontrollerer Schibsted avisene VG, Aftenposten, Bergens Tidende, Stavanger Aftenblad og Fædrelandsvennen, i tillegg til trykkeri, distribusjonsvirksomhet og online- virksomheten. I Sverige eier de Aftonbladet og Svenska Dagbladet i tillegg til online-virksomhet også der. Schibsted Forlag og den digitale bokhandelen Ebok.no har de solgt.

Online rubrikkvirksomheter driver for øvrig selskaper i en rekke land rundt i verden. I tillegg til den norske og svenske virksomheten som er beskrevet over, driver de virksomheter i Frankrike, Spania, Italia, Østerrike, Irland, Malaysia, Marokko, Colombia og Ungarn. Schibsted har også et samarbeid med Naspers, Telenor og Singapore Press Holding der de utvikler online-tjenester i Brasil, Indonesia, Thailand og Bangladesh.

Schibsted er i tillegg majoritetseier i Shpock, som er en mobilapp for rubrikk-annonser, der det planlegges en bred utrulling av konseptet, og man vil lansere Shpock på flere markeder i tillegg til Øster-rike, Tyskland og Storbritannia hvor appen ifølge selskapet er dominerende i dag.

Kamp for like betingelser

Dagens Næringsliv skriver at Google kun skattet for én promille av reklame-inntektene i Norge i 2014 – 1,9 millioner av 1,9 milliarder kroner. Dette samtidig som norske medier sliter med dramatisk bortfall av reklameinntekter.

For å kunne fortsette ekspansjonen og unngå å tape penger i Norge er Schibsted opptatt av konkurransen mot de store IT-selskapene, og de fronter kravet om lik skatt for norske medieaktører og multinasjonale selskaper som Google og Facebook, skriver Dagens Næringsliv. Hvis ikke tror de det blir umulig å vinne kampen mot nettgigantene.
– Andre må ikke leve under helt andre rammevilkår. Det er et minstemål at Google, Facebook og andre betaler skatt på samme måte som oss, sier Aften-postens sjefredaktør Espen Egil Hansen.

Google fikk tidligere i år en avtale om å betale 1,6 milliarder kroner i skatt til Storbritannia, men skatteavtalen har møtt sterk kritikk fra britiske politikere. Også styreleder Ole Jacob Sunde i det norske mediekonsernet Schibsted er bekymret.
– Britiske myndigheter har ikke sagt at Google nå betaler like mye skatt som andre britiske selskaper, bare at Google nå betaler mer skatt enn før. De har skaffet seg et varig konkurransefortrinn, sier Sunde.

Kilde: års- og kvartalsrapportene til Schibsted, Dagens Næringsliv og NTB.

Ny klubb i FINN.no

Mange benytter finn.no til å kjøp og salg av brukt og nytt, dette er en tidlig avlegger fra Aftenpostens rubrikkannonser og er en av de mest lønnsomme enhetene i mediekonsernet Schibsted. Nylig etablerte de ansatte en egen Parat-klubb i bedriften.

Av: Vetle Daler

Den nye klubben i FINN.no rekrutterer nye medlemmer.

Parat-tillitsvalgt Ann Brit Gjølstad sier Schibsted flytter mennesker hele tiden.
– Noen får tariffavtaler, andre ikke, sier Gjølstad.

Fremtiden er usikker

Gjølstad er klubbleder for den nye klubben i FINN.no, som ble etablert før jul i fjor, og hennes viktigste mål er å få på plass en tariffavtale for medlemmene.

Fra før finnes en annen Parat-klubb i datterselskapet Finn Torget, med 13 medlemmer. Så langt har den nye klubben i finn.no rekruttert 26 medlemmer, men potensialet et stort. FINN.no har over 400 ansatte.

F.v.: Runde Berge, Ann Brit Gjølstad og Kjell-Erik Gillesen.

– Mange er ikke organisert, og mange har ikke et bevisst forhold til hvorfor man bør være medlem i en fagforening. Jobben vår er å forklare dem det, sier Gjølstad.

Hun sier FINN.no går bra og med gode marginer, men det er tøffe tider i mediebransjen, og hun tror det kommer nedbemanninger i løpet av et år eller to.
– Bedriften går bra akkurat nå, men fremtiden er usikker. De fleste har nok tatt inn over seg situasjonen i bransjen vår, og timingen for å etablere en klubb er bra fordi det skjer mye her nå, sier Gjølstad.

Feelgood

Nestleder i Parat-klubben Kjell-Erik Gillesen sier FINN.no oppfattes som en «feelgood-bedrift» hvor de ansatte har det godt.
– Spørsmålet om hvorfor vi da trenger fagforening, kommer stadig opp. Men det er flere endringer på gang her, med virksomhetsoverdragelser og fusjoner. I disse prosessene ønsker vi at de gode arbeidsforholdene blir videreført. Der har vi en jobb å gjøre, sier Gillesen.

God dialog

I februar gjennomførte de Parat-tillitsvalgte en vervekampanje, med utdeling av informasjon som beskrev fordelene med å være organisert i Parat. I tillegg ble det avholdt informasjonsmøte for de ansatte.
– Kampanjen ga oss en håndfull nye medlemmer, men vi ønsker oss selvfølgelig flere. Det handler mye om å jobbe i det stille, og å sette av tid til å snakke med en og en, sier Gjølstad.

Hun sier den nye klubben har god dialog med ledelsen i FINN.no.
– Ledelsen er imøtekommende, men for å få på plass en tariffavtale må vi opp i antall medlemmer og må organisere rundt ti prosent av de ansatte. I praksis må vi derfor ha omtrent 40 medlemmer, klarer vi det, er ledelsen åpen for dialog om tariffavtale, sier Gjølstad.

Talerør

Rune Berge er klubbleder for den eksisterende Parat-klubben i Finn Torget, som har 13 medlemmer.
– I omstillingsprosesser er det godt å ha et apparat som sørger for at arbeidsgiver oppfører seg ordentlig, og at de ansatte har et talerør mot ledelsen. Det er god dialog mellom klubben i Finn Torget og ledelsen, noe jeg håper vi får til også for resten av FINN.no, sier Berge.

Engasjement og utvikling

Det var en fantastisk opplevelse for Parat UNG å være på landsmøtet i 2015. Ikke bare fordi det var en bratt læringskurve, men også fordi vi ble hørt og fikk bidra til å forme organisasjonen de neste tre årene.

Av: Stine Bø, leder i Parat UNG

Styret i Parat UNG. Fra venstre: Espen Grovassbakk (varamedlem), Hans-Erik Skjæggerud (Paratleder og ikke medlem av UNG-styret), Jonathan Medina Abrahamsen (styremedlem), Stine Bø (leder med krampelatter), Bente Valland (styremedlem), Idar Gundersen (nestleder) og Marlene Ferstad Viker (sekretær).

Signalene vi fikk på vårt eget årsmøte i september var tydelige. De unge er sultne på kunnskap og de ønsker å engasjere seg. De søker lett tilgjengelige plattformer hvor læring og meningsutveksling skal stå i fokus. En plass der man kan stille de «dumme» spørsmålene og få strukturert basiskunnskapen. Vi er overbevist om at det å få en ung representant inn i regionutvalgene vil bidra til nettopp dette. I tillegg vil de unge regionrepresentantene være friske pust som kan være med på å videreutvikle den gode jobben regionutvalgene gjør.

