

SIGNALER

NR 2 2015 24. ÅRGANG | Utgitt av Akademikerforbundet



AKADEMIKER
FORBUNDET



Kjære medlem!

Markedskreftene i en global økonomi er nådeløse når tilbud og etterspørsel skal reguleres. Det gis sjelden tid for samfunnet til omstilling og langsiktig planlegging. Plutselig fall i oljeprisen er et eksempel på hvordan Norge ”over natta” måtte ta inn over seg en ny virkelighet med lave oljepriser som ser ut til å vedvare.

Arbeidsledigheten stiger nå kraftig og leverandørindustrien sliter. At ledighetstallene ikke er høyere, skyldes at mange utenlandske arbeidere har reist hjem. Ordet krise blir stadig oftere brukt, sist av Kristin Skogen Lund over de lave investeringsplanene i industrien. På den annen side kan det også være sunt at vi nå har fått en korreksjon. Næringslivet gis da muligheter til å viske ut noe av det skillet man i dag finner mellom det oljerelaterte A-laget og B-laget som utgjør den øvrig næringsaktiviteten. Det er eksempelvis nå lettere å skaffe ingeniører til industrivirksomheter som ikke er oljerelatert. I Norge har vi lyktes med å utvikle nye næringer når dette er påkrevet, enten grunnet manglende etterspørsel eller høye norske kostnader.

I arbeidet med å styrke innovasjon og nyetableringer er det en styrke å ha en ”rik” stat. Et konstruktivt samspill mellom næringsliv, forskningsmiljø og statlig kapital, vil kunne gi det norske samfunnet muligheter til å gjennomføre omstillingen til nye næringer. Et godt eksempel er trøndelagsbedrifter som vil forene marine krefter i en næringsklynge og bygge Norges fremste senter for havteknologi. Innovasjon Norge bidrar her økonomisk.

I dette fornyingsarbeidet spiller også fagorganisasjonene en viktig rolle, både i lønnsoppgjørene der moderat lønnsvekst blir viktig, men også ved å støtte opp under omstillingsprosesser som er unngåelige. Det blir fremhevet at den sterke norske offentlige sektor bidrar til å stabilisere den økonomiske situasjonen. Her er kjøpekraften stabil og dette bidrar til å opprettholde etterspørsel etter varer og tjenester.

Når det gjelder lønnsutviklingen og lønnsnivået i offentlig sektor, som er betydelig lavere enn i privat sektor,

har man i de kommende lønnsoppgjør muligheter til å rette opp de lønnsmessige skjevheter uten at dette vil koste så mye, da en nå forventer år med moderat lønnsvekst i privat sektor. Offentlig sektor må være konkurransedyktig når arbeidskraften skal fordeles mellom ulike virksomheter. Da må lønnsnivået heves! Kvalitativt gode tjenester knyttet til helse, utdanning, trygghet og velferd er en forutsetning for at vi skal kunne vedlikeholde den norske velferdsmodellen i årene som kommer. Den nåværende regjering har satt i gang mange store nasjonale reformer under fanen «fornyning, forbedring, forenkling». Regjeringen må ikke i sin reformiver glemme ansvaret med å sikre en kunnskapssterk offentlig sektor – regjeringen Solberg må ta tak i lønnsutfordringen i offentlig sektor i det kommende lønnsoppgjøret!

Unio er Norges nest største hovedorganisasjon med over 330 000 medlemmer

Medlemsforbundene er (antall medlemmer i parentes per 1.1.2015):

- Utdanningsforbundet (162 838)
- Norsk Sykepleierforbund (103 445)
- Forskerforbundet (19 036)
- Politiets Fellesforbund (15 530)
- Norsk Fysioterapeutforbund (10 066)
- Det norske maskinistforbund (6 662)
- Akademikerforbundet (4 288)
- Norsk Ergoterapeutforbund (3 885)
- Norsk Radiograf forbund (2 742)
- Presteforeningen (2 276)
- Skatterevisorenes Forening (560)
- Det Norske Diakonforbund (496)

Kommunereformen - og våre medlemmer

Akademikerforbundet har vært tett på kommunereformen siden Jan Tore Sanner presenterte planene i starten av 2014. Saken fikk omfattende oppmerksomhet på Akademikerforbundets Politisk råd i 2014 og vil også i år bli gjenstand for oppmerksomhet. I slutten av mars 2015 kom stortingsmelding 14, «Kommunereformen – nye oppgaver til større kommuner» (Meld.St.14 (2014-2015)). Den legger vekt på at den nye forvaltningsstrukturen skal gjøre kommunene mer robuste og få større myndighet. Dette betyr en skyvning av oppgaver fra statlig til kommunalt forvaltningsnivå. Meldingen kommer med konkrete forslag til nye oppgaver for kommunene. Det er mer enn 50 år siden en regjering har invitert til en så grundig gjennomgang av kommunestrukturen i Norge. I alle rådhus foregår det iherdig debatt for å svare på spørsmålet; «skal vi slå oss sammen, og med hvem?»

Tekst: Martin Ølander

Medlemmet i fokus

Det er en lang vei fra tankekart til nytt kommunekart. Det foregår mange sonderinger mellom kommunene i den hensikt å finne fornuftige fremtidige kommunestrukturer. Akademikerforbundet vil først intervensjon når intensjonsklæringer foreligger. Da er det grunn til å tro at en rekke medlemmer innen økonomi, administrasjon og ledelse vil bli berørt. Akademikerforbundet skal først og fremst ivareta medlemmenes behov i omstillingsprosessene. Det er flere spørsmål som reiser seg for de som jobber i offentlig sektor. Hvem blir min

nye arbeidsgiver? Endres innholdet i stillingen min etter sammenslåingen? Blir jeg overtallig?

