

## DEBATT

## DELTA I DEBATTEN, SKRIV TIL OSS

Kronikk: 6000 tegn inkl. mellomrom. Novodinnlegg: 4000 tegn. Innlegg/ropilikk: 2000 tegn.  
Kortinnlegg: 800–1500 tegn. Legg ved portrettfoto.

@ E-post: redaksjon@rogalandssavis.no ✉ Post: RA, postboks 233, 4001 Stavanger. Merk konvoluttene «Debatt».

## Et tryggere samfunn

## DEBATT

ULF LEIRSTEIN

Justispolitisk talsmann for FrP



Vi har nå kommet til et nytt år. Det er på tide å oppsummere noen av de viktigste gjennomslagene vi har fått siste år for å gjøre hverdagen til folk flest tryggere og styrkingene som gjør at volds ofre og dyr opplever mer rettferdighet.

Kampen for kriminalitetssofrene har alltid vært viktig for Fremskrittspartiet. Noe av det jeg er mest stolt av i denne perioden, er fjerningen av foreldelsesfristen i straffesaker for drap og grove overgrep. Dette er en sak Frp har kjempet for i over 10 år, og en viktig sak for veldig mange volds ofre. Nå har vi også vedtatt at det skal opprettes sentre for volds ofre i alle politidistrikt, noe som vil bidra til bedre oppfølging.

Men det er ikke bare volds ofre på to bein som har krav på trygghet og sikkerhet, det har også dyrene. Jeg er derfor glad, for at Fremskrittspartiet i regjering endelig har klart å få på plass en forsøksordning med dyrepolitilitt i to politidistrikter. Jeg håper flere partier vil støtte initiativet om et landsdekkende dyrepolitilitt, slik FrP har gjort i mange år.

Det blir stadig flere politifolk. Når denne regjeringsperioden er ferdig, vil vi ha ansatt over 1300 nye politifolk, noe som innebærer at vi når målet om 2 politifolk per 1000 innbyggere i god tid innen 2020. Ettersom flere politifolk er viktig for vår trygghet, mener jeg dette er blant Frps viktigste gjennomslag.

Med Frp ved roret har innføringen av ny straffelov blitt fremskyndet med flere år, grensene er tryggere en noensinne og soningskøene er praktisk talt fjernet. Til sammen gjør dette landet vårt tryggere å bo i.



## ARBEIDSPlassER: Ulike grupper har ulike typer utfordringer i dagens

## Et arbeidsmarked for alle



TILRETTELEGGING: Ulike typer tilrettelegging på arbeidsplassen må åpenbart balanseres med bedriftens eller foretakets kjer

## DEBATT

GUNN VEDØY

Seniorforsker IRIS samfunnsforskning



MERETE JONVIK

Forsker IRIS samfunnsforskning



I Norge er det stadig flere som faller utenfor arbeidsmarkedet, skriver Aftenposten 29. desember. For å kunne beholde et høyt nivå på sosiale ordninger, er vi avhengig av at flest mulig i arbeidsfør alder har en jobb å gå til. I pågående forskning ved IRIS spør vi hva ulike virksomheter kan bidra med for å få dette til. Tilpasninger er nødvendig, men også ivaretagelse av felles verdier og kvaliteter.

Ulike grupper har ulike typer utfordringer i dagens arbeidsmarked. Det er ikke alltid slik at disse kan leses ut av ledighetsstatistikken. I en rapport laget av OECD i 2014, er det pekt på

at det i Norge er utfordringer med å inkludere eller beholde spesielt fire grupper i arbeidslivet.

Den første gruppen er unge uten fullført videregående utdanning, der ledigheten er høyere enn blant andre unge. Andelen unge som hverken studerer, er i arbeid eller er arbeidssøkende, stiger også. Den andre gruppen består av en høy andel syke og uføre som til enhver tid står utenfor arbeidsmarkedet. Eldre er en tredje gruppe arbeidstakere som det stadig blir viktigere å holde i jobb lenger. Selv om flere etter hvert står lenger i arbeid, stiger andelen mindre enn i andre europeiske land. Den fjerde gruppen er innvandrere. I denne gruppen er ledighetstallene høyere enn for befolkningen generelt. I tillegg viser rapporten at innvandrere ofte er overkvalifisert for de jobbene de gjør, og derfor ikke får brukt kompetansen sin.

For å skape arbeidsplasser som har rom for alle typer arbeidstakere, kan de gode eksemplene være til hjelp.