Vi i Parat UNG er opptatt av utvikling. Vi er opptatt av at organisasjonen henger med i tiden og at vi er fremtidsrettet. Vårt største mål er få unge til å forstå viktigheten av å organisere seg, og ikke minst at flere unge tør å ta på seg tillitsverv. Vi er glade for at høyskolene og universitetene reiste en diskusjon rundt verving av studenter. Parat UNG har i lang tid ønsket å dra i gang vervekampanjer rettet mot denne gruppen, men vi oppdaget tidlig at dette er en stor jobb og det er derfor utrolig viktig at organisasjonen samlet går inn for å få det til. Vi ser frem til et tett og aktivt samarbeid rundt denne utfordringen i 2016.

Til tross for at det er tøffere tider i det norske arbeidsmarkedet, er organisasjonsgraden nedadgående. Knappe 37 prosent av de som arbeider i privat sektor er organisert ifølge tall fra Fafo og Institutt for samfunnsforskning (ISF), mens tilsvarende tall for offentlig sektor er 79 prosent. Fafo-forsker Kristine Nergaard sier til Dagsavisen at det ikke er ungdom og innvandrere som har skylden for nedgangen i organisasjonsgraden, men at frafallet viser seg i aldersgruppen 35–44 år. Årsakene til nedgang kan være mange, men en av de helt åpenbare er «imaget». Fagforeninger er ikke sexy eller tiltrekkende, og når man spør folk hva de forbinder med fagbevegelsen, hagler det med adjektiver som «sirumpa gubbevelde», kommunister, Ap-patrioter, kjedelig, dyrt og unødvendig – listen er lang og det meste er rett og slett usant. Vår viktigste oppgave er å endre dette inntrykket og få arbeidstakere, unge som eldre, til å forstå fagforeningenes viktige rolle i norsk arbeidsliv og den nordiske modellen. Gjennom flaggsaken «verdien av et organisert arbeidsliv» vil Parat i 2016 fokusere på utfordringen med full styrke og Parat UNG skal være en viktig kanal for å nå ut til de yngste arbeidstakerne. Med utradisjonelle ideer og godt driv skal vi være med på å snu trenden og vise morgendagens arbeidstakere at et organisert arbeidsliv er et trygt arbeidsliv.

Sammen bygger vi organisasjonen for fremtiden.

Styret i Parat UNG kan kontaktes på e-post: parat.ung@gmail.com.

Forhandlingssjef: Turid Svendsen.

Spesialrådgiver: Kjell Morten Aune.

Spesialrådgiver: Odd Jenvin.

Forhandler Thomas Lilloe.

Rådgiver: Bjørn Are Sæther.

Tariffoppgjøret 2016

Arbeidet med årets hovedoppgjør er mer omfattende for Parat enn for de fleste andre, da organisasjonen dekker alle fire sektorene i arbeidslivet med ulike forhandlingssystemer. I tillegg har Parat ansvaret for mer enn 70 forskjellige tariffavtaler.

Av: Turid Svendsen, advokat og forhandlingssjef i Parat

Parat forhandler også med arbeidsgivere som har hovedkontor utenfor Norge, men som har ansatte i virksomheter etablert både i og utenfor Norge. Noen avtaler inngås på engelsk, i tillegg til norsk, og flere tariffavtaler er inngått med uorganiserte arbeidsgivere.

Under årets tariffoppgjør forhandler Parat med mer enn 17 forskjellige motparter i tillegg til at man har særavtaler i alle sektorer (privat, stat, kommune og Spekter*[1]).
– Kompleksiteten og omfanget stiller store krav til både tillitsvalgte og ansatte, og det vil bli lagt stor vekt på å gi riktig informasjon til rett tid på Parats websider, via e-post, SMS-varsling og medlemsmøter. Det pågående arbeidet med oppdatering av medlemmenes e-post og mobilnummer er svært viktig for å sikre at denne informasjonen når frem, sier Freddy Pedersen som er leder for medlemsregisteret.

Han oppfordrer alle til å oppdatere «Min side» på parat.com slik at alle har mulighet til å motta viktig informasjon.

Fremdriften i årets hovedoppgjør

Privat sektor

Forhandlingene starter med NHO og den konkurranseutsatte delen av industrien. Dette oppgjøret, kalt «frontfagsoppgjøret», vil være retningsgivende og gir signaler for resten av lønnstakerne i Norge. Dette er også årsaken til at dette oppgjøret får mest medieoppmerksomhet.

Frontfaget omfatter følgende avtaleområder: Verkstedoverenskomsten, Nexansoverenskomsten, Teknologi- og dataoverenskomsten, Kartonasjeoverenskomsten og Teko-overenskomsten, som samlet kalles Industrioverenskomsten (første gang i 2012).

Industrioverenskomsten som er inngått mellom Parat og Norsk Industri, starter 8. mars og omfatter rundt 2000 arbeidstakere. Fellesforbundet (en del av LO) har omtrent 35 000 medlemmer på tilsvarende avtale.

– Vi er forberedt på at dette oppgjøret ender hos Riksmekleren, der meklingsdatoen allerede er fastsatt til 29. mars. Partene må komme til enighet innen midnatt 31. mars, blir vi ikke enige, vil en eventuell konflikt være aktuelt fra arbeidstidens begynnelse fredag 1. april, sier Kjell Morten Aune, som skal lede disse forhandlingene for Parat.

De andre forhandlingsdatoene for øvrige tariffavtaler i NHO finner du på parat.com så snart disse er fastsatt. Forhandlingene på Parats avtaler i Virke starter normalt etter at frontfagsoppgjøret er ferdig, og vil sannsynligvis starte første uken i april.

Offentlig sektor

Det er YS Stat som forhandler på vegne av Parat (og de andre YS-forbundene) i tariffoppgjørene for staten, men våre forhandlere er representert i dette YS-arbeidet.

Oppgjørene i stat og kommune starter ifølge spesialrådgiver i Parat, Odd Jenvin, tirsdag 12. april og skal være avsluttet ved midnatt 30. april.

– Dersom partene ikke kommer til enighet, vil oppgjøret gå til mekling. En eventuell streik i staten vil tidligst kunne iverksettes i slutten av mai, sier Jenvin.

Statistisk sentralbyrå har presentert prognoser som indikerer at en sannsynlig ramme for lønnsoppgjøret 2016 vil ligge på 2,5–3 prosent.
– I en situasjon med blant annet økende ledighet, vekst i offentlig konsum, lav rente og svak krone er det knyttet usikkerhet til dette tallet. Dessuten vil resultatet som oppnås gjennom forhandlingene innenfor frontfaget, legge avgjørende rammer for oppgjøret i stat, sier Jenvin.

YS Stat anslår at overheng[2] og glidning[3] inn i 2016 vil utgjøre om lag 0,7 prosent for statlig sektor. Dersom rammen for lønnsoppgjøret i staten blir på om lag 2,5 prosent, vil partene i hovedoppgjøret i staten ha om lag 1,8 prosent av lønnsmassen å forhandle om.

Mye tyder ifølge Jenvin på at offentlig tjenestepensjon blir et tema i årets statsoppgjør. Det er fortsatt uklart i hvilken form og på hvilket nivå pensjon vil kunne bli et tema.
– Fra Parats side vil det bli fremmet krav om at man i dette oppgjøret som et minimum blir enige om overordnede rammer og prinsipper for fremtidig tjenestepensjon i staten.

