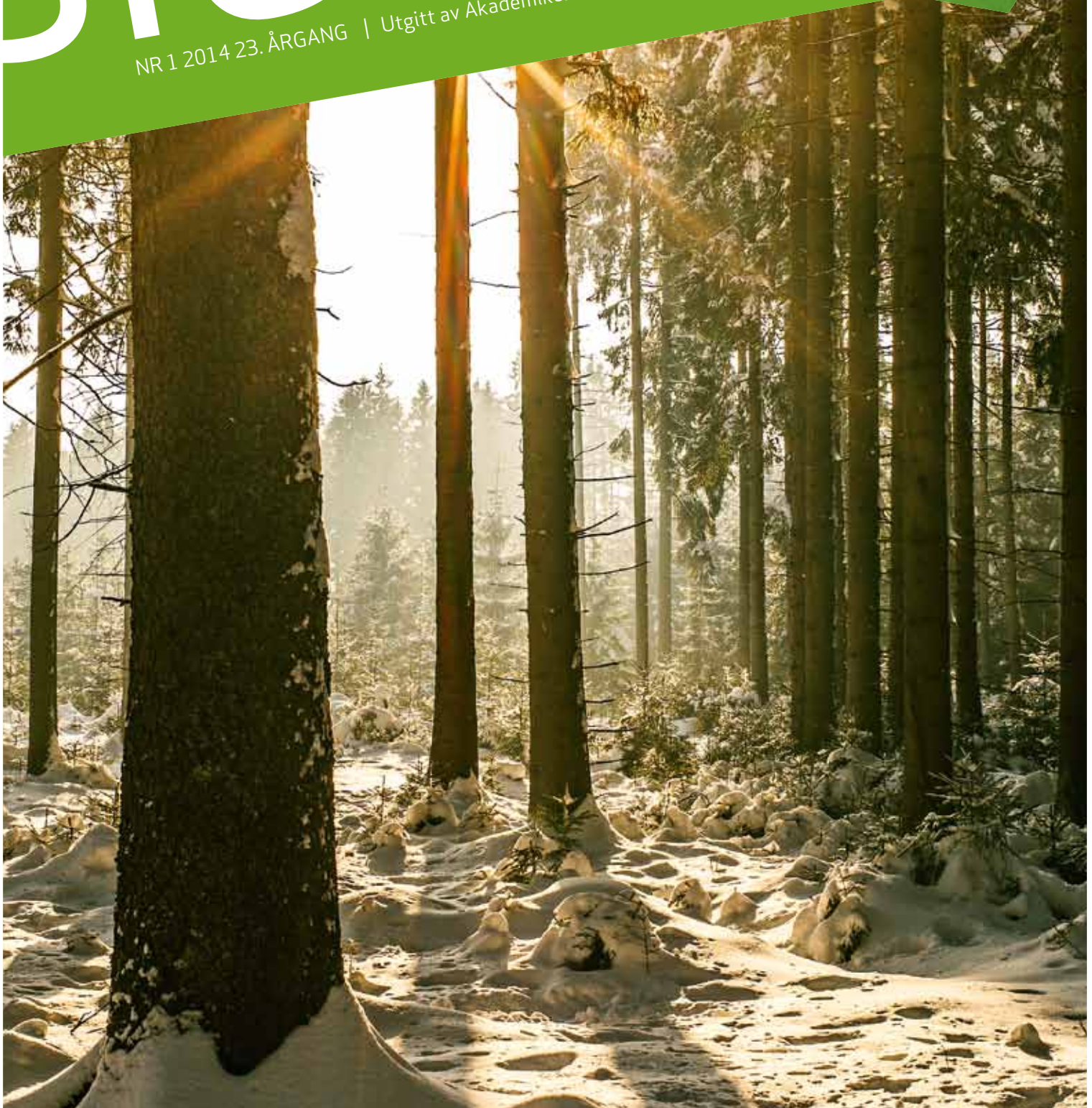


SIGNALER

NR 1 2014 23. ÅRGANG | Utgitt av Akademikerforbundet



AKADEMIKER
FORBUNDET



Kjære medlem!

Vår nye regjering har nylig feiret 100 dager med ledelse av landet. Statsminister og finansminister var stolte av de resultatene som var oppnådd. Sett fra et fagforeningssynspunkt er det litt tidlig å feire. Viktige arbeidslivsspørsmål er ikke besvart. Ulike ekspertkomitéer skal settes ned og utforme endringsbehov. Vi har mottatt invitasjoner fra statsråder om å bidra. Det er uttrykt ønske om dialog med partene i arbeidslivet. Regjeringens brede tilnærming til hovedorganisasjonene har gitt Unio et noe større handlingsrom for å påvirke. Samtidig opplever fagorganisasjonene for offentlig ansatte en hard og konfronterende motpart i KS når det gjelder arbeidstidsspørsmål for lærere. Spekter med Anne-Kari Bratten i front har gått til rettsak mot NSF og Unio for å drive ulovlige aksjoner mot ekstra jobbehenger. Bratten ivaretar her statens arbeidsgiverinteresser. Spekters rettslige skritt kan ikke den nye regjeringen uten videre lukke

øynene for. En fellesnevner i disse to eksemplene er offentlige arbeidsgiveres ønske om å styrke styringsretten over ansattes arbeidstid. Det vil kontinuerlig være et spenningsfelt i arbeidslivet knyttet til dette temaet. Skal da alt være som det alltid har vært? Som arbeidstakerorganisasjon har Akademikerforbundet et medansvar for å bidra til et fungerende arbeidsliv som er tilpasset de oppgaver ansatte skal utføre. Det er viktig å justere ordninger som ikke fungerer hensiktsmessig. Fleksitidsordningen for saksbehandlere og rådgivere er et eksempel på en innretning som er innført med godkjenning fra arbeidstakerorganisasjonene. Denne ordningen passer imidlertid ikke for andre grupper. I debatten om arbeidstid i media, blir argumentasjonsgrunnlaget ofte forenklet. De konsekvenser som utløses av større daglige arbeidsbelastninger og utvidet helgearbeid blir ikke synliggjort.

