

SIGNALER

NR 3 2008 17. ÅRGANG. www.uhf.no UTGITT AV UNIVERSITET- OG HØYSKOLEUTDANNEDES FORBUND



REDAKTØRENS HJØRNE



Temaene denne gangen kan synes å sprike. Vi orienterer om UHF's nye forsikringsordning, som vi håper skal gi våre medlemmer et enda bedre forsikrings tilbud enn UHF har kunnet tilby tidligere.

I tillegg setter vi fokus på rettsmekling, og særlig med tanke på oppsigelse, som advokat Bjørn Bråthen tar for seg i spalten sin.

Oppsigelse kan springe ut av flere arbeidsrettslige situasjoner, men er uansett en problematisk og utfordrende situasjon å befinne seg i. Rettsapparatet er dyrt å benytte seg av. Det kan derfor være godt å vite at det finnes rimeligere og gode alternativer dersom berørte parter samtykker til en slik løsning.

Likestillings- og diskrimineringsombudet, Beate Gangås, svarer på spørsmål om seksuell trakassering denne gangen.

Ombudet slår fast at seksuell trakassering fortsatt desverre ikke er uvanlig i norsk arbeidsliv.

Undersøkelser viser at 12 % av unge kvinner rapporterer om uønsket seksuell oppmerksomhet på jobben den siste måneden (SSB, 2006).

Hun pålegger både arbeidsgivere og fagforeninger et ansvar her.

En fellesnevner for alle disse temaene er trygghet. Fra mange hold hevdes det at vårt omskiftelige samfunn med raske endringer og skiftende sannheter, påvirker den enkeltes opplevelse av trygghet i negativ retning. Ikke minst gjelder dette dagens arbeidsliv i følge blant annet www.arbeidslivstelefonen.no; En stor utfordring for arbeidslivets parter.

Foto forside: Scantpix

FORBUNDSLEDERENS SPALTE

Kjære medlem!

I UHF arbeides det kontinuerlig med å utvikle og forbedre medlemstilbudet.

Når vi i denne utgaven av Signaler informerer om vårt nye forsikringskontor som åpner 1. januar 2009, er dette resultat av en lang prosess der hovedstyret og administrasjon i UHF har foretatt grundige analyser av medlemmenes interesser og behov. Vi er svært fornøyd med det produktet som presenteres i informasjonsbrosjyren. Samtidig ønsker vi deg velkommen som bruker av vårt forsikringskontor.

Denne høst pågår en rekke lokale forhandlinger innen privat og offentlig sektor.

Partene sentralt ble i vår enige om at en relativt høy andel av midlene i offentlig sektor skulle forhandles sentralt. Løsningen med en stor lokal "pott" representerer en fordeling mellom sentrale og lokale ledd som er nær UHF's vedtatte lønnspolitikk.

Et forholdsvis høyt antall UHF-medlemmer i kommunal sektor, får lønnen fastsatt utelukkende basert på lokale forhandlinger.

UHF's tillitsvalgte er godt forberedt til å møte de forestående forhandlinger. Mange av våre medlemmer har også vært på kurs for å spise kompetansen før forhandlingsstart. I lønnsoppgjøret sentralt ble det i riksmeklingsmannens protokoll formulert at det er behov for et godt lønnsnivå og positiv lønnsutvikling for utdanningsgruppene. Høstens lokale forhandlinger er den første prøvestein på om vi får se en ivaretagelse av utdanningsgruppene når lønna fastsettes.

Dette behovet for et godt lønnsnivå for utdanningsgrupper har man erkjent i privat sektor, der lønningene er betydelig høyere enn i offentlig sektor.

Kompetanse anses her nødvendig for å utvikle tjenester og produkter. Det er konkurranse om arbeidskraften og dette påvirker lønnsutviklingen.

Over lang tid har offentlig sektor hatt en form for "markedsrett" uten alt for sterk konkurranse om arbeidskraften. Historien viser at det har vært relativt sikker og stabil tilgang på arbeidskraft selv om løn-

ningene har vært lavere her enn i privat sektor. I den senere tid har imidlertid dette bilde blitt gradvis endret. Det tegner seg et bilde av en framtid der det vil bli underskudd på arbeidskraft. Statistikk fra opp- tak til høyere utdanning viser at andelen unge som velger typiske yrker rettet mot offentlig sektor går ned. Offentlig sektor er nødt til å heve lønningene dersom de ikke skal tape kampen om ung arbeidskraft i årene som kommer.