Lønnsstatistikk for ansatte i staten har ifølge Jenvin frem til nylig blitt registrert i Statens sentrale tjenesteregister (SST). Kommunal- og moderniseringsdepartementet har nå besluttet at SST ikke lenger vil bli oppdatert, og at man i stedet vil benytte lønnsstatistikk som er rapportert inn til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (Aa-registeret). Aa-registeret er det sentrale grunndataregisteret som viser tilknytningen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i Norge.
– Problemet er at Aa-registeret ikke samsvarer med statens lønnssystem. Det blir for eksempel ikke mulig å få anslag på hvor mye det vil koste å gi ett lønnstrinn til alle i stillingskode 1408 førstekonsulent, fordi ansatte i denne stillingskoden er kategorisert på en annen måte i Aa-registeret enn de var i statens sentrale tjenesteregister, noe som vil medføre store utfordringer med å beregne den samlede kostnaden ved et lønnsoppgjør, sier Jenvin.

Fra Parats side vil det bli fremmet krav om at man i dette oppgjøret som et minimum blir enige om overordnede rammer og prinsipper for fremtidig tjenestepensjon i staten.

Etter lønnsoppgjøret i 2014 ble partene enige om at Statistikk- og beregningsutvalget i staten skulle vurdere ordningen med avsetning til resirkulerte midler. Med resirkulerte midler mener man de midlene som frigjøres som følge av at ansatte slutter, og at nytilsatte arbeidstakere får lavere lønn er forgjengeren.
– Dersom det samlede regnskapet over skifte av arbeidstakere viser overskudd, skal disse midlene tilføres de lokale forhandlingene. Staten og arbeidstakerpartene har imidlertid ikke kommet til enighet verken om hvordan størrelsen på de resirkulerte midlene skal beregnes, eller om hvordan de skal fordeles, sier Jenvin.

Kommunal sektor (KS)

Det er YS Kommune som forhandler på vegne av Parat (og de andre YS-forbundene) i tariffoppgjørene for kommunal sektor, men våre forhandlere er representert i dette YS-arbeidet. Overlevering av krav til staten vil ifølge rådgiver i Parat, Bjørn Are Sæther, skje 12. april, og forhandlingene skal være sluttført innen midnatt 30. april.
– Dersom partene ikke kommer til enighet, vil oppgjøret gå til mekling. En eventuell streik vil kunne iverksettes i siste halvdel av mai, sier Sæther.

På samme måte som for statsansatte (se over) er det uklart hvor stort lønnstillegg partene kan forhandle om, men det vil knyttes til rammene i frontfaget og statsoppgjøret.
– I vår sektor gikk vi i mai 2015 over fra minstelønnsnivåer til et garantilønnssystem. Her gjenstår det fortsatt en del justeringer og utjevninger mellom de ulike ansiennitetsnivåene, i tillegg til å øke lønnen for fagarbeidere sammenlignet med ufaglærte, sier Sæther.

Offentlig tjenestepensjon vil ifølge Sæther kunne bli et tema for kommunesektoren, og fra Parats side vil det bli fremmet krav om at partene i dette oppgjøret blir enige om overordnede rammer og prinsipper for fremtidig tjenestepensjonsordning.

Spekter

I Spekter starter «A del»-forhandlingene 5. april. Disse forhandlingene fastsetter de generelle overordnede reglene og rammen for oppgjøret, der det er naturlig å benytte resultatet i frontfaget som utgangspunkt. For helsesektoren område 10 (HSH-HUK-området – Helse, Utdanning og Kultur) vil forhandlingene ifølge forhandler i Parat, Thomas Lilloe, sannsynligvis ikke starte før oppgjøret i kommunal sektor er ferdig (se over).

[1] *Fristilte statlige virksomheter slik som for eksempel sykehusene.*
[2] *Overheng er differansen som oppstår når du sammenligner et tillegg du fikk etter oppgjøret i fjor (ofte mai/juni) med hvor mye dette tillegget utgjør over et helt år nå i 2016.*
[3] *Glidning er differansen mellom det som ble resultatet etter forhandlingene i 2015 og lønnsvekst som kommer i tillegg, for eksempel som følge av ansiennitetsopprykk, bonus eller en nytilsatt som får et høyere lønnstrinn sammenlignet med tidligere ansatt i samme stilling.*

Kommentar av
Thomas Lilloe,
forhandler i Parat

Økonomien i norsk næringsliv

Norsk økonomi er inne i en lavkonjunktur som for det meste skyldes nedgangen i oljeprisen. Den delen av næringslivet som er knyttet til produksjon av olje og gass, sliter derfor med lave investeringer, lav lønnsomhet og redusert aktivitet. Andre deler av næringslivet opplever gode tider, med gunstig kronekurs og høy etterspørsel, noe som gjelder blant annet fiskeindustrien. Samlet sett er derfor ikke norsk økonomi inne i en krise med fare for stagnasjon eller deflasjon, men vi må likevel vise forsiktighet.

Mange av de toneangivende selskapene i Norsk industri sliter og må nedbemanne, det samme gjelder alle de små nisjeselskapene og den øvrige delen av leverandørindustrien tilknyttet olje og gass.

Alt i alt er det stor aktivitet i norsk næringsliv. Selv med store kutt i oljeindustrien er det fremdeles slik at Norge har rekordmange sysselsatte. Problemet er at tilveksten av nye arbeidsplasser er lav. Et annet faresignal er at takten i nyetableringer og opprettelse av nye arbeidsplasser går tregt og er synkende.

Med økende tilstrømming av ledige hender, blant annet ved innvandring og synkende antall nye arbeidsplasser, vil vi se en økning i arbeidsledigheten i tiden fremover. Høyere ledighet gir ubalanse i arbeidsmarkedet og legger press på lønn- og arbeidsvilkår, vi må derfor regne med en stagnasjon i lønnsutviklingen eller for noen bransjer også en nedgang i samlede vilkår.
Partene i arbeidslivet vil vise ansvarlighet og akseptere at 2016 blir et år der reallønnsutviklingen vil bli lav eller ned mot null.

I nasjonalbudsjettet for 2016 anslår regjeringen at vi hadde en reallønnsvekst på 0,6 prosent i 2015. For 2016 anslås årslønnsveksten til 2,7 prosent og reallønnsveksten til 0,2 prosent. Den siste tids utvikling tilsier at dette estimatet er for lavt, og at prisveksten vil kunne bli høyere. Med et oppgjør på 2,7 prosent vil vi derfor sannsynlig få reallønnsnedgang.

Tariffpolitikk

Alle krav som fremmes under årets hovedoppgjør, vil være forankret i Parats tariffpolitiske plattform som inngår i arbeidslivs- og samfunnspolitiske dokument (se parat.com). Dette er grunnlaget som skal sikre medlemmene gode lønns-, inntekts- og arbeidsvilkår. Hovedpunktene er som følger:

- Parat vil ha et inkluderende samfunns- og arbeidsliv uten diskriminering.
- Parat vil at flest mulig arbeidstakere skal omfattes av landsdekkende tariffavtaler tilpasset utfordringene i den enkelte sektor, bransje og virksomhet.
- Parat vil at medlemmene skal sikres selvstendig forhandlingsrett og økt forhandlingsstyrke på sitt avtaleområde gjennom målrettet rekruttering og ved å styrke de tillitsvalgtes rolle og status.
- Parat vil at medlemmenes skal sikres deltakelse i tjenestepensjonsordninger, og medbestemmelse når det gjelder type pensjon, nivået på pensjonsytelsen og endringer i pensjonsordningen.
- Parat vil at medlemmene skal sikres gode lønns- og arbeidsvilkår og reell mulighet til etter- og videreutdanning.
- Parat vil at systematisk og kunnskapsbasert likestillingsarbeid skal bidra til at medlemmene opplever likeverd, demokrati og medbestemmelse.