For noen arbeidsgrupper er det innført strenge arbeidstidsbegrensninger for å sikre at jobbutførelsen har høy kvalitet. Faren ved å gjøre feil kan få katastrofale følger.

Dette gjelder enkelte yrkesgrupper, som f.eks. piloter og langtransportsjåfører, som har strengere restriksjoner knyttet til arbeidstid nettopp på grunn av sikkerhetsmessige forhold. For disse yrkesgrupper er det gjort omfattende sikkerhetsanalyser som ligger til grunn for bestemmelsene. Det blir viktig at arbeidsgiverne utvider horisonten når arbeidstidsbestemmelser skal forhandles. Høyt kompetansenivå og forsvarlige rammevilkår knyttet til oppgavene som skal løses innen de ulike sektorer er avgjørende og må legges til grunn for forhandlingene mellom partene.

Årets ildsjel 2013

Det mange engasjerte tillitsvalgte og medlemmer som gjør en god jobb på vegne av Akademikerforbundet. Vi ønsker å synliggjøre disse ildsjelene og hvert år hedre én av dem med en pris.

Vet du om en ildsjel i Akademikerforbundet?

Kanskje kjenner du noen der du er, som gjorde en innsats utover det man kan forvente i 2013, og som du synes fortjener å bli gjort stats på med en pris?

Forslag på kandidat, samt en kort begrunnelse for hvorfor vedkommende fortjener å bli kalt "årets ildsjel 2013", sendes til generalsekretær Astrid Tideman Sørland, astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no.

Vi ber om forslag på kandidater til prisen "årets ildsjel 2013" innen 15. mars 2014.

Økt fleksibilitet i arbeidslivet – er endring av lovverket ønskelig og nødvendig?



På side 10 har jeg kort gjennomgått enkelte rettsregler i arbeidsmiljøloven som står sentralt i debatten om økt fleksibilitet i arbeidslivet. Jeg vil her se nærmere på om endringer i lovverket er nødvendige for å oppnå en større fleksibilitet, og om endringene i så fall fremstår som ønskelige.

Ett av spørsmålene som er oppe i dagens debatt, er om vi bør få mer fleksible regler i arbeidsmiljøloven vedrørende arbeidstid. Ser vi på lovens arbeidstidsregler, fremstår disse som rimelig fleksible. I de tilfeller arbeidstakere inngår i forskjellige former for skiftordninger, har arbeidsgiver mulighet for å avtale utvidet arbeidstid med den enkelte arbeidstaker eller med de tillitsvalgte i virksomheten. Arbeidsgiver kan her inngå avtale med de tillitsvalgte i virksomheten om en maksimal arbeidstid på 10 timer i løpet av 24 timer og inntil 54 timer innen en uke. Det rom for økning av arbeidstiden som kan avtales mellom partene synes å kunne tilfredsstillende kravene i de fleste arbeidstidsordninger. For det tilfelle at arbeidsgiver enten ikke oppnår avtale med arbeidstakerpartene eller ønsker en ytterligere utvidelse av maksimalgrensene for arbeidstiden, vil de også ha mulighet til å gå til arbeidstilsynet for å få godkjenning av sin arbeidstidsordning der. Den samme ordningen har arbeidsgiver også i forhold til overtidarbeid. Også her synes det som om rammene for maksimalt

overtidsarbeid er klart tilstrekkelige. Jeg kan således ikke se noe behov å endre regelverket på dette området. Hvorvidt man bør se nærmere på Arbeidstilsynets og partenes bruk av unntaksreglene er imidlertid en annen sak.

Et annet regelsett som diskuteres er lovens regler vedrørende midlertidige tilsetninger. Sist gang spørsmålet var opp i sin fulle bredde var i forbindelse med utformingen av nåværende arbeidsmiljølov. Den gang var en vesentlig del av argumentasjonen at en utvidet adgang til å tilsette midlertidig ville kunne skape nye arbeidsplasser. Jeg tillater meg å stille meg tvilende til dette. Spørsmålet om disse reglene skal mykes opp, dreier seg i bunn og grunn om de ansattes generelle stillingsvern. Med et relativt sterkt oppsigelsesvern, er det ikke underlig at enkelte virksomheter ønsker å bruke en midlertidig tilsettelse som en prøvetid. Jeg kan også se ønsket om en enkel avslutning av et arbeidsforhold - uten oppsigelse, uten rettsvernsregler. Likevel, vernetankegangen er gjennomgående i arbeidsmiljøloven. Vernet

om egen stilling og den tryggheten dette gir for de ansatte fremstår som noen av de viktigste reglene i arbeidsmiljøloven. Jeg kan ikke se avgjørende argumenter for å endre loven på dette punkt.

Et punkt i arbeidsmiljøloven som imidlertid bør endres, er reglene om fortrinnsrett for deltidsansatte. Et eksempel på lovens utilstrekkelighet er rettighetene for en person med 70 % stilling. Hvis det blir ledig en 50 % stilling vil vedkommende ikke kunne gjøre krav på utvidelse av sin stilling til 100 %. Det sies klart i forarbeidene at vedkommende må ta hele den utlyste stillingen. Loven bør mykes opp noe på dette punktet, slik at arbeidsgiver må se på en større helhet enn bare de to stillingene på hhv. 50 og 70 %. Kanskje en annen arbeidstaker kunne ønsket seg de siste 20 prosentene. I dag hjemler ikke loven dette med mindre arbeidsgiver og arbeidstakerne blir enige.

Advokat Bjørn Bråthen

I Hedmark og Oppland har vi nå et stort tillitsvalgtapparat bestående av meget dyktige personer som gjør en kjempejobb for sine medlemmer. Dette er med på å stimulere regionstyret til å gjøre en god jobb.