Statsbudsjettet for 2009 blir lagt fram 7. oktober. Det er grunn til å anta vi får noen lekkasjer i tiden som kommer. Så langt har vi registrert at innstramminger i asylopolitikken og behov for noen titalls milliarder til vei, er de viktige sakene å løfte fram når Jens Stoltenberg taler til sine egne. Han er vel vitende om at statsbudsjettet for 2009 vil være den sittende regjering's siste anledning til å innfri de "rødgrønnes" politiske løfter. For å vinne valget som avholdes høsten 2009, er det et poeng å løfte opp saker som opptar store deler av folket. Da blir det kanskje en utfordring å finne plass til de milliarder som skal til for å løse like- lønnsutfordringene som er definert i like- lønnskommisjonens utredning. Så langt er det to mindre partier som åpent har støttet forslaget om avsette økonomiske midler til formålet. For UHF's medlemmer og tillitsvalgte handler det denne høsten først og fremst om å argumentere godt med grunnlag i den plattform for lønnsutvikling som partene sentralt er enige om. Mange likelønnsutfordringer er blitt løst og vil bli løst gjennom gode lokale forhandlinger.



UHF med egne forsikringer

UHF har nå fått sine egne uavhengige medlemsforsikringer og et eget forsikringskontor. Dette gir bedre service, billigere forsikring og enda en god grunn til å være medlem hos oss!

*Generalsekretær Bjørn Halvorsen er tilfreds med at UHF har fått forbedret sitt medlemstilbud gjennom egne forsikringsavtaler og nytt forsikringskontor.
Foto: UHF*



av Kurt Olsen, Bafo

Det er en godt fornøyd generalsekretær Bjørn Halvorsen som forteller om de siste forbedringene av medlemstilbudet til UHF. -Sammen med vår forsikringsmegler har vi vært gjennom en omfattende anbudsrunde med etterfølgende forhandlinger med flere forsikringselskap. Resultatet har blitt at vi har fått utvidet tilbudet av forsikringer, samtidig som prisene på forsikringene er blitt lavere.

I tillegg er vårt arbeid med medlemsforsikringer profesjonalisert ved at vi har opprettet et eget forsikringskontor, fremholder Halvorsen.

Forsikringsbrosjyre

Som et vedlegg til denne utgaven av Signaler finnes en egen brosjyre som beskriver alle de nye forsikringene du kan kjøpe gjennom ditt medlemskap i UHF. Forsikringene kan tegnes allerede i dag!

Du finner også informasjon om hvordan du selv kan undersøke hva slags medlemsforsikringer du har, og hvordan du kan kjøpe nye forsikringer direkte på nettet.

Rådgivning

Selv om den skriftlige informasjonen er omfattende og detaljert vil det alltid være spørsmål som blir hengende i luften.

Det er her vårt nye forsikringskontor skal fylle tomrommet. Ta kontakt for å diskutere hva slags løsning som er best for deg. På forsikringskontoret treffer du rådgivere – ikke selgere – og du får nøytral informasjon om de alternativene du har gjennom våre avtaler, sier Bjørn Halvorsen.

Bluewater

Det er det norske selskapet med det engelske navnet Bluewater som er valgt til hovedleverandør av UHF's forsikringer. I tillegg har vi avtale med AIG Europe om ulykkesforsikring og reiseforsikring.

Bluewater har drevet med internasjonal sjøforsikring i mange år, og har de siste årene også etablert virksomhet på tørt land.

- Det var summen av pris, service og vilkår som førte til at vi valgte å plassere medlemsforsikringene i Bluewater og AIG Europe, understreker generalsekretær Bjørn Halvorsen

Obligatorisk forsikring
Et av de nye tilbudene er en obligatorisk grunnforsikring for alle medlemmene. Det er livsforsikring, uføreforsikring og ulykkesforsikring i en pakke, og du får forsikringen uten å levere helseerklæring. Forsikringen etableres i løpet av 1. halvår 2009.

Medlemmer som ikke ønsker å bli med på den nye forsikringen, kan reservere seg ved oppstart i 2009 eller melde seg ut når som helst senere. →

Slik ser UHF's nettside om forsikring ut. Her kan du selv bestille forsikring når du er logget inn.