Lønnskrav tar utgangspunkt i tall fra Det tekniske beregningsutvalget (TBU), der alle de store arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene er representert, og som ledes av Ådne Cappelen i Statistisk sentralbyrå (SSB). I tillegg til ordinære lønnskrav blir disse temaene viktige i vårens oppgjør:

- pensjon
- arbeidstid knyttet til endringene i arbeidsmiljøloven
- innleie og midlertidig ansettelse knyttet til endringer i arbeidsmiljøloven
- likelønn

Utover dette er det slik i Parat at det er forhandlingsutvalgene som er nedsatt på den enkelte tariffavtale, som selv vurderer hvilke krav som skal fremmes og prioriteres.

Norsk Polarinstitutt har hatt en opptelling som viser at det er 975 isbjørner på Svalbard, en økning på 290 isbjørner de siste elleve år.

Utfordringer for Svalbardsamfunnet

Svalbardsamfunnet er inne i en stor omstilling fra gruvedrift til mer turisme og forskning. Det meste av gruvedriften er satt på vent, og myndighetene er tvunget til å investere milliardbeløp i årene fremover for å opprettholde en akseptabel bosetting.

Av: Trygve Bergsland

Parat-bladet presenterte i forrige utgave en stor sak om Svalbards globale frøhvelv. I ettertid er lokalsamfunnet rammet av et snøskred som kostet to mennesker livet – 42 år gamle Atle Husby og 2 år gamle Nikoline Røkenes. Flere andre ble skadd, og 200 mennesker ble evakuert. I tillegg må lokalsamfunnet finne frem til ny næringsvirksomhet som kan erstatte ulønnsom gruvedrift.

Redusert gruvedrift

På grunn av lave priser er Store Norske Spitsbergen Kulkompani (SNSK) tvunget til å stenge ned mye av gruvedriften og vil foreløpig innføre inntil tre års driftshvile i gruvevirksomheten i Svea-området. Regjeringen vil samtidig bidra med penger til gruveselskapet på Svalbard.

Gruveselskapet opplyser at de i løpet av året starter forberedelse til driftshvile i Svea og Lunckefjell fra årsskiftet. Planen er at driftshvile kan opprettholdes i inntil tre år, i påvente av at kullprisene skal bedre seg.
– Hensikten med driftshvile er å gi lokalsamfunnet noe lengre tid til å bygge opp nye næringer. Samtidig opprettholder vi muligheten for oppstart hvis markedet skulle ta seg opp, men vi har samtidig ingen garanti for at ikke forholdene forverrer seg, sier næringsminister Monica Mæland.

Store Norske vil samtidig øke aktiviteten i Gruve 7 ved Longyearbyen ved å gå fra ett til to skift fra andre kvartal neste år. Gitt at dagens kullpris-prognoser slår til, og driftspausen ved Svea og Lunckefjell opprettholdes, vil selskapet ha behov for årlige bevilgninger på 144 millioner kroner hvert år de neste tre årene – fra 2017 til 2020.
– Vi har ingen garanti for at forholdene ikke forverrer seg. Som eier i Store Norske følger vi utviklingen tett og vurderer situasjonen løpende, sier Mæland.

Varmekraftverk

Longyear Energiverk er et kullfyrt varmekraftverk i Longyearbyen på Svalbard og er ett av to kullkraftverk som er i drift på norsk område, det andre er det russiskdrevne kullkraftverket i Barentsburg, også på Svalbard.

Parat-medlem Anita Utsi, som er ansatt i Longyearbyen lokalstyre, sier Gruve 7 blir den eneste norske gruve i drift på Svalbard.
– Det er viktig for oss at det fortsatt er gruvedrift her, og vi er avhengige av kullet for å drive energiverket, som gir strøm til hele Longyearbyen-området, sier Utsi.

Det er Svalbard lokalstyre som har ansvaret for driften av kullkraftverket, som hun omtaler som Longyearbyens kuleste arbeidsplass.
– Uten eget kull ville vi måtte hente kull fra fastlandet, noe som ville være svært kostbart og uhensiktsmessig, sier hun til Parat-bladet.

Energiverket har 25 ansatte og er døgnkontinuerlig bemannet. Operatør er selskapet Bydrift Longyearbyen AS, som eies av Longyearbyen lokalstyre. Utslippstallene fra varmekraftverket er ifølge operatøren cirka 60 000 tonn CO2 per år, noe som tilsvarer 0,1 prosent av norske utslipp.

Sterk norsk bosetting

Til tross for nedbemanningen i gruveselskapet Store Norske har folketallet på Svalbard holdt seg tilnærmet uendret. Det var i 2015 registrert 2667 bosatte personer på Svalbard, av disse var 2189 i de norske bosetningene, viser befolkningsstatistikken fra Statistisk sentralbyrå (SSB).

Jussprofessor og ekspert i havrett, Geir Ulfstein, sier til NTB at gruvedriften på Svalbard ikke er avgjørende for om det skal være bosetting på Svalbard, men at det politisk kan være av betydning å vise at området er norsk territorium.
– Det er ingen grunn til absolutt å holde det antallet som bor der i dag. Det viktige er å gi et troverdig signal om at Svalbard er viktig for Norge. Hvordan man skal få

Kummerlige arbeidsforhold innerst i gruven der takhøyden er under én meter. Foto: Trygve Bergsland.

til det, er et annet spørsmål. Kulldriften har vært nyttig fordi den er en helårs virksomhet, noe for eksempel turisme ikke vil kunne være. Så er det spørsmål om hvor mye forskning kan bidra med, sier Ulfstein.

Økt satsing på forskning og turisme

Svalbardsamfunnet søker nytt fotfeste for tiden etter Store Norske. Tre nye hoteller skal opp, og lokalstyret håper på havneutbygging.
– Svalbard skal overleve også etter at Store Norske en gang i fremtiden stenger dørene for kulldrift. Blant annet skal det investeres i havneutvikling, sier tidligere lokalstyreleder Christin Kristoffersen.

Svalbard Hotell har ifølge Svalbardposten investert 45 millioner i bygging av 31 nye rom som alle er fylt opp resten av sesongen. Hotellkapasiteten er sprengt, og det var i november 3900 overnattinger, noe som er en økning på 16 prosent fra året før. Her var 52 prosent av overnattingene ferie- og fritidsovernattinger.

Kristoffersen, som i oktober gikk av som lokalstyreleder, mener Norge har et fortrinn når det gjelder å kunne lede an i en globalt bærekraftig og kunnskapsbasert utvikling av Arktis ved satsing på forskning, turisme og industri basert på ny teknologi.
– Universitetet her skal utvides, og det er håp om å starte nye ingeniørstudier her. Turisme er en annen bærebjelke. Men uten industriell utvikling har ikke samfunnet mulighet til å overleve, mener Kristoffersen.

Turisme

Svalbard-samfunnet strever med å finne veien videre med en kulldrift i krise. Mange setter sin lit til at turistnæringen kan utvikles.
– Oppsigelsene i Store Norske vil trolig medføre en befolkningsreduksjon på 20–25 prosent. Det vil selvsagt ramme barer, restauranter, butikker, attraksjoner og kanskje også flytrafikken, sier reiselivssjef Ronny Brunvoll i Visit Svalbard i Longyearbyen.

Et eksempel på ny turisttrafikk er avtalen Store Norske har gjort med Basecamp Spitsbergen om utvikling og drift av turistvirksomhet i gruvebyen. Avtalen er et testprosjekt og gjelder fra januar til midten av mai 2016.
– Svea er verdens nordligste operative gruvesamfunn, og vi gleder hos til å formidle historien fra svenskenes oppstart i 1917 til det som i dag er et av verdens mest avanserte gruvesamfunn øverst på jordkloden, sier administrerende direktør Steinar Rorgemoen i Basecamp Spitsbergen.