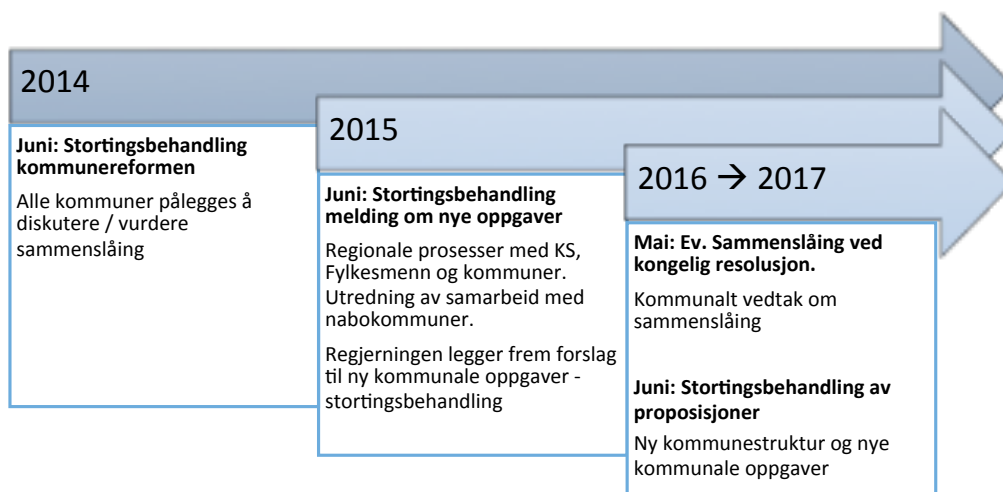
Gode forberedelser er viktig

I sekretariatet jobber vi nå prosjektrettet mot kommunereformen for å være godt forberedt på hvordan situasjonen utvikler seg. Vi arbeider kontinuerlig med å skaffe oss oversikt over kommuner som nærmer seg konklusjoner om sammenslåing, for i neste omgang å få en oversikt over hvor mange av våre medlemmer i de respektive kommuner som blir berørt. Slik er vi forberedt på de problemstillingene som kan bli

aktuelle. For å kunne være tett på kommunereformen, jobber prosjektgruppen opp mot regionlederne med kartlegging av behov ute i de forskjellige fylkene.

Når sammenslåingen er et faktum

Arbeidsmiljøloven og gjeldende avtaleverk for offentlig sektor legger føringer for hvordan omstilling og utvikling av en arbeidsplass skal foregå. Når sammenslåingen kommer, er det viktig for oss at medlemmenes rettigheter som arbeidstaker står i fokus.



PROFILEN



FAKTA

Navn:
Kjell-Vidar Eriksen

Alder:
59 år

Medlem i:
Akademikerforbundet

Verv:
Regionleder i Buskerud, Vestfold
og Telemark, Lokallagsleder i
Porsgrunn kommune

Interesser:
Gospelsang, hytteturer, fiske og
familieliv

Vår region vil være tett på medlemmene i kommunereformen!

Vi har et regionstyre som er veldig aktivt når det gjelder de sakene vi skal jobbe med og som samarbeider godt uansett jobbmessig ståsted. Alle møter opp, inklusive varamedlemmene. Det er veldig positivt å ha et styre der alle er «på». Grunnarbeidet er solid, og det er viktig å følge opp tiltakspunktene i regionens handlingsplan for 2015/2016 selv om den er relativt ambisiøs. Et sentralt punkt gjelder organisasjonsutvikling og informasjon, som dreier seg om å gi medlemmer bedre kunnskaper innen tillitsvalgtarbeid og forhandlinger. Og tema kommunereformen er så absolutt på dagsorden i regionen. I januar 2017 etableres nye Sandefjord kommune, som er en sammenslåing av tre kommuner i Vestfold, Sandefjord, Andebu og Stokke. Slik sett passer det godt å ha politisk råd i Skien i juni, der nettopp kommunereformen er et sentralt tema.

Tekst og foto: Torill Marie Høyer

Det er regionleder for fylkene Buskerud, Vestfold og Telemark som sier dette til «Signaler». I juni er regionstyret vertskap for «Politisk råd» som holdes i Skien, og de gleder seg. Regionen har 467 medlemmer. Kjell-Vidar Eriksen er

også leder for Akademikerforbundets lokallag i Porsgrunn kommune som består av 33 medlemmer. Han har nå begynt på sitt 2 år som regionleder. Han sa først ja til å prøve dette i ett år, men ble i år valgt til 2 nye år.
- Det viste seg at det både var spennende

og svært lærerikt rent organisasjonsmessig å være regionleder, så derfor sa jeg ja til 2 nye år til tross for at vervet også er ganske utfordrende.

Økende pågang fra medlemmer

-Hva er de største utfordringene ved å

Jeg har tro på å ha tettere kontakt med medlemmene og drømmer litt om å kunne vært frikjøpt en dag i uka til dette arbeidet.

være regionleder for 3 fylker?

En av de store utfordringene er faktisk å holde kontakt med de tillitsvalgte rundt omkring på arbeidsplassene. Vi skal både beholde de medlemmene vi har, og samtidig verve nye. Da er vi over på et annet sentralt punkt i vår handlingsplan som går på det å styrke kommunikasjonslinjene i regionen. Vi må rett og slett ha bedre kontakt og kommunikasjon med grunnplanet, sier Kjell-Vidar. Han forteller at det også er en utfordring som regionleder å være rask til å gi gode svar til medlemmer som tar kontakt. Enten medlemmene er ansatt i stat, kommune eller privat ansatte, ønsker de selvsagt å få raskt svar på sine spørsmål. Forespørselene er økende, og da er det godt å ha sekretariatet i Oslo bak seg.

- Sekretariatet er flinke til å stille opp, og det er jeg glad for, sier Eriksen.

Forhandlingsleder for lokallaget

Kjell-Vidar ble ansatt i Porsgrunn kommune i 1986, først som avdelingsleder på sosialkontoret frem til 1992, og seinere som rådgiver i sentraladministrasjonen. Han har i mange år jobbet med beredskap og samfunnsikkerhet. Pr. i dag jobber han med dokumentforvaltning i arkivet, og er veldig fornøyd med det.

- Hvordan kom du i kontakt med Akademikerforbundet?