Dette dekkes:

- Livsforsikring kr 400 000
- Uføreforsikring inntil kr 320 000
- Ulykkesforsikring inntil kr 2 mill

Livsforsikringen og uføreforsikringen dekker deg, mens ulykkesforsikringen også gjelder for ektefelle/samboer og barn under 20 år.

Pris

De tre dekningene koster kr 125 per mnd, og beløpet trekkes sammen med kontingenten.

Reservasjon

Alle medlemmene vil få detaljert informasjon om den obligatoriske forsikringen før den blir innført. Da vil du også få god anledning til å reservere deg, om du ikke ønsker å bli med på forsikringen.

Om du senere ønsker å bli med, må du levere helseerklæring. Det er bare ved oppstart av forsikringen du slipper helseerklæring.

Private skadeforsikringer

Samarbeidsavtalen mellom UHF og Bluewater gir deg som medlem 15 % rabatt

på private skadeforsikringer. Med private skadeforsikringer menes hus-, hytte-, bil-, båt-, eller andre skadeforsikringer.

Ta kontakt med Bluewater på tlf 03130 eller på e-post skadeforsikring@bluewater.no så får du et tilbud på slike forsikringer.

Alt om forsikring på nett

Du finner alt om de nye forsikringene på UHF's nettsider, www.uhf.no. UHF går over til nytt medlemssystem 1. oktober og vi ber om forståelse for at det kan oppstå litt praktiske problemer ved overgangen.

Forsikringsssidene har et skjermet område hvor du kan logge deg inn med medlemsnummer og fødselsdata. Når du er innlogget kan du sjekke hvilke medlemsforsikringer du har, og du kan selv bestille nye forsikringer direkte på nettet.

Behovsanalyse

Du kan også teste ditt forsikringsbehov på forsikringskalkulatoren du finner når du er innlogget. Ved å legge inn personalia vil systemet finne fram de forsikringene du har gjennom UHF, eventuelt gjennom tariffavtale i offentlig sektor. Du kan i tillegg legge inn private forsikringer du eventuelt

er dekket av. Kalkulatoren vil da vise hvilke dekninger du mangler, eller om du er overforsikret på noe område.

Du får ikke noe fasitsvar fra en slik forenklet behovsanalyse, men den gir deg en indikasjon om hva slags forsikring du bør ha. Ta kontakt med forsikringskontoret om du lurer på hva som er den beste løsningen for deg.

Dette er UHF's medlemsforsikringer

- Livsforsikring
- Uføreforsikring
- Ulykkesforsikring
- Innboforsikring
- Reiseforsikring
- Barneforsikring

INNSPEL:

Kommuneøkonomi på sparebluss

Regjeringa starta godt. Kommuneøkonomien fekk eit betydeleg løft då dei raud-grøne tok sete i regjeringskontora. Men er regjeringa i ferd med å tape på heimebane. Kommuneøkonomien er sett på sparebluss og er i realiteten strammare enn då regjeringa overtok. Det merkar både tilsette, lokalpolitikarar og innbyggjarar.

Regjeringspartia har hamra på at dei har styrkt kommuneøkonomien kraftig etter Ernas svelteforing. Det er rett at det har vore vekst i kroner. Men det er berre litt av biletet. Behova har auka meir – langt meir enn løyvingane frå staten.

Difor vil budsjettet som blir lagt fram 7. oktober vere avgjerande for Stoltenberg-regjeringa sitt ettermæle på dette området.

Ei storstilt satsing på barnehageutbygging kan ikkje skjule den svake inntektsveksten for resten av kommunesektoren. Barnehagemidlane er øyremerkte. Det er ikkje midlar til andre oppgåver, som skule, pleie, omsorg og andre kommuneoppgåver. Og satsinga i starten av regjeringeperioden, blei antakeleg i større grad brukt til å betale ned gjeld enn til å styrke den kommunale tenestekvaliteten.

Både regjeringa og kommunesektoren blir målt på kvalitet. Heile den offentlege sektoren blir målt på kvaliteten på tilbod og tenester. Og konkurransen er hard, også i lys av den sterke økonomiske veksten her til lands. Og når veksten i det private konsumet er betydeleg større enn veksten i det offentlege konsumet, røyner det på for kommunesektoren. Skilnaden mellom kommunale hus i forfall og glinsande finansbygningar skrik i augo, og sender klare signal til gamal og ung om kva som blir prioritert.