En annen aktivitet er muligheten til turer fra Longyearbyen på Svalbard til Barentsburg og Pyramiden i den nye katamaranen Vågsfjord.
– Det blir et helt nytt tilbud i reiselivet på Svalbard. Bruk av denne båten vil gjøre at turister og andre kan komme seg mye lenger på kortere tid, sier mannen bak selskapet og satsingen, Sten-Are Paulsen, til Svalbardposten.

Turistnæringen leter etter nye tilskudd som kan bidra til vekst, samtidig som naturen skal beskyttes. Voksende turisme i selve Longyearbyen, med turer

Parat-medlem Anita Utsi i kontrollrommet på Energiverket. Foto: Vetle Daler.

Energiverket ligger i utkanten av Longyearbyen og forsyner hele området med elektrisitet. Foto: Vetle Daler.

i nærområdet, historiske besøk i den nedlagte Gruve 3 og nordlyssafari er andre aktiviteter Svalbard har å by på.

Flere isbjørner enn før

Det er flere isbjørner på Svalbard enn tidligere, viser en ny opptelling. Det er 975 isbjørner på øya, en økning på 290 isbjørner på elleve år. Det viser en opptelling Norsk Polarinstitutt har gjennomført, ifølge Svalbardposten.

Norsk Polarinstitutt understreker imidlertid at tallene er noe usikre, siden isbjørnene på Svalbard tilhører den såkalte barentshavbestanden som vandrer mellom norsk og russisk territorium. Russland sa tidligere i år nei til å delta i prosjektet, noe som førte til at kun dyr på norsk side av grensen kunne telles.

Klimaendringer på Svalbard

Mens gjennomsnittstemperaturen i verden har steget 0,8 grader siden slutten av 1800-tallet, har økningen i Arktis vært omtrent det dobbelte. En av årsakene er at det blir mindre sjøis når temperaturen stiger. Dermed blir det mer åpent hav, som absorberer mer stråling fra sola – noe som forsterker oppvarmingen.

Langs kysten av Svalbard er mye av sjøisen blitt borte de siste tiårene. I fjorder som tidligere frøs til om vinteren, er det i dag åpent hav året rundt. På land ser det ut til at svært mange isbreer er blitt mindre. To breer utenfor Ny-Ålesund som måles nøye, har med unntak av to år krympet sammenhengende helt siden 1960-tallet.

Det er strenge restriksjoner for ferdsel i det sårbare naturmiljøet på Svalbard, opplyser reiselivsrådgiver hos Sysselmannen, Margrete Nilsdatter Skaktavl Keyser.
– De store cruiseskipene som går på tungolje, har klare restriksjoner på hvor de kan gå, og disse ble strengere i 2015 da unntakene for seiling til Magdalenefjorden og Ny-Ålesund falt bort, sier hun.

Kilder: Store Norske Leksikon, Store Norske Spitsbergen Kulkompani, Svalbardposten og NTB.

Svalbardtraktaten

Svalbardtraktaten er en internasjonal avtale, som ble inngått 9. februar 1920 og trådte i kraft 14. august 1925. Den slår fast Norges «fulle og uinnskrenkede høihetsrett» over Svalbard, inklusive Bjørnøya, og at norske lover og regler gjelder for området.

Borgere og selskaper fra alle traktatland har lik rett til adgang og opphold. De skal kunne drive fiske, fangst og all slags næringsvirksomhet på like vilkår. All virksomhet er underlagt lovgivningen som norske myndigheter vedtar, men ingen kan behandles forskjellig på bakgrunn av nasjonalitet.

Skatter, gebyrer og avgifter som kreves inn, skal ikke overstige det som kreves for å dekke utgiftene ved administrasjon av Svalbard. Svalbard er norsk territorium, Atlanterhavspakten gjelder derfor på øygruppa. I fredstid er det ikke faste, militære baser her, men under annen verdenskrig var det i en periode en norsk garnison på Svalbard.

Traktaten er i dag ratifisert av 42 land: Afghanistan, Albania, Argentina, Australia, Belgia, Bulgaria, Canada, Chile, Danmark, Den dominikanske republikk, Egypt, Estland, Finland, Frankrike, Hellas, India, Island, Italia, Japan, Kina, Litauen, Monaco, Nederland, New Zealand, Norge, Polen, Portugal, Romania, Russland, Saudi-Arabia, Spania, Storbritannia, Sveits, Sverige, Sør-Afrika, Sør-Korea, Tsjekkia, Tyskland, Ungarn, USA, Venezuela og Østerrike.

Kilde: Sysselmannen, Forsvarsdepartementet og NTB

Parat informerer

Driftstilskudd og ekstra midler

Parat har en ordning med driftstilskudd hvor deler av kontingenten etter søknad tilbakeføres til underorganisasjoner eller medlemsgrupper med minimum fem fullt betalende heltids- eller deltidsansatte medlemmer.

Midlene man mottar, skal brukes til lokal aktivitet blant medlemmene. Det er gruppas leder som kan søke og som mottar støtten. Dersom det er behov for å søke om ekstra midler utover driftstilskuddet, må dette gjøres i egen søknad om ekstra midler. Det er også her gruppas leder som kan søke og som vil motta støtten.

Søknadsskjemaene finner du ved å logge inn på «Min side», og søknadsfristen er 1. mars.

Ledige plasser på kurs

Det er fortsatt ledige plasser på flere kurs, og selv om påmeldingsfristen er utløpt, kan du sende en e-post til kurs@parat.com for å sjekke om det fortsatt kan være en ledig plass.

Til førstkommende Trinn 2-kurs i Tromsø 12.–14. april, for region Nord- og Midt-Norge, er det ledige plasser, og du finner en rekke kurs for din region i kurskalenderen på parat.com.

Liss Fusdahl. Foto: Vetle Daler.

Ny avdelingssekretær

Liss Fusdahl vil vikariere i forhandlingsavdelingen en periode fremover. Fusdahl treffes på e-post: liss.fusdahl@parat.com og telefon 909 91 297.

Ny advokat i forhandlingsavdelingen

Kathinka Mohn har tidligere jobbet som advokat i Parat og er nå tilbake for å vikariere for Katrine Roald som er ute i foreldrepermisjon. Mohn treffes på e-post: kathinka.mohn@parat.com og telefon 951 66 608.

Kathinka Mohn. Foto: Trygve Bergsland.

Broen til fremtiden

I februar ble det avholdt en ny miljøkonferanse der Parat er en av støttespillerne. I tillegg til statsminister Erna Solberg holdt blant annet Jan Egeland fra Flyktninghjelpen, Johanne Sæther Houge fra Naturvernforbundet og Connie Hedegaard fra regjeringens ekspertutvalg for «grønn konkurransekraft» innlegg under konferansen.

Ny dato for region-konferanse øst

Ny dato for høstens konferanse i region øst er 24. og 25. oktober 2016. Vi ber alle notere ny dato. For mer informasjon se Parats kurs- og konferansekalender på parat.com.

Parat-lederne på Facebook

Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud og nestleder Vegard Einan har fått nye sider på Facebook der de i tiden fremover vil presentere seg selv og hva de til daglig jobber med for å fremme Parats og medlemmenes interesser i samfunnet.

Benytt muligheten til å stikke innom for å si «hei» samtidig som du oppfordres til å dele sidene med andre medlemmer og interesserte.

Parats nestleder Vegard Einan.

Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud.