Hvorfor er Akademikerforbundet rett forbund for deg?

I 2000 var vi flere ledere i Kongsvinger kommune som kom frem til at Akademikerforbundet var et aktuelt forbund for oss. Dette fordi Akademikerforbundet har fokus på det enkelte medlem, og kunne gi oss god bistand ved behov.

Hva skiller Akademikerforbundet fra andre forbund?

Fokus på enkeltmedlemmet og det enkelte medlems betydning i fellesskapet. Forbundets politiske plattform og de politiske prioriteringene for perioden 2014-2016 setter viktige spørsmål på dagsorden, både når det gjelder arbeidslivsrelaterte saker og samfunnspolitiske temaer.

Hva fremhever du når du presenterer Akademikerforbundet for mulige medlemmer?

Jeg bruker ofte å fremheve at vi setter enkeltmedlemmet i fokus. Vi følger raskt opp med bistand når det er behov for det.

I tillegg har jeg fokus på kontakten med hvert enkelt medlem i forbindelse med lønnsforhandlinger. Vi legger vekt på en rettferdig behandling i forholdet mellom arbeidsoppgaver og lønnplassering. Jeg argumenterer også ofte med at vi har stor kompetanse i forbundet når det gjelder bistand enkeltmedlemmer kan få, med tanke på organisasjonsspørsmål, advokatbistand og forsikring.

Er det stor konkurranse om medlemmene på din arbeidsplass?

Jeg tror at det på enhver arbeidsplass er konkurranse mellom fagforeningene om medlemmer. Nå vil ikke jeg

betegne det som noen stor konkurranse i Kongsvinger. Akademikerforbundet har fått mange medlemmer blant ledere, rådgivere og i NAV.

Er det samarbeid mellom Unioforbundene på din arbeidsplass?

Det er ikke et utstrakt samarbeid mellom Unioforbundene, men vi snakker sammen i forbindelse med enkeltsaker. Det er nok grunnlag for å etablere et noe mer formelt samarbeid mellom Unioforbundene, slik at det ikke bare er i en streikesituasjon det er samarbeid.

Hva var motivasjonen for å bli valgt som regionleder?

Da jeg ble forespurt om å stille som regionleder, måtte jeg gå noen runder med meg selv. Med den stillingen jeg har, er det allerede lange dager og mye møter. Inspirasjonen til å si ja, var at jeg fortsatt ønsker å gjøre en jobb for Akademikerforbundet, og at vi i Hedmark og Oppland har mange utfordringer fremover. For meg er det viktig å være med på å skolere tillitsvalgte og bistå dem. Jeg har alltid ment at en skolering av tillitsvalgte er den viktigste oppgaven for å kunne få flere medlemmer. Det er med på å skape troverdighet blant medlemmene. I Hedmark og Oppland har vi nå et stort tillitsvalgtapparat bestående av meget dyktige personer som gjør en kjempejobb for sine medlemmer. Dette er med på å stimulere regionstyret til å gjøre en god jobb.

Hva blir de viktigste utfordringene regionalt i årene fremover?

For meg er det arbeidet med å få lokalagene og regionstyret til å benytte seg av kursene som tilbys sentralt. Det at Akademikerforbundet i tillegg har fått

utarbeidet en kursrekke som kan avholdes innenfor en tidsramme på 3 timer en kveld lokalt, mener jeg er av stor betydning. Ellers vil jeg i regionstyret drøfte muligheten for å etablere ledernettverk rundt om i regionen der vi har mange medlemmer. Aktuelle steder er Kongsvingerregionen, Hamarregionen, Lillehammer/Gudbrandsdalen.

Noen spesielle utfordringer i din region?

Slik jeg ser det, har ikke Hedmark og Oppland mer spesielle utfordringer enn andre regioner. Vi har flere høyskoler, og det er viktig at vi får innpass på disse for å rekruttere medlemmer tidlig. Så langt har det ikke vært noen utfordring å få medlemmer til å sitte i regionstyret, men jeg ser at vi har en utfordring i å få til en god kommunikasjon med lokalagene. Her må nok regionstyret se på muligheter for medlemsmøter rundt om i regionen.

Hvor ser du Akademikerforbundet om fem år?

Akademikerforbundet har store muligheter i fremtiden. Med vår profil, vårt tilbud og våre kriterier for medlemskap, har vi muligheter for å vokse - men det er viktig å holde på vår identitet som et forbund som har kort vei mellom medlem og tillitsvalgtnivå. Jeg tror at Akademikerforbundets posisjon i Unio vil være mye sterkere om fem år, og Akademikerforbundet har blitt en pådriver i Uniosamarbeid lokalt.

Medlemsfordeler



Det er ikke bare de søte små som trenger barneforsikring... Ungdom i tenårene er også risikoutsatt, og bør absolutt ha en egen forsikring. Vår forsikring kan du kjøpe helt til ungdommen fyller 18 år.

Tenåringer kan ha barneforsikringen

I desember måned - hvert år - blir 16 unge mennesker under 24 år hardt skadd i trafikken i Norge.

I 2012 ble 216 barn og ungdommer under 24 år hardt skadd i trafikkulykker. Mange av disse ungdommene får varige skader de må slite med resten av livet. Det kan gi redusert livsutfoldelse og dårligere inntektsmuligheter.

En god forsikring løser ikke alle problemer, men den kan i alle fall sikre at økonomien ikke blir et ekstra problem.

Du kan kjøpe Akademikerforbundets barneforsikring for ungdom helt til de blir 18 år – og de kan ha den til de blir 26 år. Dersom ungdommen rammes av ulykker eller sykdom som fører til medisinsk invaliditet eller arbeidsuførhet, kan forsikringen yte erstatning inntil 2 millioner.