Jeg var på leit etter et nytt forbund, og fant ut at Akademikerforbundet passet for meg. Jeg ble med i lokallaget i Porsgrunn, men jeg hadde ikke noe erfaring i å ha fagforeningsverv fra før, så jeg har lært etter hvert. Jeg ble med under lønnsforhandlinger i 2009. Det ble en positiv erfaring. Jeg er nå forhandlingsleder for lokallaget. Arbeidsgiver er ryddig når det gjelder forhandlinger. Det gir god forutsigbarhet. Dialogen er god, og dette er moro. Etter hvert har jeg fått god oversikt og kjenner den enkelte

lønnsutvikling, noe som viser seg å være viktig i forhandlings situasjonen. Etter hvert som medlemstallene øker, innser jeg at det kan bli vanskeligere.

For øvrig vil Eriksen berømme forhandlerkorpset i regionen. - De gjør en formidabel innsats, forteller han.

Uniosamarbeid

Hva vil du si er fordelene ved et Unio-medlemskap?

- Den største fordelen synes jeg har vært den hjelpen vi har fått fra andre Unio-forbund under lønnsforhandlingene. Vi hadde vel vanskelig klart å bistå alle om ikke forhandlere fra andre forbund hadde stilt opp.
- Samarbeid knyttet til konfliktberedskap ved eventuell streik i sentrale oppgjør, har jeg opplevd som svært positivt her i Telemark. Der står vi i Unio virkelig sammen, synes jeg.

Bedre tid til medlemspleie

Kjell-Vidar Eriksen trives veldig godt i rollen som regionleder, men skulle gjerne hatt litt mer tid til dette viktige vervet.

- Vi skulle hatt bedre tid til medlemspleie. Jeg har tro på å ha tettere kontakt med medlemmene og drømmer litt om å kunne vært frikjøpt en dag i uka til dette arbeidet.
- God medlemspleie gir godt rykte som igjen gir et grunnlag for at flere vil melde seg inn.

Kommunereformen – allerede en realitet

I februar i år ble det gjort vedtak om at Vestfoldkommunene Sandefjord, Stokke og Andebu slås sammen til en kommune, og den nye kommunens navn skal være Sandefjord. Den nye kommunen skal etableres i januar 2017.

- Hva tenker du om kommunereformen?
- Kommunereformen er en betimelig

reform, mener Eriksen. Dersom en gjennom reformen klarer å flytte mer av ressursene over i drift, vil det kunne bidra til å sikre at et økende behov for tiltak til innbyggerne kan imøtekommes. Dette gjelder kanskje særlig innenfor helse- og omsorgssektoren.

- Akademikerforbundets regionleder, samt tillitsvalgte i de 3 kommunene hvor sammenslåing er vedtatt, var raskt «på banen» og hadde møte i april. Der gjennomgikk de vedtaket om sammenslåing, og drøftet hvilke konsekvenser dette kan få for medlemmene. Spørsmålene som blant annet ble reist var hva som blir viktige fokusområder fremover for medlemmene, og hva Akademikerforbundet sentralt kan bidra med i denne omstillingsprosessen.

- Vi forventer at Akademikerforbundets sekretariat stiller opp i denne prosessen, og så skal vi i regionen hjelpe de medlemmene som trenger det så godt vi kan, sier Eriksen. – Det blir viktig å ta vare på de ansatte. Det vil alltid oppstå usikkerhet ved endringer og det blir avgjørende med god kommunikasjon og informasjon. Det er viktig at det utarbeides gode arbeidsredskaper/veiledere fra sentralt hold som kan benyttes i alle regioner.

For øvrig kan Eriksen fortelle at det er ansatt en egen prosjektleder som skal dra kommunereformarbeidet i de 6 Grenlandskommunene. Han understreker at det er gode tradisjoner for å jobbe sammen i de aktuelle kommunene.

- Det er et godt grep på denne prosessen i Grenland.

Helt til slutt vil Eriksen si at han mener det blir viktig å være organisert i tiden som kommer. Det er viktig både i forhold til de endringene som har skjedd i arbeidsmiljøloven og det vi står foran når det gjelder kommunereformen. Det er viktig å stå sammen.

Medlemsfordeler

Ung + ufør = økonomisk trøbbel

Rammes du av sykdom eller ulykke som fører til at du faller utenfor arbeidslivet før du har startet yrkeskarrieren, havner du i et økonomisk uføre. Manglende opptjening av pensjonspoeng gir lav uførepensjon, og store basisinvesteringer som bolig og bil må gjøres med et spinkelt budsjettgrunnlag.

Du kan ikke forsikre dine barn mot ulykker og sykdom. Men du kan forsikre dem mot den vanskelige økonomiske situasjonen som kan oppstå i slike tilfeller.

Medisinsk invaliditet

Vår barne- og ungdomsforsikring dekker medisinsk invaliditet som følge av sykdom eller ulykke, opptil 2 millioner i de alvorligste tilfellene av medisinsk invaliditet. Da har du en bra buffer til å håndtere etableringskostnader som voksen, selv om du kan ha begrenset yrkesvalg eller ingen muligheter til å komme i arbeid.

Alvorlige tilstander

Akademikerforbundets barne- og ungdomsforsikring har dekning for flere alvorlige sykdommer. Barnet kan få erstatning på kr 300 000 dersom det f.eks. konstateres MS, kreft, leddgikt eller cystisk fibrose. Totalt omfattes 10 alvorlige sykdommer av forsikringen. Se vilkårene til barne- og ungdomsforsikringen på våre nettsider, så får du alle detaljene om dekningen.

Erstatning ved arbeidsuførhet

Forsikringen dekker også kr 500 000 hvis forsikrede rammes av sykdom eller ulykkesskade som medfører arbeidsuførhet på minst 50 %. Retten til uføererstatning inntreffer når uførheten har vart i minst 2 år og er vurdert til å være varig. Erstatning for arbeidsuførhet kan først komme til utbetaling etter fylte 18 år.

Dagpenger

Foreldrene har rett til dagpenger ved langvarig sykehusopphold for barnet. Fra 10. dag på sykehus gir forsikringen en erstatning på kr 400/dag, i inntil 365 dager. Det gir dere som foreldre muligheter til å følge opp et barn som må være på sykehus i lang tid.