Ved IRIS gjennomføres et forskningsprosjekt kalt SkillsREAL hvor 12 ulike virksomheter i Rogaland er

spurt om hvordan de tilpasser seg et mangfold av arbeidstakere. Gruppene unge, eldre og innvandrere er i fokus. Virksomheter fra både privat, offentlig og frivillig sektor er med i studien. Alle arbeidsplassene har fått anerkjennelse fordi de har ansatt og beholdt en stor andel mennesker med ulike typer bakgrunn. Flere har motvært priser for sitt arbeid med mangfold, inkludering eller arbeidsmiljø. Arbeidstakerne selv, tillitsvalgte og ledere har bidratt med sine erfaringer i intervjuer.

Erfaringene fra disse arbeidsplassene forteller at gruppene trenger ulike typer tilpasning. Dette samsvarer med hva som er beskrevet i tidligere forskning. Innvandrere behøver arenaer hvor de kan få uttrykke sin mening, bli tatt på alvor og bli hørt. For unge er det viktig at de får en god og tidlig innføring i kulturen på arbeidsplassen, inkludert moralske og etiske sider. For å beholde eldre lenger i arbeid er fleksibilitet, individuell tilpasning, forutsigbarhet og muligheten til å kunne bruke kompetansen sin på utfordrende oppgaver viktige stikkord.

De tre ulike gruppene beskriver altså ulike typer behov for tilpasning

🔴🔴 Når mektige personer bruker sin posisjon til å mobbe, er vi alle tapere.

Meryl Streep

🔴🔴 Folk vet ikke at jeg har toppkarakterer fra skolen, og ikke gjør noe halv-hjertet.

Aylar Lic



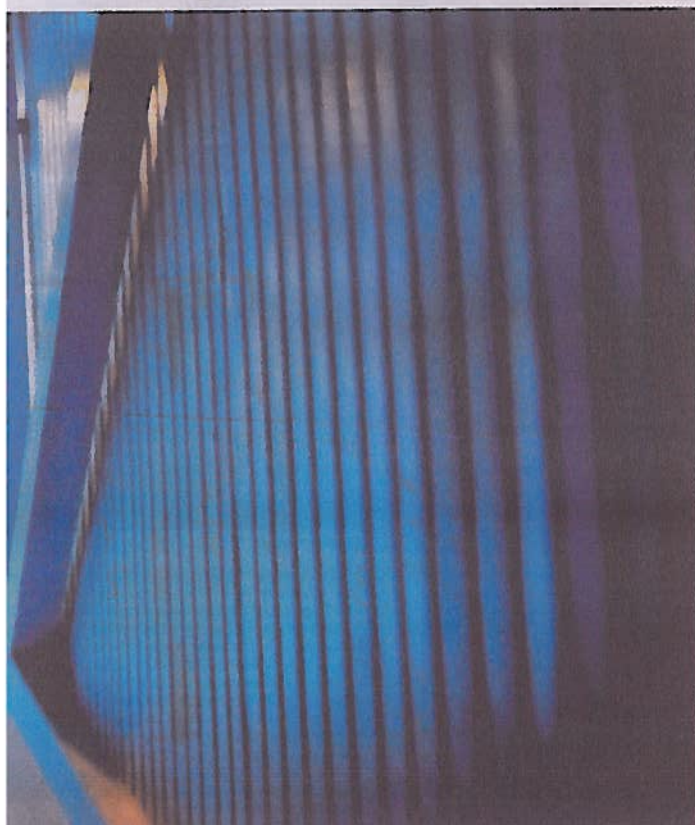
🔴🔴 Godt å se at noen friske utøvere kan vinne. I hvert fall på herresiden.

Justyna Kowalczyk



ismarked.

# nedgangstider?



eter, skriver Gunn Vedøy og Merete Jonvik ved IRIS samfunnsforskning. FOTO: HILDE UNOSEN

på arbeidsplassen, men de er samstemte i synet på hvilke kvaliteter det er som gjør arbeidsplassene deres gode.

**Den norske modellen** for arbeidslivet forutsetter et felles verdigrunnlag for arbeidsgivere og arbeidstakere. I prosjektet har vi identifisert sju ulike kvaliteter som blir spesielt løftet fram ved arbeidsplassene. Dette er kvaliteter som både ledere, tillitsvalgte og ansatte peker på, og som blir framhevet på flere eller alle arbeidsplassene: 1) Et aktivt forhold til sosial bevissthet og samfunnsansvar. 2) Kontinuerlig arbeid med verdier. 3) Tydelige formelle ledere med legitimitet og lojalitet «nedover». 4) Vektlegging av inkludering i kollegafellesskapet. 5) Myndiggjørende og frigjørende praksiser, hvor det legges til rette for læring og utvikling på arbeidsplassen. 6) Nulltoleranse for rasisme og diskriminering. 7) Mangfold som politikk for å rekruttere og beholde ansatte. Med tanke på det store spennet i

bedrifter og grupper som deltar i studien, er det interessant hvor samstemte de er i hvilke kjerneaktiviteter de framhever som viktige. Man kunne antatt at variasjonen også gjaldt i de kvalitetene som ble framhevet.