Mange foreldre tenker nok at barna er godt nok dekket gjennom skolens forsikring. Men det stemmer ikke. Skoler, barnehager og idrettslag forsikrer barna ved ulykker i den tiden institusjonen har ansvaret for dem. Skjer det noe på andre tidspunkt, er det som regel ingen dekning på disse forsikringene.

Bør også dekke sykdom

-Jeg mener forsikring for barn og ungdom også må ha dekning ved sykdom, ikke bare ved ulykkeshendelser. Da er en egen barneforsikring en god løsning. Den dekker begge deler, og har også

mange andre tilleggsdekninger, sier Roar Hagen på Akademikerforbundets forsikringskontor.

Barn og ungdom har et høyt aktivitetsnivå, og er mer utsatt for ulykkes-skader enn voksne. Ofte er det heldigvis mindre skader som ikke gir noen varige problemer, f.eks. tannskader og enklere bruddskader.

- Slike skader kan likevel føre til merkbare økonomiske utlegg, særlig tannskader, og dette vil i mange tilfeller være helt eller delvis dekket av barneforsikringen, fremholder Hagen.

Uførhet

Roar Hagen understreker at de aller viktigste dekningene i barneforsikringen er medisinsk invaliditet og uførhet, både som følge av sykdom og ulykke:

-Barn og ungdom som blir uføre har kun tjent opp begrensede rettigheter til uføre- og alderspensjon ut over det som er lovens minimum, og de har reduserte muligheter til å skaffe seg tilleggsinntekter. En god barneforsikring kan derfor være en nødvendig buffer dersom man er uheldig.

Les mer om forsikringen på
www.akademikerforbundet.no/forsikring

Politikk & samfunn

For mange bortskjemte latsabber i norsk arbeidsliv?

«Bortskjemte nordmenn», «jobber for lite» og «granatkaster» er noen av de uttalelser og karakteristikk media tillegger Spekter-direktør Anne-Kari Bratten. Nå har hun sittet ved roret ett år, og Signaler har spurt henne hva hun egentlig står for.

Tekst: Carl-Erik Christoffersen

-Flere må jobbe mer, dersom vi skal kunne klare å opprettholde velferdsstaten slik vi kjenner den i dag, sier Spekter-direktør Anne-Kari Bratten

til Signaler. Hun mener med andre ord at vi jobber for lite. I følge nettavisen NA24.no slo hun nylig i bordet med en rykende fersk rapport, som hun ville refse bortskjemte nordmenn med. I følge redaksjonen mente hun at vi hadde det

for godt. Vi ønsket derfor å vite hva er «for godt», og ikke minst «hvordan bør vi ha det»?

-Jeg har ikke uttalt at nordmenn er bortskjemte og at vi har det for godt, presiserer Bratten. Det må media stå for. Men det er et faktum at flere må jobbe mer, om vi skal kunne opprettholde det samme høye nivået på velferdsordningene. Vi må jobbe flere år enn det vi gjør i dag før vi begynner å ta ut pensjon, og når vi er i arbeid må vi øke antall timer pr. uke, særlig for de som jobber deltid.

Fakta:

- I perspektivmeldingen 2013 har myndighetene slått fast at nordmenn i snitt må jobbe 165 timer mer per år i fremtiden, dersom vi skal opprettholde dagens velferdstilbud.
- Innen 2035 trenger landet 85 000 nye heltids årsverk innen helse- og omsorgssektoren i tillegg til de som i dag utdannes.

Høsten 2013 utførte Opinion Perduco en undersøkelse på oppdrag fra Spekter. Det ble gjennomført 1 000 intervjuer med personer over 18 år om holdninger til arbeidstid.

- 48 prosent av de yrkesaktive er innstilt på å stå lenger i arbeid for at vi skal opprettholde dagens velferdstilbud i Norge. 35 prosent svarer nei og 17 prosent svarer vet ikke.
- Det ikke er forskjeller blant heltids- og deltidsansatte når det gjelder holdningen til å stå lenger i arbeid for å opprettholde velferdstilbudet.
- 50 prosent av mennene og 46 prosent av kvinnene svarer at de er innstilt på å stå lenger i arbeid (eller øke sin stillingsprosent) for at vi skal opprettholde dagens velferdstilbud i Norge.
- 67 prosent sier det er aktuelt å arbeide mer (gitt at arbeidsgiver kan tilby dem en høyere stillingsandel), dersom de hadde en arbeidstidsordning som var bedre tilpasset sin livssituasjon. 21 prosent svarte nei og 12 prosent vet ikke.
- 68 prosent oppgir at de ville jobbet mer (gitt at arbeidsgiver kan tilby dem en høyere stillingsandel), dersom de kunne påvirke i større grad når de skulle jobbe. 21 prosent ikke ville jobbet mer og 11 prosent sier vet ikke.

Vil øke pensjonsalderen

Betyr det at du ønsker å heve øvre pensjonsalder?

Anne-Kari Bratten bekrefter at hun selv sagt mener at pensjonsalderen må heves. Spesielt er hun opptatt av at særaldersgrensene må vurderes på nytt. Der får hun nå støtte av arbeidsminister Robert Eriksson fra Fremskrittspartiet. Får han det som han ønsker, blir alle særaldersgrenser fjernet.

En statsansatt har avtalesfestet at han skal jobbe i gjennomsnitt 37,5 timer pr uke. Så da er det store spørsmålet: Hvor mange flere arbeidstimer i uken mener Anne-Kari Bratten kan være passe?

Selv om hun slo fast at alle må jobbe

Politikk & samfunn



mer, mener Spekter-direktøren at det primært gjelder de som jobber deltid. Her må vi legge forholdene til rette for at flere kan jobbe mer. Jeg pleier å si at når man har små barn, når man er syk eller har nådd en viss alder, er det helt legitimt å velge å jobbe deltid. Det må være et mål at flest mulig av de øvrige arbeidstakerne jobber heltid.