Barnets alder ved start	3 md. - 18 år
Forsikringens varighet	3 md. – 26 år
Medisinsk invaliditet ved ulykke	Inntil kr 2 000 000
Medisinsk invaliditet ved sykdom	Inntil kr 2 000 000
Behandlingsutgifter ved ulykke	Inntil kr 100 000
Erstatning ved dødsfall	Kr 80 000
Dagpenger ved sykehusopphold	Kr 400 per dag i inntil 365 dager
Merutgifter til nødvendig pleie og tilsyn	Inntil kr 130 000 per år i 5 år
Ombyggingsstønad	Inntil kr 160 000
Økonomisk trygghet ved alvorlige tilstander	Kr 300 000
Erstatning ved arbeidsuførhet	Kr 500 000

Forsikringen koster kr 1 668 per år. Påmeldingsskjema finner du på www.akademikerforbundet.no/forsikring

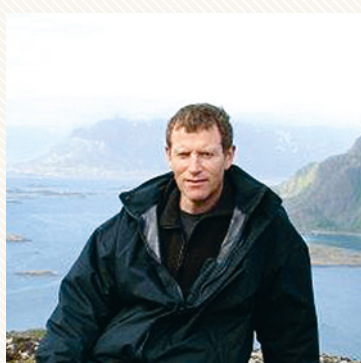


UNIO-medlemmer får 10 prosent rabatt av kjøpspris hos Lilleput Reiser.

Den samme rabatten gjelder også for ektefelle/samboer og barn, eller for en annen reisefelle, så lenge reisen foregår i samme tidsrom og til samme sted.

Reisen kan bestilles på telefon 32 21 30 90, eller e-post til lilleput@lilleput.no med «Unio» i emnefeltet.

En samfunnsengasjerende arbeidsplass



Frode Rabben / privat foto



Fakta om Sør-Trøndelag:

- Sør-Trøndelag fylke har en befolkning på over 310 000.
- Fylket er inndelt i 25 kommuner, med alt fra Tydal med sine 863 innbyggere til Norges tredje største by – Trondheim – med sine rundt 185 000.
- Fylkesmannen i Sør-Trøndelag har i dag 170 ansatte.
- Trondheim har tradisjonelt hatt en sentral posisjon i norsk styre og stell med både kongsgårder, Lade-jarler og erkebiskoper. Etablert i år 997 og Norges hovedstad i et par hundre år fra 1030 til 1217.
- Sør-Trøndelag har med sine rike kystområder og sitt fruktbare innland lange tradisjoner innen fiske og landbruk. I dag er ikke uventet de største arbeidsplassene i fylket knyttet til mat og matproduksjon: Reitangruppen, Tine Midt-Norge og Gilde.
- Trondheimsområdet har lang tradisjon på høyere utdanning. De tekniske høyskolene ble vedtatt etablert i Trondheim allerede i år 1900.

Fylkesmannen skal være statens representant ute i landets 19 fylker. Han/hun skal bidra til at Stortingets og regjeringens retningslinjer blir fulgt opp. Hos Fylkesmannen i Sør-Trøndelag finner vi Frode Rabben (48), tillitsvalgt for de 10 medlemmene i Akademikerforbundet.

Tekst: Carl-Erik Christoffersen

- *Hvordan er fylkesmannen som arbeidsplass?*
- *Det er en samfunnsengasjerende og spennende arbeidsplass, der vi er tett på det som skjer rundt om i fylket, slår Frode Rabben fast.*
- *Med det mener jeg på at vi gjennom vårt arbeid kommer i kontakt med de fleste deler av samfunnet og med saker som har betydning for enkeltmenneskene. Vi har et godt miljø med mange flinke folk, sier han.*
- *Hvordan klarer du å bygge opp et godt sosialt miljø blant forbundets medlemmer?*
- *Det blir jo en utfordring siden vi både er spredd utover i organisasjonen og at vi er lokalisert i tre forskjellige bygger. Samtidig har vi god kontakt oss medlemmer i mellom i det daglige arbeidet.*
- *Vi skulle gjerne hatt enda flere medlemstreff enn de vi allerede har, men det fungerer godt likevel. Vi har våre årsmøter og lokale forhandlinger, som blir naturlige møtepunkter for medlemmene.*
- *Hvordan fungerer samarbeidet med ledelsen?*
- *Samarbeidet med ledelsen er godt, understreker Frode Rabben. Ett av våre medlemmer er hovedtillitsvalgt for alle Unio-tilknyttede forbund her, slik at vi deltar i alle fora der ledelse og tillitsvalgte møtes.*

Med kommunereformen på heltid

Til daglig finner vi ham i Kommunal- og samordningsstaben. Der er han en av

- to som jobber på heltid med Kommunereformen. Selv om det heter Kommunereformen, vil denne prosessen også berøre både fylkeskommunen og fylkesmannsembetene. Kommunal- og moderniseringsdepartementet har nå en prosess på gang for å se på hvordan fylkesmannsembetene er organisert. Eksempelvis er det allerede vedtatt å slå sammen Aust- og Vest-Agder. Her i Sør-Trøndelag har fylkeskommunen en prosess på å se på hvordan hele regionen skal se ut i fremtiden.*
- *Har dette ført til en usikkerhet rundt arbeidsplassene? Ligger det an til at noen av de ansatte kommer til å bli rasjonalisert bort?*
- *Nei, det jeg føler ikke at det er noen uro blant våre medlemmer på dette området så langt. Vi har tatt opp temaet for ledelsen, og det ble gjennomført et møte i mars der dette var hovedtemaet. Skulle det bli en sammenslåing, vil det for oss være viktig å få til en god prosess. Involvering av partene, rett til medbestemmelse for de ansatte, personmessige rettigheter og god informasjon er forhold som skal ivaretas. For øvrig ser vi at kommunereformen vil påvirke vår arbeidsdag på flere måter. Blant annet har Stortinget bedt regjeringen gjennomgå oppgavene til fylkeskommunen/regionalt nivå parallelt med arbeidet med å gi flere oppgaver til kommunene.*

Politikk & samfunn

Kommunereformen:

Har fylkeskommunen en fremtid?