**Ulike typer tilrettelegging** på arbeidsplassen må åpenbart balanseres med bedriftens eller foretakets kjerneaktiviteter, enten det innebærer å oppfylle lønnsomhetskrav eller yte best mulig tjenester innenfor gitte budsjettammer. Men hva skjer med de gode eksemplene og erfaringene i nedgangstider? Hva tenker virksomhetene om ansettelser og tilpasning når arbeidsmarkedet blir slakkere? Dersom en ser langsiktig på arbeidsmarkedet, er vi fremdeles avhengig av at flest mulig i arbeidsfør alder jobber for å opprettholde gode velferdsordninger.

Det er derfor viktig å ikke glemme de gode eksemplene, og fortsette med å legge til rette for et arbeidsliv som gir flest mulig en sjanse til å delta, også i nedgangstider.

🔴🔴 **Det blir stadig viktigere å holde eldre lengre i jobb.**



## ARBEIDSFORHOLD:

# Sjøfolk fortjener bedre

## DEBATT

ELSE-MAY BOTTEN  
Aps næringspolitiske talsperson



Arbeiderpartiet vil sikre et godt arbeidsliv for alle i Norge, også for sjøfolk. Vi søker kunnskap og samarbeider med partene for å oppnå det. Dessverre vil ikke Høyre og Frp det samme.

**Før jul fremmet** Arbeiderpartiet sammen med SV og Senterpartiet et forslag om å utrede muligheten for å stille krav om norske lønns- og arbeidsvilkår i norske farvann. Dette stemte Høyre og Frp mot. Det er ikke rart at sjøfolkene reagerer: «De har hele tiden hevdet at de er sjøfolkene parti, men når det kommer til votering på Stortinget, velger de feil. Jeg er overrasket og veldig skuffet over Frp», sier leder i Norges Sjømannsforbund Johnny Hansen til Sysla.

I det siste har vi sett flere saker hvor vi ser behovet for å få på plass et bedre regelverk for sjøfolks lønns- og arbeidsvilkår. Vi hører om timelønn på 35 kroner timen, mangel på stillingsvern, mennesker som faller utenfor norsk arbeidsmiljølov fordi de jobber på en båt og ikke på en rigg. Båter kan bytte flagg i løpet av timer, og dermed fjerne rettigheter og dumpe lønnen til de ansatte, uten at norske myndigheter kan gjøre noe med det.

**Innenfor internasjonal skipsfart**

gjelder flaggstatsprinsippet, men hva er handlingsrommet for skip som går i fart mellom norske havner og norske installasjoner? Flaggstatsprinsippet er viktig for den internasjonale skipsfartsnæringen, og det er ingen som vil rokke ved det. Men det er mange land i verden, også av dem som vi ofte sammenligner oss med, som like fullt sikrer seg at folk som jobber i deres farvann, får ivaretatt grunnleggende rettigheter. Det handler ikke om proteksjonisme, men å unngå et race mot bunnen.

I 2013 foreslo Stoltenberg-regjeringen i sin tiltakspakke mot sosial dumping en utredning om å stille krav til norske lønns- og arbeidsvilkår. Denne utredningen ble lagt på is ved regjeringsskiftet.

Et regjeringsoppnevnt utvalg har pekt på behovet for mer kunnskap, og Sjømannsorganisasjonene er tydelige på kravet. Flere jurister peker på muligheter til å regulere, det være seg gjennom lovvalgsløp, utlendingslov, lisenser eller konseksjoner. Behovet for en utredning vi kan ha tillit til, er stort.

Norge er en stolt sjøfartsnasjon med en stor internasjonal flåte. Det skal vi fortsatte være, og det skal vi være stolte av. Det utenriks- og handelspolitiske perspektivet vil derfor måtte med i en utredning, og vi vil selvsagt bruke trepartssamarbeidet aktivt til å finne løsninger.

Det er synd at Høyre og Frp ikke vil være med på dette. Sjøfolk fortjener bedre.