Felles mål – hvorfor et problem?

Nå har det vært et forholdsvis unisont ønske fra svært mange deltidsansatte om at de gjerne jobber mer. Hvis dette er et felles ønske fra både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, hvorfor er det så vanskelig å få gjennomført?

Bratten er enig i dette. -Vi har tall på at rundt 2/3 av deltidsansatte kvinner sier at de kunne tenke seg å jobbe mer, hvis forholdene ble lagt til rette. Dette er veldig mye arbeidskraft, understreker Bratten, en arbeidskraft som vi må få tak i.

Så da spør vi igjen: Hvorfor er det så vanskelig å få dette til, hvis både arbeidstakerne og arbeidsgiverne er enige?

Det er helt klart at de som ønsker å jobbe mer, må få utvidet sin stillingsprosent. Men det er slik at flere fagorganisasjoner har vedtak på at deres medlemmer ikke skal få jobbe mer enn tredje hver helg, selv om arbeidstakerne ønsker det.

Ønsker 12-timers vakter

-Hvis det er slik at en arbeidstaker sier til sjefen sin at de godt kan tenke seg å



Anne-Kari Bratten har sittet ett år i stolen som Spekter-direktør.

(Bilde: spekter.no)

jobbe 12-timers vakter, så må de få lov til det.

-Nå er det vel slik at Arbeidsmiljøloven er laget både for å gi arbeidstakerne litt privatliv utenom arbeidet, men også i noen tilfeller verne arbeidstakerne mot seg selv? skyter vi inn.

-Arbeidsmiljøloven tillater inntil 14 timers økter, og jeg er ikke tilhenger av å endre den. Det eneste arbeidsgiver kan avtale iht. inngåtte tariffavtaler, er arbeidstid inntil ni timer. Hvorfor er det ikke ti eller tolv timer? Hun peker på at dagens regler bør mykes opp. Bratten tror ikke det er spesielt helsefarlig om en arbeidstaker i deltidstilling jobber en dag 12 timer og neste dag mindre.

Arbeidstakerorganisasjoner – en stor utfordring?

I følge media er det ikke hovedorganisa-

sjonene, som LO og Unio, som er mest krevende for Bratten. Det er heller de store profesjonsforbundene.

Er hun en «fagforeningsknuser», lurer vi på. Er det en defragmenteringspolitikk etter amerikansk modell hun står for?

-Som leder av en arbeidsgiverorganisasjon er jeg avhengig av det trepartssamarbeidet vi har i dag. For meg er det viktig at flest mulig er organisert og har en tariffavtale. Det tjener utviklingen av arbeidslivet at vi har et trepartssamarbeid. Når det er sagt, mener jeg også at noen av organisasjonene i arbeidslivet har en politikk som fører til at det blir vanskelig å få gjennomført viktige politiske mål. Som f.eks. at flere deltidsansatte kan jobbe heltid. Det er en stor utfordring, mener Anne-Kari Bratten.

Arbeidsrett



Fleksibilitet i arbeidslivet – Arbeidsmiljølovens regler

Behovet for mer fleksibilitet i arbeidslivet og endring av lovverket diskuteres stadig, så vel i politisk sammenheng som mellom partene i arbeidslivet. Disse diskusjonene går på arbeidstid, ufrivillig deltid, bruk av midlertidig tilsetning, aldersgrenser og annet. Jeg vil nedenfor kort ta for meg arbeidsmiljølovens regler og se nærmere på hvor fleksible disse egentlig er.

Reglene i arbeidsmiljølovens kapittel 10 vedrørende arbeidstid er faktisk allerede ganske fleksible. Lovens utgangspunkt er at arbeidstidsordningene ikke skal medføre at arbeidstakerne skal utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Loven tar derfor utgangspunkt i at daglig og ukentlig arbeidstid ikke skal overstige 9 timer pr. dag eller 40 timer i løpet av 7 dager. Arbeides skift, reduseres den ukentlige arbeidstiden til 38 timer ved døgnkontinuerlig skiftarbeid og 36 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid. Jeg gjør her oppmerksom på at enkelte tariffavtaler kan fravike uketimetallet til fordel for arbeidstakerne. I tillegg til disse bestemmelsene, inneholder arbeidsmiljøloven ganske utstrakte muligheter til å gjøre unntak fra disse bestemmelsene. Først og fremst åpner lovens § 10-5 for at arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes. Dette medfører en mer fleksibel ordning, hvor arbeidstiden innen visse grenser kan variere i lengde fra uke til uke og fra dag til dag. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker kan i disse tilfeller avtale en arbeidstid på 9 timer i løpet av 24 timer og inntil 48 timer i løpet av 7 dager. Arbeidsgiver kan også inngå avtale med de tillitsvalgte i virksomheten om en maksimal arbeidstid på 10 timer i løpet av 24 timer og inntil 54 timer innen en uke. Ut over dette kan Arbeidstilsynet gi tillatelse til arbeid på inntil 13 timer i løpet av 24 timer. Det forutsettes i forarbeidene til loven at Arbeidstilsynet i disse tilfellene ikke kan



tillate en skiftordning som bryter med lovens hviletidsregler. Når vi ser på fleksibiliteten i forhold til arbeidstid, må også lovens overtidsregler vurderes. I utgangspunktet tillater ikke loven overtidsbruk ut over 10 timer i løpet av 7 dager, 25 timer i løpet av 4 sammenhengende uker og 200 timer i løpet av 52 uker. Disse grensene kan økes gjennom avtale med de tillitsvalgte eller etter tillatelse fra Arbeidstilsynet. Maksimalgrensen for hva Arbeidstilsynet kan tillate er 20 timer overtid i løpet av 7 dager og 200 timer i løpet av et halvt år. Maksimal arbeidstid, med overtid, fastsettes i loven til 16 timer i løpet av 24 timer. Det er også en maksimalgrense på 48 timer for hvor mye en kan arbeide innenfor 7 dager, men dette kan gjennomsnittsberegnes innenfor en 8 ukersperiode. I prinsippet er det i dette tilfellet ingen maksimalgrense for total arbeidstid innenfor den enkelte uke så lenge snittet over 8 uker ikke overstiger 48 timer.

Arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler fremstår etter dette som rimelig fleksible

Arbeidsmiljølovens regler om fortrinnsrett for deltidsansatte kom inn i loven ved lovrevisjonen i 2005. Lovgivers intensjon var at arbeidstakere som ønsket en større stillingsstørrelse skulle få mulighet for dette. Lovens § 14-3 gir arbeidstakerne en fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny tilsetning i stillingen. I forarbeidene fremgår det at fortrinnsretten gjelder den utlyste stillingen i sin helhet. Den fortrinnsberettigede kan således ikke kreve en oppdeling av den ledige stillingen. Loven forutsetter videre at den som gjør gjeldende fortrinnsrett er kvalifisert til stillingen. I tillegg forutsetter loven at fortrinnsretten ikke medfører vesentlige ulemper for virksomheten. Mht. spørsmålet om **midlertidig tilsetning** viser jeg til tidligere artikler i bladet. Jeg nøyer meg derfor med å fastslå at den helt klare hovedregelen i norsk rett er at arbeidstakere skal ansettes fast. Kun i enkelte unntakstilfelle, som er konkret og uttømmende oppregnet i lovens § 14-9, kan midlertidig tilsetning foretas. Unntaksreglene fremstår som snevre. Videre vurdering av fleksibiliteten i de enkelte reglene og nødvendigheten av en økt grad av fleksibilitet har jeg sagt mer om på side 3.

Advokat Bjørn Bråten

Forhandling / tariff



Moderat oppgjør, profilen kan gå i retning av Akademikerforbundets lønnspolitikk

LO og NHO har for lengst startet arbeidet med å definere de faktorer som påvirker årets lønnsoppgjør. Som tidligere år, er rammebetingelsene for norsk industri under debatt. Eksportbedrifter maner til moderasjon for å styrke konkurranseevnen. Konkurransutsatte næringer som deltar i et internasjonalt bytte av varer og tjenester skal som normalt forhandle først. Både NHO og LO er enige om at lønnsveksten må bli lav.

Senket stressnivå

En faktor som har senket stressnivået ved inngangen til forhandlingene, er en betydelig svekkelse av kronekursen i forhold til valutaen i de landene vi eksporterer mest til. Når kronekursen nå har svekket seg med 15 % fra sitt sterkeste nivå mot euroen, innebærer dette også at norske varer produsert for eksport blir tilsvarende billigere. Det har også vært en forståelse mellom partene i arbeidslivet at lønnsvekst henger sammen med produktivtetsvekst innen industriell produksjon. Fagmiljøene som beregner disse tallene har registrert en lavere produktivtetsvekst de senere årene. Dette blir brukt som argument for at konkurransutsatt industri nå må ha lavere lønnsvekst enn man har sett tidligere år.

Fronfagsmodellen videreføres

Offentlig sektor forhandler i etterkant av oppgjøret i privat sektor og får normalt en lønnsvekst på samme nivå. Rammen for offentlig sektor blir i praksis fastsatt politisk, gjerne definert som en fullmakt gitt til arbeidsgivers forhandlingsdelegasjon. Denne praksis for lønnsfastsettelse i offentlig sektor har sin forankring i Holdenutvalgets utredning NOU 2000:21 "En strategi for sysselsetting og verdiskaping", senere benevnt Holden I. En viktig konklusjon var ønsket om en sterkere koordinering mellom organisasjonene i arbeidslivet.

Samtidig kunne dette neppe erstatte den sentrale rollen som frontfaget spiller når det gjelder å sette en ramme for lønnsoppgjørene, ut fra hva de internasjonalt konkurransutsatte sektorene kan tåle. Holden I-utvalget konkluderte med at man også framover så det som *hensiktsmessig at frontfaget etablerer en samlet ramme på linje med lønnsveksten hos våre handelspartnere*, og at dette fungerer som en retningslinje for den samlede rammen for andre grupper.

Svakheter ved frontfagsmodellen

Frontfagsmodellen er imidlertid ikke opprettholdbar over tid dersom enkelte grupper systematisk får lavere lønnsvekst enn lønnsveksten i de internasjonalt konkurransutsatte sektorene, inkludert lønnsveksten for funksjonærer og ledere. Denne forståelsen er stadfestet også i Holden III-utvalget innstilling som ble ferdigstilt i desember 2013. For offentlig sektor er det problematisk at lønnsgapet for langtidsutdannede sammenholdt med privat sektor er opprettholdt over en tiårsperiode med grunnlag i denne modellen, der sentral lønnsdannelse har vært bærebjelken i oppgjørene. Det blir svært krevende når partene sentralt skal forhandle fram større lønnsvekst for utdanningsgruppene på bekostning av ansatte med lavere utdanning. Vi har fått en sammenpresset lønnsstruktur med "høyt gulv og lavt tak".

Profilen kan gå i retning av Akademikerforbundets lønnspolitikk

Foran årets oppgjør har offentlige arbeidsgivere argumentert for større grad av lokal lønnsdannelse enn man har hatt i tidligere oppgjør. Da kan man ut fra lokale forhold ved virksomhetene definere de grupper som bør prioriteres med hensyn til lønnsvekst. Denne innretningen til fordeling av rammen er i tråd med Akademikerforbundets lønnspolitikk, som bygger på at hoveddelen av rammen for lønnsøkning forhandles lokalt, samtidig som det sentralt forhandles om generelle prosentvise tillegg. På denne måten kan alle Akademikerforbundets medlemmer få reallønnsvekst.