Regjeringens kommunereform omfatter mer enn kommunene. Blant annet blir en rekke av fylkeskommunens kjerneoppgaver overført til kommunene. Dermed blir også fylkeskommunene en del av reformen. Kommunal- og moderniseringsdepartementet la 20. mars frem stortingsmeldingen om Kommunereformen. Regjeringen Solberg la 14. mai frem kommuneproposisjonen for 2016, som beskriver de økonomiske rammer for 2016. Stortinget behandler forslagene i Kommunereformen 12. juni. Det er m.a.o nå reformens grunnlag legges.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen

Regjeringens motto er: Mer makt til kommunene. Med tanke på at det er ute i kommunene folk bor, kan mer makt til kommunene bety at lokaldemokratiet også vil øke og bli mer levende. Men gir ansvaret for flere oppgaver automatisk mer makt?

Et sterkere lokaldemokrati?

Regjeringen har uttalt at de vil ha et sterkere lokaldemokrati og desentralisert makt. I følge Kommunal- og moderniseringsminister Jan Tore Sanner, ønsker regjeringen å redusere den statlige detaljstyringen av lokalsamfunnet landet over. I den forbindelse har regjeringen lagt frem forslag på rundt 30 oppgaver som kommunene skal overta.

Overføring av offentlig tannhelsetjeneste fra fylkeskommunene er ett av tiltakene. Spørsmålet er om det vil bidra til å styrke lokaldemokratiet? Er det slik at kommunepolitikere vil få stor påvirkningsmyndighet på dette området? Neppe. Siden tannhelse ikke er en del av den generelle folkehelsen, vil dette heller ikke være en sak som har betydning for folk flest. Dessuten vil det være svært begrenset hvilke endringer kommunepolitikere kan gjøre. Trolig vil behovet for tannhelsetjeneste blant barn og unge, psykisk utviklingshemmede, eldre og uføre være i like stort omfang, også

i fremtiden. Videregående opplæring er et annet ansvarsområde som overføres til bykommunene fra fylkeskommunene. Også i fremtiden vil det være behov for videregående skoler og går det som skolemyndighetene ønsker seg, vil det være færre elever som dropper ut av skolen. I så fall vil det medføre et behov for flere skoleplasser i videregående skole. I praksis betyr det at lokalpolitikere inviteres til å øke bevilgningene til videregående skoler. Kollektivtransport og skoleskyss skal også overføres fra fylkeskommunen. Det vil trolig kunne gi gode løsninger å koble sammen arealplanleggerne i kommunene med de som skal koordinere kollektivtransporten.

Dette er noen av de rundt 30 oppgavene regjeringen vil at kommunene skal få overført. Flere av disse er kjerneoppgaver som fylkeskommunene har hatt til nå. Spørsmålet er hva fylkeskommunene skal gjøre i framtiden.

Fylkeskommuner også i fremtiden?

- Vi trenger et regionalt nivå som kan ta en sterkere rolle i samfunnsutviklingen og møte de utfordringer regionene i landet vårt står overfor, sier Jan Tore Sanner. I regjeringens forslag står det imidlertid ikke noe om hvilken rolle i samfunnsutviklingen fylkeskommunene skal ha, men at de inviteres inn i kom-

munereformen ved å innlede samtaler med andre med tanke på sammenslåing til større regioner.

Formålet med opprettelsen av fylkeskommunen i 1838 var å ivareta spesialisert tjenesteproduksjon som kommunene ikke selv kunne ivareta. Hva så når mange av disse oppgavene overføres til kommunenes portefølje? Regjeringen har tydeligvis sett for seg scenarier der konsekvensene for fylkeskommunene kan bli store. De ga derfor Møreforskning i oppdrag å sammenstille og vurdere mulige modeller for det regionale folkevalgte nivået ut fra tidligere utredninger av regionspørsmålet. Prosjektleder for arbeidet, professor Jørgen Amdam ved Høgskolen i Volda, sier at han ikke ser så mørkt på fremtiden for fylkeskommunene.

- På den ene siden kan det se ut til at fylkeskommunene vil sitte igjen med bare 16 % av de budsjettene de råder over i dag, om alle foreslåtte tiltak blir gjennomført. Samtidig er det lite trolig at for eksempel alt som har med kollektivtrafikk og skoleskyss uten videre blir overført til kommunene. Det som vil være avgjørende er kommunenes størrelse. Tilsvarende er det for de budsjetter som skal gå til undervisningsformål. Vi har sett at det er store muligheter for at det som har med yrkesfaglig utdanning fortsatt kan bli liggende på regionalt nivå, sier Jørgen Amdam.

Politikk & samfunn



I følge prosjektleder for utredningsarbeidet "Alternativer for regionalt folkevalgt nivå", professor Jørgen Amdam ved Høgskolen i Volda, er den offentlige tannhelsetjenesten noe av det som med stor sannsynlighet forsvinner fra fylkeskommunene. Mindre sannsynlig er oppgaven med kollektivtrafikk og skoleskyssoordninger. Det vil komme an på størrelsen på de kommuner som skal overta, mener han.

Prosjektgruppen har gått inn i områdene ivaretagelse av demokrati, tjenesteproduksjon, myndighetsutøvelse og regionplanlegging/-utvikling. Av fem ulike modeller mener de at tre vil ha en positiv effekt på fylkeskommunene og det regionale folkevalgte nivå:

- **En sammenslåingsmodell.** Antall regioner/fylker vil være mellom 10 til 15. Antall kommuner reduseres til 300. Her vil demokratiet ivaretas på en positiv måte. Det vil også tjenesteproduksjon, myndighetsutøvelse, planlegging og utvikling.

- **En landsdelmodell.** Antall regioner reduseres til sju. Antall kommuner reduseres til 80 regionkommuner. Her vil alle kriteriene slå positivt ut, og spesielt for myndighetsutøvelse.

- **«Kombinasjonsmodell»** med fleksibel regionalpolitikk og kommunal organisering (10-15 regioner). Også her vil de undersøkte kriteriene slå positivt ut, Spesielt for ivaretagelsen av demokratiet.

- En rekke av de oppgaver regjeringen har foreslått lagt til kommunene er rene

forvaltningsoppgaver og vil ikke gi mer makt til kommunene, mener professor Jørgen Amdal. Under visse forutsetninger (færre fylker og kommuner) mener han at fylkeskommunene og det regionale folkevalgte nivå har en positiv framtid.