Parats regionsutvalg (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
Øivind Østbø, Remiks
E-post: oivind.ostbo@remiks.no
Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne
E-post: akt@brreg.no
Tor-Fredrik Olsen, Finnmark Fylkeskommune
E-post: tor.fredrik.olsen@ffk.no
Line Hoseth, NOKAS, Leknes Lufthavn, Ungrepresentant
E-post: line_hoseth_88@hotmail.com

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, Ungrepresentant
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 Kjønsø - Asko Øst
E-post: ronny.kjonso@asko.no
Anja P. Ahlstrøm – NIBIO
E-post: Anja.Ahlstrom@nibio.no
Hans Andreas Bøhmer, Securitas i Oslo, Ungrepresentant
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 Økonomiteneste
E-post: vidar.alfei@nav.no
Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad AS
E-post: hege.solbakken.saebo@aftenbladet.no
Wibecke Søraas 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, Ungrepresentant
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
Helge Tverdal – AS Varden
E-post: helge.tverdal@varden.no
John-Inge Nerland – Fylkesmannen i Buskerud
E-post: fmbujin@fylkesmannen.no
Nina Ødegård – Høyskolen i Buskerud og Vestfold
E-post: Nina.Odegard@hbv.no
Cecilie Holt, NAV
E-post: cecilie.holt@nav.no
Hilde Valen, NAV i Vennesla, Ungrepresentant
E-post: hilde.valen@nav.no

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:

Thomas Lilloe,
Forhandler

Thore Eithun Helland
Advokat

Lene Liknes Hansen
Advokat

Renate Messel Hegre
Forhandler

Alexander Iversen,
Forhandler

Annbjørg Nærdal
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.

Turnus og overtid

Vi har i min bedrift arbeidet dagtid frem til nå, men bedriften vil nå utvide åpningstidene og innføre turnus og mer overtid. Siden jeg har små barn og er alenemor, passer det svært dårlig å arbeide overtid eller turnus. Kan jeg si nei til overtid og turnusarbeid?
Emma

Svar: I regler for overtid kan arbeidstaker ha rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når man av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også å frita arbeidstaker som ber om det, når arbeidet kan utsettes eller utføres av andre.

I regler for turnus kan arbeidstiden, om ikke annet er avtalt i tariffavtale, plasseres mellom klokken 06:00 og 21:00. Arbeid etter klokken 18:00 på lørdag og frem til klokken 22:00 søndag regnes som helgearbeid, og kan ikke inngå i den alminnelige arbeidstiden. Arbeidsgiver står derfor ganske fritt når det gjelder å plassere arbeidstiden i løpet av døgnet. I motsetning til retten til å be seg unntatt for overtid kan man ikke nekte å arbeide turnus eller forskjøvet arbeidstid, med mindre arbeidstidens plassering er regulert i kontrakt eller tariffavtale.
Thomas

Problemer med leietaker

Jeg har en leier i kjelleren som støyer og lager mye bråk og som ikke betaler leien. Jeg kan reglene for oppsigelse og har sendt ham en skriftlig oppsigelse, men leieren har nå protestert mot oppsigelsen og nekter å flytte. Jeg har prøvd å ta kontakt med ham, men han nekter å ha noe med meg å gjøre. Hvem skal jeg nå ta kontakt med for å få løst denne uheldige tvisten, må jeg til tingretten, eller er det andre steder å gå?
Finn Einar

Svar: Det forutsettes her at du har sagt opp leieavtalen på korrekt måte, og at leieren har protestert i samsvar med reglene i husleieloven. Dersom du leier ut i Oslo, Akershus, Hordaland, Sør-Trøndelag eller Nord-Trøndelag, skal du sende en klage til Husleietvistutvalget. Informasjon finner du på www.htu.no.

I andre deler av landet begynner en slik sak i forliksrådet. Det må også opplyses at fra 1. juli i år får alle i Norge som leier bolig som forbruker, mulighet til å sende en klage til Husleietvistutvalget hvis utleier driver utleie som næring. Du som utleier kan ikke benytte deg at dette utvidede tilbudet. Men er du misfornøyd med avgjørelsen i Husleietvistutvalget eller forliksrådet, kan du anke saken til tingretten innen en måned fra forkynning.
Thore

60 år og flere feriedager

Jeg fyller 60 år i desember i år. Hvor mange dager ferie har jeg rett på i år?
Line

Svar:Etter ferieloven har du rett på 31 virkedager ferie, tilsvarende fem uker og én dag ferie, slik det er beskrevet i ferieloven.

Alle arbeidstakere har rett på 25 virkedager ferie hvert år. I tillegg har arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret, rett på ekstraferie på seks virkedager. Virkedager er alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager. Er du bundet av tariffavtale, kan det også hende du har en «femte ferieuke», ofte regulert som fem virkedager ferie. I så tilfelle har du rett på 36 virkedager, 6 uker ferie, fra det året du fyller 60 år.
Lene

Permisjon og lønn ved fødsel

Min samboer og jeg venter barn i juni. Ifølge mine kolleger på sykehusapoteket der jeg jobber, har jeg i tillegg til avtalt foreldrepermisjon også rett til permisjon med lønn i to uker i forbindelse med fødselen. Stemmer det?
Stian

Svar: Alle arbeidstakere har rett til omsorgspermisjon ifølge arbeidsmiljølovens paragraf 12-3. Sykehusapotekene er omfattet av tariffavtale som i tillegg sikrer lønn under omsorgspermisjon på lik linje med mange tariffavtaler i både statlige og private virksomheter. Permisjon etter disse bestemmelsene skal normalt avvikles i løpet av de første to ukene etter hjemkomst.
Renate

Stillingsendring og lønn som statsansatt

Jeg er midlertidig ansatt i en statlig etat, men nå skal stillingen min gjøres om til en fast stilling. Jeg har hørt at jeg kan forhandle opp lønnen min når jeg går fra midlertidig til fast ansettelse. Er det riktig?
Maria