Det er i denne klemma dei fleste politiske parti – og regjeringalternativ – finn seg sjølv. Vekst i økonomien, men bremser på i offentlig sektor. Difor stønnar statsminister og finansminister i kor over eit kravstort folk, med forventningar langt utover Soria Moria erklæringa!

Dei frie inntektene som finansierer t.d. skule og helse, ikkje har eingong halde tritt med auken i talet på skuleelevar og pleietrengande.

Det er denne realiteten regjeringa har prøvd å skjule gjennom sine stadige repetisjonar om ein god start. Når du blir hengande etter



både på første langside og i siste sving, skal det jammen gode spurteigenskapar til for å kome først i mål. Spørsmålet er om regjeringa Stoltenberg har den nødvendige krafta å legge inn på den distansen som heiter kommuneøkonomi og velferd.

Svaret her er også avgjerande for om kommunesektoren vil kunne hevde seg i den skjerpa konkurransen om kompetansen på arbeidsmarknaden. Kvalitet og kompetanse heng saman.

Begge delar kostar, men er ei sikker investering.

ADVOKATENS HJØRNE:

Gangen i en "oppsigelsessak"

av advokat Bjørn Bråthen

Dersom arbeidsgiver ønsker å si opp en arbeidstaker, enten pga rasjonalisering eller fordi arbeidstakeren har forsømt seg i arbeidsforholdet, skal det først avholdes et drøftingsmøte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Drøftingsmøtet skal avholdes før arbeidsgiver går til oppsigelse. Arbeidstakeren har rett til å ha med seg en tillitsvalgt i møtet. Hensikten med drøftingsmøtet er å finne minnelige løsninger før oppsigelse skjer. Drøftingsmøtet kan også brukes til å kartlegge den oppståtte situasjon i arbeidsforholdet nærmere.

Arbeider man i offentlig virksomhet, skal arbeidsgiver ihht forvaltningsloven også

sende formelt varsel om at oppsigelsessak igangsettes. Dette kommer i tillegg til drøftingsmøte og arbeidstaker har rett til å uttale seg i saken før vedtak om oppsigelse fattes.

Ved rasjonalisering i en bedrift der ti eller flere arbeidstakere vil bli sagt opp, skal det før oppsigelse, avholdes drøftinger med de tillitsvalgte på arbeidsstedet. Arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal drøfte muligheten for å komme frem til en avtale for unngå masseoppsigelser eller redusere antallet som sies opp. Arbeidsgiver har plikt til å gi de tillitsvalgte alle relevante opplysninger i forbindelse med rasjonaliseringen før drøftingsmøte med de tillitsvalgte.

Finner man ikke fram til løsninger i saken og arbeidsgiver går til oppsigelse, kan arbeidstaker kreve forhandlingsmøte med arbeidsgiver. Kravet må fremsettes skriftlig innen 14 dager etter oppsigelsen. Denne antas å ha funnet sted når den har kommet

frem til arbeidstakeren. Dvs når oppsigelsen er overlevert personlig eller sendt rekommandert og arbeidstakeren har mottatt den rekommanderte sendingen.

Dersom partene ikke kommer til enighet på forhandlingsmøtet og arbeidstakeren ønsker å gå til søksmål mot arbeidsgiver, må dette skje innen 8 uker fra forhandlingene sluttføres. Dersom forhandlinger ikke har funnet sted, er fristen for å reise søksmål 8 uker fra oppsigelsen fant sted. Dersom en arbeidstaker kun ønsker å kreve erstatning fra arbeidsgiver i forbindelse med oppsigelse, er søksmålsfristen 6 måneder regnet fra oppsigelsen.

De er svært viktig å overholde fristene. Gjøres ikke dette, kan en miste retten til å få overprøvd oppsigelsen. Det er grunn til å minne om at det i svært mange saker kan være hensiktsmessig å komme frem til en minnelig løsning med arbeidsgiver i drøftings eller i forhandlingsmøtet.

TEMA: VERDT Å VITE:



Likestillings- og diskrimineringsombud Beate Gangås.
Foto: LDO.