Videre prosess/milepæler:

Mai

- Kommuneproposisjonen lagt frem for Stortinget 12. mai.

- De første sammenslåingsvedtakene kan fattes i kommunene.

Juni

- Stortingsmelding om nye oppgaver til robuste kommuner behandles i Stortinget 15. juni.

- Kommunale sammenslåingsvedtak tidlig våren 2015 kan bli vedtatt gjennom kongelig resolusjon. Departementet lanserer ny veileder om lokaldemokrati.

Sommer

- Fylkeskommunene inviteres til å innlede nabosamtaler med sikte på å avklare om det er aktuelt å slå seg sammen med nabofylker.

September

- Kommunestyre- og fylkestingsvalg

Høst

- Departementet lanserer en veileder for kommuner som har vedtatt sammenslåing.

Desember

- Siste frist for kommuner til å fatte kommunale sammenslåingsvedtak som kan vedtas gjennom kongelig resolusjon våren 2016 er 31. desember.

Kilder:

- Professor Jørgen Amdam, Høgskolen i Volda.

- Meld.St. 14 (2014-2015) Kommunereformen – nye oppgaver til større kommuner.

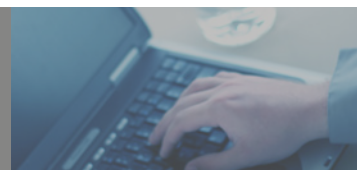
- Pressemelding KMD: Mer makt til kommunene (www.regjeringen.no)

- Alternativer for regionalt folkevalgt nivå. Rapport nr. 58 Møreforskning.

- Kommune- og regionreformen. Akershus fylkeskommune (www.akershus.no/nyheter).

- Kamp om fylkenes oppgaver. Kommunal rapport/Meninger.

Arbeidsrett



Endringer i Arbeidsmiljøloven – kan arbeidsgiver og arbeidstaker bli enige om å arbeide som før?

Stortinget har nå vedtatt en rekke endringer i arbeidsmiljøloven som vil tre i kraft 1. juli i år. Dette er blant annet endringer som gir arbeidsgiver rett til å ansette personale midlertidig i inntil 12 måneder, uten særlig begrunnelse, forutsatt at det ikke gjelder for over 15 % av arbeidstakerne i virksomheten. Videre er det åpnet adgang til at arbeidstakere kan arbeide lengre vakter og over tid arbeide et større totalt antall timer enn tidligere. På en rekke punkter ser vi således at lovendringene dels reduserer arbeidstakernes rettsvern i forbindelse med endringene i reglene om midlertidige ansettelser, og dels øker arbeidsgivers mulighet til å avtale lengre vakter og generelt en større vaktbelastning på den enkelte arbeidstaker.

I tillegg medfører lovendringene en dårligere omregningsfaktor for arbeidstakerne for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. Tidligere skulle en beredskapsvakt som

hovedregel omregnes til arbeidstid med minst en faktor på 1:5. Nå fastsetter loven en omregningsfaktor på minst 1:7. De ovennevnte og andre endringer til ugunst for arbeidstakerne har fått mange arbeidstakerorganisasjoner til å reagere negativt. Deler av fagbevegelsen har gått ut og oppfordret kommuner og fylkeskommuner til følge den "gamle" lovens regler om midlertidige tilsetninger, altså slik de er før lovendringene trer i kraft. Etter det som opplyses er det pr. 18. mai 26 kommuner, 3 bydeler i Oslo og 3 fylkeskommuner som har vedtatt dette. Det har i denne sammenheng blitt reist spørsmål om man lovlig kan gjøre dette etter at de nye reglene har trått i kraft 1. juli i år.

Utgangspunktet i arbeidsmiljølovens § 1-9 er at loven ikke kan fravikes til ugunst for arbeidstakeren, med mindre det er særskilt fastsatt i loven. Dette medfører at avtaler som er til gunst for arbeidstaker vil være gyldige. I realiteten betyr dette at arbeids-

miljøloven i det vesentligste inneholder minstekrav og at det ikke er noe i veien for å inngå avtaler om bedre løsninger. Utgangspunktet er således at arbeidsgivere som er motstandere av regjeringens og stortingsflertallets endringer av arbeidsmiljøloven kan inngå avtaler med arbeidstakere om gunstigere regler



enn det loven tilsier. Om en avtale er til gunst eller ugunst for arbeidstaker kan i noen tilfeller være vanskelig å avgjøre. Hvis en avtale består av flere forhold, kan noen være til gunst og andre være til ugunst for arbeidstakeren. I disse tilfellene må de enkelte forhold som avtalen regulerer, i utgangspunktet vurderes hver for seg. Hovedregelen her er at dersom en bestemmelse i avtalen fraviker loven til arbeidstakers ugunst,

kan dette medføre at denne delen av avtalen underkjennes av retten.

Det er således ikke noe til hinder for at en arbeidsgiver velger å ikke bruke de utvidede mulighetene loven gir, for eksempel ved å ikke inngå avtaler om lengre vakter mv. Likeledes kan arbeidsgiver også velge bort muligheten for å tilsette arbeidstakeren midlertidig, i stedet for å benytte den nye 12 månedersregelen eller andre av de nye reglene i lovens § 14-9. Men, dersom en arbeidsgiver i fremtiden skulle velge å benytte de "gamle" reglene i arbeidsmiljøloven og partene allikevel skulle bli uenige og saken går til retten, er det klart at domstolene, fra 1. juli i år, vil måtte vurdere saken ut fra de nye reglene i arbeidsmiljøloven. De gamle reglene er jo bortfalt fra samme tidspunkt. Det er således sterkt å anbefale at arbeidsgivere som ikke ønsker å benytte seg av de nye reglene, heller vurderer å la være å benytte mulighetene etter de nye reglene, enn å bruke rettsregler som er bortfalt.

Advokat Bjørn Bråthen

Forhandling / tariff

Harmonisering av de offentlige pensjoner i retning av private pensjoner for å få billigere pensjonsordninger?