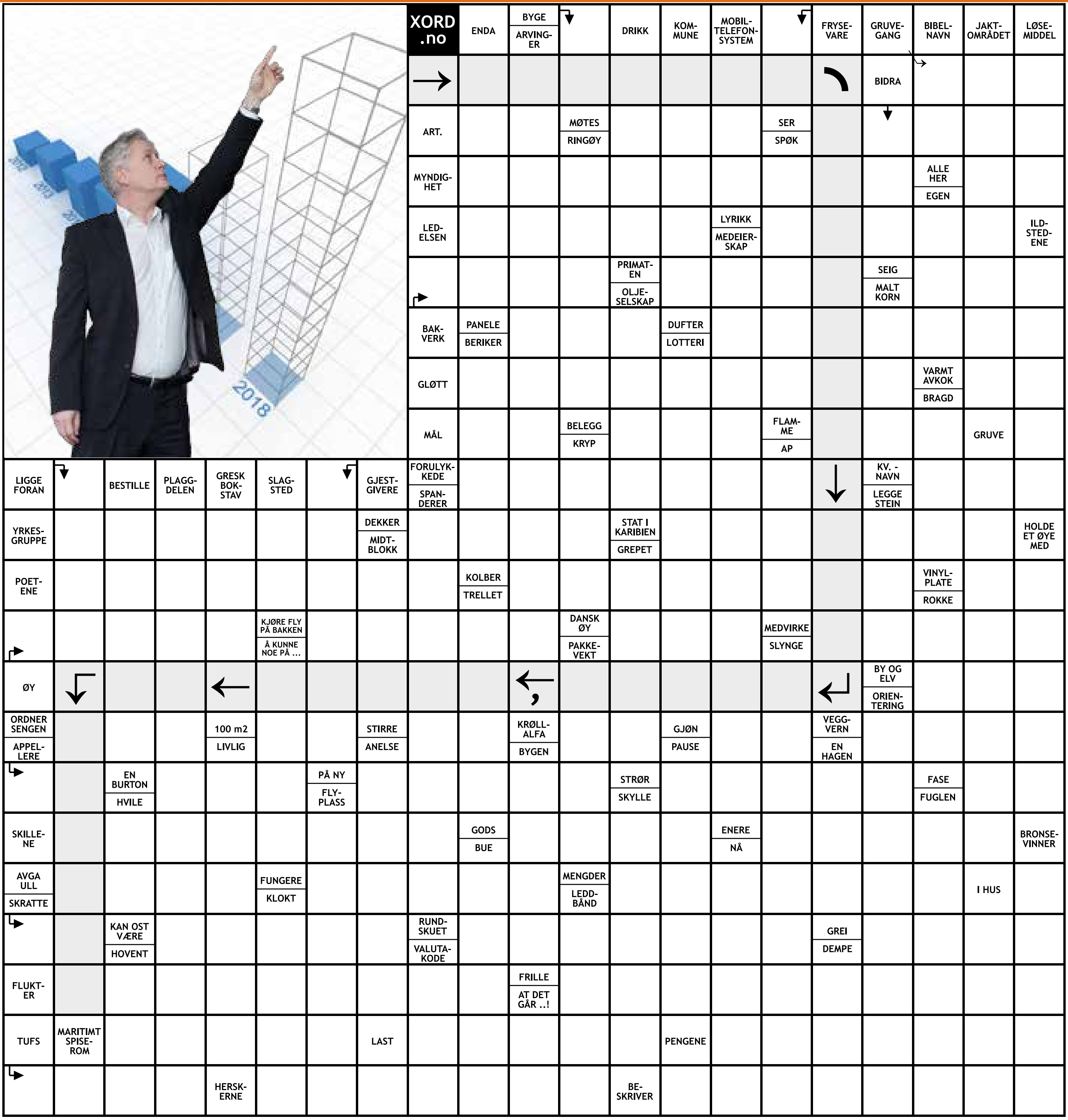
Svar: Når du går over fra midlertidig til fast stilling i staten, kan du få en ny vurdering av lønnen din innenfor stillingens lønnsalternativer, slik det er beskrevet i hovedavtalen. Det er imidlertid ikke en forhandling, men en vurdering fra arbeidsgiver. Det betyr at du ikke kan fremme et krav gjennom din tillitsvalgte, en lønnsjustering i dette tilfellet vil derfor ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett. Selv om du ikke kan fremme et krav, og heller ikke kan forhandle, er det imidlertid ingenting i veien for å minne din arbeidsgiver på at bestemmelsen er der og kan brukes.
Alexander

Krav på ventelønn

Jeg har jobbet i en statlig etat i mange år, men nå er det snakk om at avdelingen jeg jobber i, skal legges ned. Har jeg da rett på ventelønn dersom jeg får en oppsigelse?
Filip

Svar: Stortinget vedtok i desember endringer i tjenestemannsloven som innebærer at ventelønnsordningen utfases. Endringene gjelder fra 1. mars 2016. Dette betyr at ingen får ventelønn dersom de fratrer stillingen etter dette tidspunktet, og du vil dessverre ikke ha rett på ventelønn, siden fratredelsestidspunktet helt sikkert vil være etter 1. mars 2016. Du vil imidlertid ha rett på ordinære dagpenger på linje med alle andre arbeidstakere.
Annbjørg

PARAT KRYSSORD



Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nr.5 – 2015 var: «PARAT OM KLIMA, MILJØ OG ARBEIDSPLASSER»
De tre heldige vinnerne er: Oddvar Johansen, Skedsmokorset, Solveig Bang-Olsen, Tranby, Karin W.Vanebo, Namsos.

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

Husk å merke e-posten/konvolutten «Kryssord 1/2016»

Premie: Elvang INCA pledd av 50 prosent alpakkaull, 40 prosent fåreull og 10 prosent mikrofiber. Målene er 130x200 centimeter (se foto).

Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: 11. april 2016.

Løsning: ....

....

Navn: ....

Adresse: ....

....

SUDOKU:

Sudoku-oppgaven går ut på å plassere sifrene 1 til 9 slik at alle de loddrette og vannrette radene inneholder sifrene 1 til 9 én gang (slik at også hver 3 × 3-boks inneholder alle sifrene én gang).

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

Lett

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

Middels

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

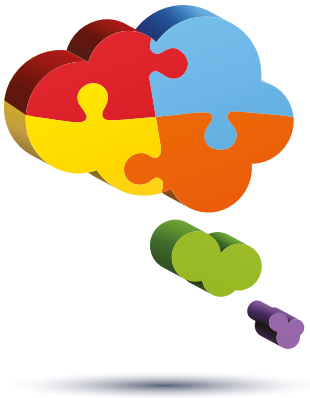
Ekspert

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

KRYSS OG TVERS:

Hvilket ord står IKKE i diagrammet?
Det ordet er oppgavens løsning.

FØNVIND
HAGLBYGE
HAVGULE
KAKELINNE
KORNMO
KULELYN
KULING
KUMULUS
LAVTRYKK
MISTRAL
MONSUN
NEDBØR
NORDLYS
ORKAN
PASSAT
REGNBUE
REGNVÅR
RIMFROST
SKYPUMPE
SLUDD
SOLGANGSBRIS
SOLSKINN
STORMBYGE
SYKLON
TAIFUN
TORNADO
TYFON
ØSTAVIND



ANAGRAMKRYSS:

Til venstre for skillestreken er løsningsordene, og her er bokstavene stokket om i anagrammer. Finn ut hvilke ord det er snakk om og skriv dem inn i feltet til høyre (kun vannrett). Én bokstav står riktig plassert allerede. Når du er ferdig, stokker du om på bokstavene som er nummerert. Dette er løsningsordet som kan skrives inn i feltet nedenfor. Stikkord for løsningsordet er «Trafikk».

G	R	A	D	F	E	1					
B	A	R	V	E	D					3	
E	N	G	K	R	E			6			
I	S	K	O	K	S				5		
T	I	D	T	R	E		4				
G	A	S	T	E	N						2
S	L	I	T	E	R	7					

1	2	3	4	5	6	7

Parats treningsside med hjernetrim

Sender du oss løsningen på alle oppgavene på denne siden, er du med i trekningen av et Elvang INCA pledd av 50 prosent alpakkaull, 40 prosent fåreull og 10 prosent mikrofiber. Målene er 130x200 centimeter.
Frist for å sende inn løsningen er 11. april 2016.
Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve.bergsland@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. Husk å merke e-posten/konvolutten «Hjernetrim 1/2016».
Vinneren av hjernetrim i 5/2015 er Renathe Karlsen, Kvaløysletta.

Samfunnsansvar og delingsøkonomi

Ordet «delingsøkonomi» er nytt og benyttes nå så ofte av så mange at det sannsynligvis ligger helt i tet i konkurransen om å bli kåret til årets ord i 2016. Det er selvfølgelig ikke viktig. Mange mener imidlertid at betydningen av ordet og konsekvensene dette har på norsk arbeidsliv og samfunnsøkonomi, er store.

Når vi åpner eller ser på et hvilket som helst nyhetsmedium i dag, slår ord som delingsøkonomi, teknologi, digitalisering, automatisering og robotisering imot oss med varsel om at vi står midt i en pågående revolusjon. Varselet følges ofte av en påstand om at endringene får konsekvenser for den enkelte av oss, enten vi vil eller ikke. Dette tror jeg også på, men jeg er ikke så redd for endringene som mange andre gir uttrykk for at de er. Historien viser jo nettopp at utviklingen opp gjennom alle tider hviler på mange små og store revolusjoner. Disse endringene har medført mer eller mindre kortvarig smerte for samfunn og enkeltpersoner, men de langsiktige virkningene har alltid har vært positive.