Spørrespalte om likestilling og diskriminering

I denne spalten svarer Likestillings- og diskrimineringsombud, Beate Gangås, på spørsmål om diskriminering i arbeidslivet. Hvis du har spørsmål, send dem til: post@ldo.no. Merk mailen "spørrespalte". Du finner mer informasjon på www.ldo.no.

Spørsmål: Seksuell trakassering

Jeg er ei jente på 21 år som har hatt en svært ubehagelig opplevelse på jobben. En overordnet ansatt kom med helt klare seksuelle tilnærmelser en dag vi jobbet sammen. Etter dette har han fortsatt å komme med liknende hentydninger. Etter dette har jeg mistet lysten til å gå på jobb i fare for å møte ham alene. Jeg ønsker at trakasseringen skal stoppe og at han skal stilles til ansvar for det han har gjort, men er redd for at ingen vil tro meg hvis jeg tar det opp. Hva bør jeg gjøre?

Svar fra Beate Gangås, Likestillings- og diskrimineringsombud:

Likestillingslovens § 8a slår fast at seksuell trakassering ikke er tillatt. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet, som er plagsom for den oppmerksomheten rammer.

Dessverre er ikke seksuell trakassering uvanlig i norsk arbeidsliv. Undersøkelser viser at 12 % av unge kvinner rapporterer om uønsket seksuell oppmerksomhet på jobben den siste måneden (SSB, 2006). Arbeidsgiver har plikt til å forebygge og

hindre seksuell trakassering og å utarbeide rutiner for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten. Rutinene skal være kjent blant alle ansatte og det bør være ansvarlige personer på jobben som du kan snakke med.

Du bør straks ta opp saken med din leder (eller andre ansvarlige personer). Det er en fordel hvis du får med deg tillitsvalgte, verneombud eller en kollega som kan støtte deg.

Hvis du etter et slikt møte opplever at ledelsen ikke tar saken alvorlig, så er det et brudd på regelverket. Du bør i så fall straks be om hjelp fra Arbeidstilsynet og din fagforening. Det er viktig at slike saker ikke får skure og gå.

Det er forbudt å straffe deg for at du tar opp seksuell trakassering.

Forbudet mot seksuell trakassering vurderes svært alvorlig og håndheves ikke av LDO, men av domstolene. Du kan allikevel ta kontakt med oss for råd og veiledning.

Nyttige linker:
www.likelonn.no
www.jamo.se
www.ldo.no

Konflikt, mekling og rettsmekling

Denne boken gir deg en grundig innføring i mekling og konflikthåndtering og tar for seg alle sidene ved mekling både i teori og praksis. Boken henvender seg til dommere, advokater, medlemmer av konfliktråd, meklere av konflikter i arbeidslivet, studenter og mer generelt til alle som er interessert i mekling i sivile saker og omhandler:

Del I Konflikter, kommunikasjon og forhandlinger
Del II Meklingsprosessen
Del III Etik

Forfatterne har til sammen svært omfattende erfaring både som meklere og som rådgivere. De har lagt stor vekt på å gjøre innholdet i boken levende

gjennom utstrakt bruk av eksempler. Boken kan leses fra perm til perm som en grundig innføring i alle sidene ved mekling, men den egner seg også meget godt som oppslagsverk.

Til boka er det laget en kortfilm om mekling av en arbeidskonflikt som illustrerer de sentrale fasene i meklingsprosessen. Filmen kan lastes ned fra:

www.universitetsforlaget.no/mekling

Kilde: www.universitetsforlaget.no



Forfattere: Kristin Kjelland-Mørde m.fl. Foto: Universitetsforlaget

ADRESSER

Regionene:

UHF-Øst: Knut Simble
Vestlia 7, 1712 Grålum
Tlf.: a. 22 47 43 10, p. 69 14 44 63
e-post: knut.simble@folkehogskole.no

UHF-Hedmark/Oppland: Stig Rune Kleiven, Postboks 85, 2610 Mesnali,
tlf. mob. 911 46 749,
e-post stigrunekleiven@c2i.net

UHF-Buskerud/Vestfold/Telemark: Trond Hornvedt, Aulilundvn. 25, 3170 Sem,
tlf. a. 33 37 43 17, p. 33 35 07 80,
e-post: trond.hornvedt@nav.no