21.05.2015 innkalte Statsråd Robert Eriksson partene i arbeidslivet for å informere om at regjeringen nå starter en gjennomgang av offentlig tjenstepensjon. - Vi går inn i denne diskusjonen for fortsatt å sikre gode pensjonsordninger. Men at det blir tøffe tautrekninger, er det liten tvil om, oppsummerte Unio-leder Anders Folkestad etter møtet.



Arbeidsgiverne er tydelige på at de vil harmonere de offentlige pensjonene med de private, for på den måten å få billigere pensjonsordninger

Lydhør minister

Eriksson var i møtet lydhør med hensyn til prosessen videre og Folkestad var tilfreds med at det nå blir en videre diskusjon om mandatet for departementets utredning. Unio hadde innvendinger til utredningsgrunnlaget som departementet la fram. Forhåpentligvis kan et nytt møte i juni legge grunnlaget for et bedre mandat som partene fellesskapet kan slutte seg til. Den positive tilnærmingen fra ministeren til Unios endringsforslag,

kan tolkes som en imøtekommende linje knyttet til de forestående forhandlingene. Samtlige parter er nå tjent med å forbedre og styrke samarbeidet mellom hovedorganisasjonene og regjeringen.

Pensjonsavtalene må tilpasses yrkesmønsteret i offentlig sektor

Yrkesmønsteret i offentlig sektor er annerledes enn i privat sektor med flere kvinner og flere med høyere utdanning. Disse perspektivene må ivaretas og blir viktige å få avklart i den videre diskusjon. Samtidig må grunnlovsvernet for opptjente rettigheter før 2011 ivaretas. Målet er å sikre en fortsatt god pensjon. Både tidligpensjon for dem som må ha

det, og for andre grupper.

Forhandlinger i 2016

Det legges opp til forhandlinger i 2016. Pensjonsordningene er en viktig sak for Unio og Akademikerforbundets medlemmer. Det er å forvente at arbeidsgiversiden argumenterer for billigere ordninger. For Unio er inngangen til forhandlingene først og fremst å sikre medlemmene fortsatt gode pensjoner. Arbeidsgiverne er tydelige på at de vil harmonere de offentlige med de private pensjonene, for på den måten å få billigere ordninger. Dette illustreres ved at arbeidsgiversiden av og til framstiller offentlig tjenstepensjon som for god, og andre ganger som for dårlig og lite hensiktsmessig for våre medlemmer. Unios medlemsforbund ser at det kan være behov for en gjennomgang av dagens ordning, men arbeidsgiversidens premisser og løsningsforslag er ikke nødvendigvis det som treffer utdanningsgruppene i offentlig sektor best.

Hold deg oppdatert om arbeidet med fremtidige pensjonsavtaler på vår hjemmeside!

(red.)



Akademikerforbundet
STUDENT

HVA SKJER!

Vil du være med i vårt studentlag?

Vi ønsker å styrke vår studentgruppe og trenger engasjerte personer for å delta i vårt studentlag.

Kan dette være noe for deg?

Kontakt:
post.at.akademikerforbundet.no

Besøk oss
også på



Hvorfor studere i utlandet?

Digital eksamen

Universitetet i Bergen lanserte i begynnelsen av 2014 programmet DigUiB. Denne våren har studenter ved UiB mulighet til å gjennomføre eksamen på rundt 70 emner digitalt, på eget utstyr.

TED

TED-Talks er kanskje verdens mest omfattende digitale forelesningsnettverk og tilbyr mer enn 1900 gratis foredrag på et bredt spekter av tema. TED er en ideell organisasjon med deltagelse fra et globalt vitenskapelig publikum.

Fin ut mer om TED-Talks på:

<https://www.ted.com/>

DigUiB programmet er UiB sin satsing på digitalisering av læringsverktøy som åpner for variasjon i undervisning- og læringstilnærmingen for både ansatte og studenter. Programmet legger vekt på å utvikle en tjeneste som er tuftet på faktiske behov hos både studenter og vitenskapelige ansatte ved å nedsette et faglig råd som involverer alle fakulteter samt studentrepresentanter.

I programerklæringen sier viserektor Oddrun Samdal at «UiB skal i 2017 være ledende innen digital læring og formidling». Dagens studenter forventer digitale løsninger som en del av studiehverdagen og UiB ønsker å legge til rette for utviklingen av en utdanningsteknologi som er pedagogisk tjenlig og inkluderende.

Ledelse/nettverk

Midlertidige ansettelser - muligheter og utfordringer

Den nye arbeidsmiljøloven åpner for mer bruk av midlertidige ansettelser. Er dette en ny måte å sikre kvalifisert arbeidskraft på? For deg som leder kan dette være et «utvidet intervju» med mindre økonomisk risiko, da du ikke forplikter deg til en fast ansettelse i første runde.

Dette kan være fristende for en leder i tider med turbulens. Men spørsmålet er om dette lønner seg i det lange løp.

Skapes et B-lag?

Det er en fare for at det skapes et B-lag i arbeidslivet, bestående av ansatte som kun får midlertidige ansettelser. Har du vært innom to midlertidige ansettelser, er det kanskje en fare for at også den tredje stillingen er av midlertidig karakter. I en tredje midlertidige stilling, kan enkelte oppleve en resignasjon, som kan virke demotiverende på flere nivåer.

Likeverd?

Hva gjør det med miljøet og balansen blant de ansatte i en virksomhet, dersom inntil 15 % er ansatt i midlertidige stillinger? Vektes synspunktene likt mellom fast og midlertidig ansatte? Har de likeverd i hverdagen? Det kan lett argumenteres for at ønskede endringer på arbeidsplassen ikke blir etterkommet, da den ansatte som fremmer forslaget skal slutte om kort tid. For de ulike arbeidsoppgavene som skal løses, er det også en fare for at de mest spennende og utfordrende oppgavene gis til fast ansatte, mens enklere og mindre krevende oppgaver gjerne tillegges de midlertidig ansatte. En leder vil kunne forsvare en slik arbeidsdeling med at det er viktig å ikke miste den kompetanse utfordrende arbeidsoppgaver tilfører fast ansatte. Bedriften vil da stå sterkere til å møte nye utfordringer. En konsekvens kan bli at midlertidig ansatte ikke får benyttet sin kompetanse og sitter igjen med enklere rutineoppgaver som

hindrer faglig utvikling i arbeidslivet.