Partene må utforme lokal lønnspolitikk

Vektlegging på lokal lønnsdannelse utfordrer samtidig partene lokalt til å utforme en lønnspolitikk som sikrer forutsigbarhet og likeverdighet mellom partene. Grunnlaget for lokale tillegg må også beskrives i den lokale lønnspolitikken. Det er Akademikerforbundets erfaring at det er større rom for lønnsvekst for langtidsutdannede i lokale forhandlinger.

(red.)



Akademikerforbundet **STUDENT**

HVA SKJER!

Vi er på stand ved flere studie-
steder i løpet av vinteren.
Hold deg oppdatert på web!

Besøk oss
også på



Vil du være med og profilere Akademikerforbundet for studenter?

**Send mail til student@akademikerforbundet.no
og få tilsendt profileringsartikler.**

Ta et bilde av deg selv med Akademikerforbundets
profileringsprodukter og post på Akademikerforbundets
Facebookside*, så vil vi sende deg to kinobilletter.

*Del gjerne bildet på din egen Facebookside i tillegg!



**Har du lyst å være med i
nyttige nettverk og lære
om organisasjonsarbeid?**

Vi engasjerer oss i saker
som opptar studenter.

Kontakt oss på Facebook
eller student@akademikerforbundet.no



Ledelse/nettverk

Akademikerforbundets lederkonferanse 2014 - ledelse og involvering av tillitsvalgte

Dato: 17.-18. september 2014 • Sted: Holmenkollen Park Hotel Rica

Program

Onsdag 17. september

- 10.00-10.15 Velkommen
 10.15-11.00 Den norske ledelsesmodellen
 11.00-11.15 Kaffepause og småprat
 11.15-12.00 En leders lojalitetsplikt – oppover, nedover og bortover
 12.00-13.00 Verdien av samspill med tillitsvalgte ved Arbeids- og velferdsdirektør Joakim Lystad
 13.00-14.00 Lunsj

Fra kl. 14.00 til 17.00 kan du velge mellom to parallelle sesjoner:

14.00-17.00 Endring og omstilling
 Hvordan bruke tillitsvalgte som en ressurs?
 Ved advokat Bjørn Bråthen og seniorrådgiver Bjørn Halvorsen

14.00-14.45 Ledelse - innovasjon og trender
 15.00-15.45 Verdien av nettverk
 16.00-17.00 Fakta om dagens og fremtidens arbeidsmarked

20.00 Middag

Torsdag 18. september

- 9.00-15.00 Kampen om de beste hodene – rekruttere, tiltrekke og beholde medarbeidere

Kampen om de beste hodene er hard. Mange virksomheter benytter upålitelige metoder i sitt rekrutteringsarbeid. Dette kan skade bedriftens omdømme, føre til feilansettelser og koste virksomheten mye penger. Dette seminaret skal bevisstgjøre deltakerne på hvor viktig gode rekrutteringsprosesser er for en virksomhet, og gi en innsikt i hva virksomheter som lykkes på dette området gjør riktig. 80 % av Akademikerforbundets medlemmer jobber innen offentlig sektor. Er offentlig sektor rustet til å delta i kampen om de kloke hodene?

Følgende temaer kan bli behandlet:

Hvordan rekruttere, tiltrekke og beholde den beste kompetansen?

- Hvordan bli attraktiv som arbeidsgiver?
- Hvordan bør en god rekrutteringsprosess gjennomføres?
- Hvordan involvere de tillitsvalgte i en ansettelsesprosess?
- Hvordan identifisere og velge ut de beste?
- Hvordan legge til rette for nyansatte?
- Hvordan beholde kompetansen?

Det legges opp til foredrag og diskusjon der deltakerne kan stille spørsmål og dele egne erfaringer.

Denne delen av lederkonferansen ledes av Trude Osa og Ole I. Iversen fra Assessit AS.

Påmelding på «min side»

Det tas forbehold om at det kan bli foretatt små justeringer i programmet.



Kurs & aktiviteter

**Midt på vinteren
 oppdaget jeg endelig
 at jeg hadde en uover-
 vinnelig sommer
 inni meg.**

Albert Camus

Vi organiserer også en rekke ledernettsmøter. Hold deg oppdatert på våre hjemmesider, www.akademikerforbundet.no!

Alle våre kurs er gratis for medlemmer i Akademikerforbundet.

06 Mars Akademikerforbundets Studentkonferanse
08 Akademikerforbundets UH-konferanse
 Sted: Quality Hotel Olavsgaard
 Kontakt sekretariatet for påmelding

20 Mars Grunnkurs tillitsvalgt II
22 Sted: Kiel-fergen
 Kontakt sekretariatet for påmelding

25 Mars Konflikthåndtering trinn II
26 Sted: Oslo
 Kontakt sekretariatet for påmelding

31 Mars Tariffkurs: Spekter – Tradisjonell
02 April Sted: Kiel-fergen
 Påmeldingsfrist: 5. mars

08 Mai Tariffkurs: Spekter - Helse
10 Sted: Kiel-fergen
 Påmeldingsfrist: 15. mars

12 Juni Politisk Råd
14 Sted: Hamar
 Valgte representanter

27 August Tariff- og forhandlerkurs: KS
30 Sted: Kielfergen
 Påmeldingsfrist: 15. juni

03 Sept. Tariff- og forhandlerkurs
06 Sted: Kielfergen
 Påmeldingsfrist: 15. juni

REGIONENE:
Akademikerforbundet Øst:

Bernt Erik Jørgensen,
mob. 920 11 368,
berntej@gmail.com

**Akademikerforbundet
Hedmark/Oppland:**

Stig Fonås,
mob. 901 39 770,
stig.fonas@kongsvinger.kommune.no

**Akademikerforbundet
Buskerud/Vestfold/Telemark:**

Trond Horntvedt,
tlf. a. 33 51 21 25, mob. 957 57 713,
trond.horntvedt@nav.no

Akademikerforbundet Agder:

Tor Kåre Steinsland,
mob. 926 66 621,
tor.kare.steinsland@lillesand.kommune.no

Akademikerforbundet Rogaland:

Kari Mellemstrand,
mob. 482 76 007,
k.mell@online.no

Akademikerforbundet Vest:

Sidsel Sunde-Tveit,
tlf. a. 55 56 99 12, mob. 959 89 999,
sidsel.sunde-tveit@bergen.kommune.no

Akademikerforbundet Midt-Norge:

Marit Ravlo Nikolaisen,
mob. 906 14 044,
marit.ravlo.nikolaisen@nav.no

Akademikerforbundet Nord:

Perly Paulsen,
mob. 901 40 048,
perly.paulsen@nav.no

RÅDGIVENDE UTVALG:
Akademikerforbundet Stat

Inga Bolstad,
Tlf.a. 22 07 81 40, mob. 481 26 026

Akademikerforbundet Kommune

Alfred Sørbo,
mob. 975 82 084

Akademikerforbundet Oslo kommune

Thanh Nguyen,
Tlf. a. 22 41 61 30, mob. 410 06 420

Akademikerforbundet Spekter

Svend Bang Pedersen,
mob. 971 62 079,
svend.bang.pedersen@vinmonopolet.no

Akademikerforbundet Privat/Virke

Knut Simble,
Tlf.a 22 47 43 10, mob. 974 28 979,
knut@folkehogskole.no

Rådgivende utvalg NAV

Perly Paulsen,
mob. 901 40 048,
perly.paulsen@nav.no

Studentutvalget

Faria Asghar,
mob. 906 95 475,
faria_87_as@hotmail.com

Seniorutvalget

Eli Skintveit,
mob. 413 30 970,
eskintve@online.no

SEKRETARIATET:

Generalsekretær: Astrid Tideman Sørland,
tlf. 21 02 33 67, mob. 979 76 756,
astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no

Forhandlingssjef: Rune Johnsrud,

tlf. 21 02 33 63, mob. 918 03 852,
rune.johnsrud@akademikerforbundet.no

Seniorrådgiver: Bjørn Halvorsen,

tlf. 21 02 33 62, mob. 917 38 692,
bjorn.halvorsen@akademikerforbundet.no

Adm. konsulent: Inger Nyen,

tlf. 21 02 33 64/65,
inger.nyen@akademikerforbundet.no

Konsulent: Christine Skjævesland,

tlf. 21 02 33 64,
christine.skjevesland@akademikerforbundet.no

Konsulent: Ane Nyrud Dreyer,

tlf. 21 02 33 66, mob. 957 06 112,
ane.n.dreyer@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet forsikringskontor:

tlf. 21 02 33 69,
forsikring@akademikerforbundet.no

Utgitt av Akademikerforbundet

Ansvarlig redaktør: Astrid T. Sørland

Redaksjonsutvalg:

Alfred Sørbo
Ane Nyrud Dreyer
Bjørn Halvorsen

Skribenter/bidragstere:

Carl-Erik Christoffersen
Bjørn Bråthen
Rune Johnsrud
Alfred Sørbo
Astrid T. Sørland

Trykk og grafisk
tilrettelegging: www.comitas.no

Akademikerforbundet:
Tollbugt. 35, 0157 Oslo,
tlf.: 21 02 33 64, faks: 21 02 33 61
post@akademikerforbundet.no

Forbundsleder:
Alfred Sørbo,
mob. 975 82 084
alfred.sorbo@akademikerforbundet.no

Generalsekretær:
Astrid Tideman Sørland,
tlf. 21 02 33 67, mob. 979 76 756
astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no


HOVEDSTYRET (2014 - 2016):
Alfred Sørbo

Leder
mob. 975 820 84,
alfred.sorbo@akademikerforbundet.no

Bernt Erik Jørgensen

Nestleder
mob. 920 11 386,
berntej@gmail.com

Knut Simble

Styremedlem
mob. 974 28 979,
knut@folkehogskole.no

Svein Kvammen

Styremedlem
mob. 911 32 228,
svein.kvammen@bergen.kommune.no

Torill Marie Høyer

Styremedlem
mob. 948 28 229,
torill.marie.hoyer@nav.no

Jorunn Mørch Aasen

Styremedlem
mob. 906 57 392,
jqv@trondheim.kommune.no

Ingjerd Espe

Styremedlem
mob. 918 83 672,
ingjerd.espe@domstol.no

Kurspakker av 3 timers varighet i Akademikerforbundet

Disse kurspakkene er i utgangspunktet av 3 timers varighet. Flere moduler kan slås sammen og temaer kan «strekkes», slik at man går mer i dybden i det aktuelle temaet. Samtlige av disse kursene kvalifiserer til bruk av OU-midler.

OU-kursene kan i tillegg inneholde andre temaer.

Målgrupper: alle lokallag i Akademikerforbundet.

Ønsker du et kurs der du er, kontakt oss på: post@akademikerforbundet.no

Eksempler på kurs (se hjemmesiden for flere kurspakker):

Lokallagsbygging

- Valg av TV
- Valg av styre
- Styretsoppgaver
- Møteledelse
- Lokallagets rolle i virksomheten
- Økonomi

Tillitsvalgtrollen

- Hovedavtalens rammer for tillitsvalgtrollen
- Rettigheter og plikter
- Praktisk tillitsvalgsarbeid
- Lokale lønnsforhandlinger
- Rådgivning
- Deltakelse i råd og utvalg

Omorganisering/nedbemanning

- Styringsretten
- Den tillitsvalgtes rolle og oppgaver
- De som blir og de som går, arbeidsmiljølovens regler

Kursholdere:



Bjørn Halvorsen



Rune Johnsrud



Bjørn Bråthen



Astrid Tideman Sørland



Ruth Lie