UHF-Agder: Tor Kåre Steinsland,
tlf. privat: 38 04 58 99, mob. 926 66 621,
e-post: tor.kare.steinsland@kristiansand.kommune.no

UHF-Rogaland: Endre A. Oseland,
Nesbuvn. 43, 4020 Stavanger,
tlf. a. 51 68 58 50, p. 51 88 09 97,
e-post: endre.oseland@sandnes.kommune.no

UHF-Vest: Sidsel Sunde-Tveit,
Flaktveittræet 31, 5134 Flaktveit,
tlf. a. 55 56 99 12, p. 55 18 26 39,
e-post: sidsel.sunde-tveit@bergen.kommune.no

UHF-Midt-Norge: Nina Kvalen,
Bøgardsvegen 5, 6100 Volda,
tlf. a. 70 05 87 11, p. 913 64 787,
e-post: nina.kvalen@volda.kommune.no

UHF-Nord: Eli Skintveit,
Bertnesveien 11, 8030 Bodø,
tlf. 413 30 970,
e-post: eskindve@online.no

Sektorutvalgene:

UHF Stat: Inga Bolstad,
tlf. a. 22 07 81 40

UHF Kommune: Alfred Sørbø,
tlf. a. 52 85 71 07, p. 52 84 30 89

UHF-Oslo kommune: Randi Kvande,
tlf. a. 23 47 60 46, p. 67 14 38 63

UHF Privat: Knut Simble,
tlf. a. 22 47 43 10, p. 69 25 81 85

UHF-Spekter: Gro Strandrud,
tlf. a. 23 36 49 53

Sekretariatet:

Forhandlingsjef: Rune Johnsrud,
tlf. a. 21 02 33 63, p. 33 04 94 78,
mob. 918 03 852,
e-post: rune.johnsrud@uhf.no

Webredaktør: Kari Sundby,
mob. 416 28 972,
e-post: kari.sundby@uhf.no

Adm. konsulent: Inger Nyen,
tlf. a. 21 02 33 64,
e-post: inger.nyen@uhf.no

Konsulent: Christine Saal,
tlf. a. 21 02 33 66,
e-post: christine.saal@uhf.no

UHF forsikringskontor,
tlf. 21 02 33 69,
e-post: forsikring@uhf.no

SIGNALER

Utgitt av Universitet- og
Høgskoleutdannedes Forbund

Ansvarlig redaktør: Kari Sundby

Redaksjonsutvalg: Heidi Eriksen
Bjørn Halvorsen
Alfred Sørbø

Trykk og grafisk
tilrettelegging: Comitas

Universitet- og
Høgskoleutdannedes Forbund:
Tollbugaten 35, 0157 Oslo
Tlf.: 21 02 33 64, faks: 21 02 33 61
E-post: post@uhf.no

Forbundsleder: Alfred Sørbø,
tlf. a. 52 85 75 00, p. 52 84 30 89,
mob. 975 82 084
E-post: alsorbo@online.no

Generalsekretær: Bjørn Halvorsen
tlf. a. 21 02 33 62, p. 64 92 47 71,
mob. 917 38 692
E-post: bjoern.halvorsen@uhf.no



UHF med nytt medlemssystem

Fra 1. oktober går UHF over til nytt medlemssystem. For å yte deg best mulig service som medlem i UHF, er det viktig at vi har oppdatert kontaktinfo om deg.

Ta kontakt dersom du i den senere tid har:

- Byttet arbeidssted
- Endret privat adresse
- Fått nytt tlf. nummer eller
- E-postadresse

Meld fra på post@uhf.no



Konflikt ved oppsigelse kan løses ved rettsmekling

Oppsigelsessaker og andre arbeidsrettssaker blir i økende grad løst ved mekling. Dermed unngår partene et kostbart og belastende rettsoppgjør.

av kari.sundby@uhf.no

Rettsmekling i arbeidsrettsaker er en god ordning for å komme fram til et resultat begge parter kan leve med, sier advokat Bjørn Bråthen, som har lang erfaring som arbeidsrettsadvokat.

Hva er rettsmekling? - et institutt for å prøve å forlike i sivile saker som er oversendt domstolen ved stevning. Ordningen brukes ofte for å løse konflikter i arbeidsrettslig sammenheng, f. eks ved oppsigelse.