Bygges relasjoner på samme måte?

Vil de fast ansatte investere tid i å bygge relasjoner, profesjonelt og vennskapelig med en som kun er innom for avgrenset tid?

Hvordan følger du som leder opp?

Vil du som leder følge opp en midlertidig ansatt på samme måte som en fast ansatt? I en fast ansettelse med prøvetid, er du forpliktet til å følge på en grundig måte. Dette ligger i sakens natur, da det ligger til grunn at begge parter har et langsiktig perspektiv.

Livet på vent

De som havner inn i en sirkel av midlertidige stillinger, kan risikere å ikke få boliglånet de trenger for å etablere seg, og uten økonomisk forutsigbarhet og bolig, blir muligens også prosjekt familie satt på vent. Dette kan utløse frustrasjon som blant annet kan smitte over på jobbutførelsen.

Springbrett

En som får en midlertidig stilling, vil trolig være på leting etter en annen, fast stilling fra dag en. Vedkommende vil se på den midlertidige stillingen som et mulig springbrett til en fast stilling. Hvordan vil engasjementet arte seg da?

Lederens utfordring

Lederen er ansvarlig for å bygge en god

bedriftskultur, der gode sosiale relasjoner skal bygges, samtidig som den enkelte ansatte også skal gis innføring i virksomhetens verdier, arbeidsoppgaver og samarbeidsløsninger. En større bedrift vil normalt kunne ha i størrelsesorden 6 til 10 % av arbeidsstyrken besatt med midlertidig ansatte som vikarer for sykemeldte og personer i foreldrepermisjoner. Med inntil 15 % ansatte i midlertidige stillinger på toppen av dette vil en leder kunne ha en fjerdedel av arbeidsstyrken som midlertidig ansatte. Det kan bli krevende å opprettholde bedriftens krav til kvalitet i produksjonen under slike vilkår.

Fast stilling = lengre tidshorison = bedre kvalitet på arbeidet

De som ansettes i faste stillinger, vil normalt ha en lengre tidshorison for ansettelsesforholdet. Over tid, bygger den ansatte kompetanse som er verdifull for virksomheten.

Se side 10 for det juridiske perspektivet.

(red.)



Kurs & aktiviteter

Vær ikke redd for å ta et langt steg når det er nødvendig. Du kan ikke ta deg over en kløft i to små hopp.

David Lloyd George

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

Alle våre kurs er gratis for medlemmer i Akademikerforbundet.

11 13	Juni	Politisk råd Sted: Skien Valgte representanter
26 27	August	Kurs i forhandlingsarbeid Sted: Soria Moria Hotell, Oslo Påmeldingsfrist: 15. juni
22 23	September	Lederkonferansen 2015 Sted: Scandic Holmenkollen Park, Oslo Påmeldingsfrist: 15. august
07	Oktober	Årsmøte Akademikerforbundet i Oslo Kommune Sted: Haugerud Aktivitetshus, Oslo Påmeldingsfrist: 23. september
14 15	Oktober	Arbeidsrett trinn III Sted: Scandic Solli, Oslo Påmeldingsfrist: 1. september

Vi anbefaler deg som medlem å ta vårt e-læringskurs for tillitsvalgte, påmelding på «min side».

REGIONENE:
Akademikerforbundet Øst:

Sverre Dahle,
mob. 909 58 784,
sverre.dahle@bal.oslo.kommune.no

**Akademikerforbundet
Hedmark/Oppland:**

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

**Akademikerforbundet
Buskerud/Vestfold/Telemark:**

Kjell-Vidar Eriksen,
mob. 906 25 269,
kjell.vidar.eriksen@porsgrunn.kommune.no

Akademikerforbundet Agder:

Bjørn Skyllingstad,
mob. 481 33 318,
bjorn.skyllingstad@nav.no

Akademikerforbundet Rogaland:

Kirsten Steinsnes Mehus,
mob. 995 35 746,
kirsten.steinsnes.mehus@haugesund.kommune.no

Akademikerforbundet Vest:

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

Akademikerforbundet Midt-Norge:

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

Akademikerforbundet Nord:

Eirin Endresen Ytreberg,
mob. 907 24 988,
eirin.e.ytreberg@gmail.com

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

Martin Ølander,
Tlf.a 21 02 33 66, mob. 940 05 047,
martin.olander@akademikerforbundet.no

Rådgivende utvalg NAV

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

Rådgivende utvalg for UH-sektoren

Esben Moy,
mob. 918 73 580,
esben.moy@uia.no

Seniorutvalget

Sekretær for utvalget
Bjørn Halvorsen,
mob. 917 38 692,
bjorn.halvorsen@akademikerforbundet.no

SEKRETARIATET:

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

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

Rådgiver: Eystein Madland Hagesæther,
tlf. 21 02 33 63, mob. 940 16 825,
eystein.m.hagesether@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: Martin Ølander
tlf. 21 02 33 66, mob. 940 05 047,
martin.olander@akademikerforbundet.no

Konsulent: Ane Nyrud Dreyer, permisjon

Akademikerforbundet forsikringskontor:
tlf. 21 02 33 69,
forsikring@akademikerforbundet.no

Utgitt av Akademikerforbundet

Ansvarlig redaktør: Astrid T. Sørland

Redaksjonsutvalg:

Alfred Sørbo
Martin Ølander
Bjørn Halvorsen

Skribenter/bidragstere:

Carl-Erik Christoffersen
Bjørn Bråthen
Martin Ølander
Torill M. Høyer
Alfred Sørbo
Astrid T. Sørland

Trykk og grafisk
tilrettelegging: www.comitas.no

Akademikerforbundet:
Tollbugt. 35, 0157 Oslo,
tlf.: 21 02 33 64
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

Returadresse:
Akademikerforbundet
Tollbugt. 35, 0157 Oslo



Er du klar for sommeren?

Verv et medlem og motta vår sommerpakke!

Gavekort fra ARK - badeball - piknikpledd

ARK
BOK
HANDEL

Gavekort 100,-



Kampanjeperiode
juni-august 2015