Noen av de fremste eksemplene på begrepet «delingsøkonomi» er Uber, et nettverkselskap hvor privatpersoner henter og kjører andre for en avtalt pris etter bestilling gjennom en delingstjeneste på mobiltelefonen, Airbnb, en nettbasert markedsplass som gir privatpersoner mulighet for å leie ut sin bolig til andre mot vederlag, og Nabobil som gir privatpersoner en markedsplass for å leie ut bilen sin til andre. Det nye disse eksemplene representerer, er omfanget av delingen som den nye teknologien gir mulighet for, og mange får betalt for å dele. Det er i kjølvannet av dette at det likevel kan oppstå noen utfordringer. Vi har allerede verktøyene for å løse disse. Spørsmålet er nok heller om vi bruker disse godt nok.

For eksempel er det flere potensielle delingstjenester som i dag er omfattet av konsesjonsplikt eller er lovregulert på annen måte. Persontransport er et eksempel på dette. Dersom delingstjenestene bryter med slike lover, er det både ulovlig og et samfunnsproblem som må løses. I slike tilfeller må det vurderes om lovene er gode nok, og om de faktisk håndheves. Er lovene gode nok, men ikke håndheves, er det heller en ressursutfordring som må løses.

Betales det ikke pliktig skatt av inntekter fra delingstjenester, er det både ulovlig, umoralsk og et samfunnsproblem som må løses. Vi har allerede lover og skatteregler som regulerer dette, men kanskje må det ses på justeringer som gjør de enklere å håndheve disse. Kanskje skal vi også erkjenne at tiden er moden for å gå over til det kontantløse samfunnet hvor alle økonomiske transaksjoner er sporbare for å sikre at vedtatte skatter og avgifter betales.

Dersom delingstjenester tar form som profesjonell næringsvirksomhet og dette i realiteten innebærer at man unndrar seg arbeidsgiveransvar, er det både ulovlig og et samfunnsproblem som utfordrer den norske modellen. Vi har imidlertid lov- og avtaleverk som allerede regulerer dette, men både partene i arbeidslivet og myndighetene må påta seg et ansvar for å se til at disse følges.

Jeg mener det er liten tvil om at vi nå er inne i en periode hvor det skjer flere endringer som representerer noe nytt og gjennomgripende, som får konsekvenser for oss alle og krever at vi endrer oss. I slike omgivelser er det lett å la seg rive med og overvurdere betydningen av alt vi oppfatter som nytt. Vi skal ikke forby eller gjør alt annerledes fordi «delingsøkonomien» vokser frem, men det vil nok være behov for noen justeringer for å sikre den norske arbeidslivsmodellen og velferdsstaten.

Hans-Erik Skjæggerud
Leder i Parat

Foto: Trygve Bergsland

						XORD .no	POSTEI	LØVTRE / FORUM	1 ↓	LEGGER NOEN PÅ DAMENE PÅ FEST	2 ↓	HEVES	MYNT	NÆRE PÅ	1 ↓	MUSE-LOKKE-MAT / KRUSIFIKS	BIBEL-NAVN	3 ↓	NAVNE-DAG 07.10.	JORDET
						→	4	5	6	5	7	→	8	9	10	11	12	6	↴	12
						100 m2	5	6	NOTA-BENE / TANN	9	3	HØYTT-RAVENDE / LAND-TUNGE	6	12	7	1	6	13	10	11
						EN KENNEDY	7	12	14	BLI ENIGE / TUPPES	12	9	12	10	SERE-MONIER / ANBE-FALING	6	13	7	12	6
EKSPO-NERTE	PLAGET	AKSEPT / DRAPERI	15 ↓	PART	KAPRER	EN-BÅRNE / VIL SI	12	9	12	10	7	12	GRIPES / ROM	7	5	10	3158	FOR-ÆRTE / LUFT-NORGE	16	5
2 →	7	10	5	7	7	12	TIL-PASSET / FRØET	5	9	4	5	10	10	12	7	DRETT / DUGELIG	5	17	↓	KANTET
BYGE	12	17	PUSSIGE / FRATA	6	5	6	12	AULA / DUFTE	10	5	17	FØLE-HORN (fl.) / BE-TRAKTE	5	9	7	12	9	9	12	6
BABLER	6	8	6	12	6	MORENE / EN BRUMM	6	5	GREI / SAMT	6	12	5	17	PERSON FRA AGDER / HØYTID	12	16	14	ØYE-BLIKK / REN	9	2
TEMPERA-TUR-ENHET / FASE	16	6	5	14	DESI-LITER	1	7	9	1	11	10	9	1	15	10	9	12	4	↵	ØYNE
9 →	12	AVVIKLE	9	12	14 ↓	17	12	16	16	12	KJØRE-TØY	10	9	2	7	12	3	2	10 ↓	10
SLAVE-NE	7	6	12	17	17	12	9	12	BLØT-DYR	10	9	12	16	17	FERDER	7	2	6	12	6

Kombikryssord er en morsom variant av kryssord. Her kombinerer man et kodekryss med et «vanlig» kryssord.
Dette kryssordet har nøkkelord og nummererte ruter der hver bokstav har sitt unike tall. Dersom du står fast på et ord er det bare å bruke tallene fra andre ord man allerede har løst og sies å være en kryssordvariant som det skal være umulig ikke å løse.

Ny medlemsfordel!

Nå kan du kjøpe YS Hytteinnbo, en spesialpriset innboforsikring for deg som er medlem i Parat.

Besøk oss på **gjensidige.no/ys** eller ring **03100**.

Gjensidige

A13_0445/01.2016

Returadresse: Parat, Boks 9029 Grønland, 0133 OSLO

KLIMANØYTRAL DISTRIBUSJON B

NORGE P.P. posten

Gjensidige Bank

Sørg for å ha gode betingelser på banksparing

Hos Gjensidige Bank får du gode betingelser på innskudd. Se under for sammenligning med andre banker.

Sparekonto	Krav til fast sparing	Antall årlige uttak	0 – 100 000	100 – 500 000	Over 500 000
Gjensidige Sparekonto YS	Nei	ubegrenset	1,00 %	1,00 %	1,00 %
Nordea Sparekonto	Nei	12	0,80 %	0,80 %	0,80 %
DNB Sparekonto (maks 8 mill.)	Nei	ubegrenset	0,55 %	0,55 %	0,55 %

Høyrentekonto	Krav til fast sparing	Antall årlige uttak	0 – 1 mill.	1 – 2 mill.	Over 2 mill.
Gjensidige Høyrentekonto	Nei	4	1,30 %	1,40 %	1,50 %
DNB SuperSpar	Månedlig	12	1,20 %	1,20 %	1,20 %
Skandiabanken Høyrentekonto*	Nei	ingen	0,75 %	0,75 %	0,75 %
Nordea Bufferspar	Månedlig	ingen	1,00 %	1,00 %	1,00 %
Danske Bank SparExtra	Månedlig	ingen	0,90 %	0,90 %	0,90 %

BSU	Alle beløp
Gjensidige BSU	3,40 %
Nordea BSU	3,40 %
DNB BSU	3,20 %
Skandiabanken BSU	3,00 %

Prisene er hentet fra bankenes hjemmesider 15.2.2016.

*Rente på Skandiabanken Høyrentekonto gjeldende fra 30.3.2016.
Rente under 100 000 kroner er 0,05 %.

Les mer på gjensidigebank.no

Gjensidige