I slike saker kan man velge mellom hovedforhandling og rettsmekling. Ordningen er frivillig og begge parter må samtykke til mekling. Dermed er det for så vidt ikke nødvendig med en hjemmel, men ordningen er hjemlet i Tvistlovens kapittel 8.

Formålet med ordningen er to-delt. Man vil forsøke å få til et forlik på et så tidlig tidspunkt som mulig fordi det sparer partene for økonomiske og psykiske påkjenninger. I tillegg har domstolene et behov for å begrense saksmengden ved å redusere antall hovedforhandlinger, forklarer Bjørn Bråthen.

Hvordan er gangen i en rettsmekling? Som sagt må begge parter samtykke til at saken søkes løst gjennom mekling, som er et tilbud fra domstolen. Dersom partene er villig til å gjennomføre en rettsmekling, blir det oppnevnt en dommer som har trening i å mekle. Det er viktig å understreke at dommeren her har taushetsplikt slik at partene fritt kan komme med sine synspunkter uten å være redd for at dette vil bli brukt mot dem i rettsalen senere.

Under en rettsak skal partene og deres advokater forsøke å bevise hvem som har rett og dommeren skal deretter treffe en avgjørelse i saken. Her får par-

tene ordet kun en gang for å forklare seg. Slik er det ikke under en rettsmekling som er en mer løpende prosess. Partene møter sammen med sine advokater. Meklingen starter vanligvis med at hver av partene kort legger fram sin sak og deretter forsøker meklingsmannen å finne åpninger som kan bidra til en løsning. Etter fellesmøtet sitter partene og deres advokater i hvert sitt rom og meklingsmannen prøver da å snakke med hver av dem. Hensikten er å avklare hvorvidt det er mulig å komme fram til en avtale begge kan leve med og også orientere om de rettslige forhold i saken. Her kan en nøytral dommer si langt mer om de rettslige sidene av saken enn dommeren normalt ville gjøre under en hovedforhandling. Erfaringsmessig kan dette ofte bidra til en løsning i fastlåste saker, poengterer Bjørn Bråthen. Dersom man klarer å komme fram til en felles løsning, blir denne rettskraftig og partene er da ferdig med saken. Avtalen er endelig og kan ikke ankes.

Hensikten med rettsmekling i arbeidsrettslige saker? Erfaringsmessig forlikes et flertall av slike saker før domsavsigelse faller. I oppsigelsessaker passer rettsmeklingsinstituttet særlig godt fordi lovgiver også i Arbeidsmiljøloven har lagt vekt på drøfting og forhandling jfr. blant annet lovens § 15-1, om drøftingsmøte og § 17-3 om den oppsagtes rett til å kreve forhandlinger. Dersom man ikke kommer til enighet basert på Arbeidsmiljølovens bestemmelser, kommer rettsmeklingen inn som en naturlig videreføring av disse møtene hvor man forsøker å finne en løsning før domstolsbehandlingen er kommet for langt. Slik blir dette et tredelt forhandlingsystem, forklarer Bråthen.

Egne erfaringer med slik mekling? Personlig synes jeg at rettsmekling er en positiv ordning. Min erfaring er at dette løser mange saker som følger av at



Advokat Bjørn Bråthen. Foto: UHF.

man får bistand av en meklende dommer. Det er grunn til å påpeke at en domstolsbehandling er en stor påkjenning, ikke minst i oppsigelsessaker. Det er en mer uformell ramme når det mekles, man kommer lettere til orde og kan snakke friere. Det at dommeren her har taushetsplikt også ovenfor en dommer som eventuelt senere skal dømme, er et viktig prinsipp. Da tør folk åpne seg og tåle en korleksjon fra mekleren fordi denne er nøytral. Rettsmekling er, etter min mening, en prosess som leder til større grad av åpenhet enn hva hovedforhandlinger gjør.

Klienters erfaringer? Jeg har selv hatt klienter som sier de er glade for at det ble en løsning selv om det nødvendigvis blir et kompromiss. Mange gir uttrykk for at de er lettet over at saken er over slik at de kan legge forholdet bak seg og gå videre i livet. Jeg har aldri opplevd at klienter har gått med på noe som de senere har angret på, avslutter advokat Bjørn Bråthen.