

SIGNALER

NR 1 2013 22. ÅRGANG | Utgitt av Akademikerforbundet



AKADEMIKER
FORBUNDET



Kjære medlem!

Etter tre år med en årlig vekst på mellom 8 og 11 %, kan vi ved inngangen til 2013 slå fast at medlemstallet har nådd 4050 medlemmer – en vekst på 15 % det siste året. Dette er tidenes høyeste vekst når det gjelder absolutte tall og har sammenheng med opptak av 260 medlemmer i Vinmonopolet. Vi ønsker samtlige nye medlemmer varmt velkommen!

Veksten gir forbundet større muligheter til å påvirke lokalt og sentralt. Det blir stadig viktigere å skolere våre tillitsvalgte ettersom lokallagene vokser over hele landet. Forbundet tilbyr i 2013 et omfattende kurstilbud som skal dekke et voksende behov.

Pensjonsordningene i offentlig sektor er denne vinteren kritisert fra ulike fløyer gjennom oppslag i media. Pensjonsforliket i 2009 som medførte videreføring av ytelsesbaserte pensjoner, var en bitter pille å svelge for regjeringen og andre motstandere av ordningen. Det kommer derfor ikke som en overraskelse at ulike aktører nå angriper den. Noen mener offentlig pensjon er for god, mens andre mener den er for dårlig.

Regjeringen ønsker å endre pensjonsordningene for å spare penger. Under forhandlingene i 2009 ble ny pensjons-

ordning ”sukret” med muligheten til å kunne kombinere arbeid med uttak av pensjon. Som 62-årig pensjonist ville man få en betydelig lønnsøkning, den tid en kombinerer arbeid og pensjon - tilsvarende det man finner i privat sektor. Den samme ordningen ville ikke regjeringen gi offentlig ansatte dersom kravet om ytelsesbasert pensjon ble opprettholdt fra Unios side.

Unios politikk knyttet til fremtidige pensjonsordninger er basert på grundige analyser av medlemmenes behov og praksis i forhold til pensjonering, herunder betraktninger knyttet til varighet av utdanning og tidspunkt for pensjonering. Når grupperinger argumenterer for en ny gjennomgang av pensjonene, vil Akademikerforbundet møte dette med den samme grundighet, basert på medlemmenes behov.

Regjeringen presenterte i februar Perspektivmeldingen. Hovedbudskapet som har festet seg etter finansministerens presentasjon av meldingen, er at velferdsstaten i 2060 vil ha et underskudd på 6,1 prosent av fastlands-BNP, forutsatt dagens velferdsnivå og arbeidsinnsats. Det tilsvarer et budsjettunderskudd på 140 milliarder 2013-kroner. Beløpet er betydelig og er mer enn vi bruker av

oljeinntektene i år. Mange økonomiske fagmiljø mener framskrivningen er forsiktig når det gjelder forventet budsjettunderskudd.

Det er umulig å gi et sikkert bilde av hvordan velferdsstaten vil være i 2060. Valgene vi gjør underveis vil ha stor betydning. Forskning og utvikling vil også spille en viktig rolle. Men det vi med stor grad av sikkerhet vet, er at vi ikke vil ha dagens velferdsordninger om 50 år. En eventuell velstandsvekst i årene som kommer, kan føre til krav om økt kvalitet også i offentlige tjenester. Mange partier vil i forbindelse med det kommende stortingsvalget love økte bevilgninger til velferdsstaten, og vi kan i budsjettet for 2014 få en styrking av statsbudsjettet. Arbeidstakerorganisasjonene er viktige samfunnsaktører og må ha et bevisst og ansvarlig forhold til utfordringsbildene perspektivmeldingen beskriver. Vi er tjent med en bærekraftig utvikling, der veksten i offentlige utgifter balanseres. Gjennom samarbeid mellom regjering, arbeidsgivere og arbeidstakere (”trepartssamarbeid”) har vi i Norge muligheter til å stake ut en kurs som møter utfordringene i en tidlig fase.

Årets ildsjel 2012

Det er 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.

Tidligere prisvinnere:

Årets ildsjel 2009: Perly Paulsen

Årets ildsjel 2010: Bjørn Skyllingstad

Årets ildsjel 2011: Carl-Erik Christoffersen

Vet du om en ildsjel i Akademikerforbundet?

Kanskje kjenner du noen der du er som gjør en innsats utover det man kan forvente, 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 2012”, sendes til generalsekretær Astrid Tideman Sørland, astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no innen 15. mars 2013.

Regjeringen presenterte Perspektivmeldingen 8. februar 2013

Perspektivmeldingen 2013 peker på noen langsiktige utfordringer og valgmuligheter for norsk økonomi. Den presenterer og drøfter viktige utviklingstrekk i det norske samfunnet og i norsk og internasjonal økonomi frem mot 2060, med vekt på bærekraften i velferdsordningene.

Tekst: Forbundsleder Alfred Sørbo

- Hovedbudskapet i Perspektivmeldingen 2013 er enkelt, men viktig: Det er arbeid som trykker velferden vår, også i framtida. Derfor er arbeidslinja en bærebjelke i Regjeringens politikk, sier finansminister Sigbjørn Johnsen.

- Norge har et høyt inntektsnivå, og vi kommer godt ut på internasjonale målinger av livskvalitet. Velstanden er jevnere fordelt og inntektsforskjeller går mindre i arv enn i de fleste andre land. Vi har omfattende offentlige velferdsordninger og solide statsfinanser. Kombinasjonen av god vekstevne, jevn fordeling og gode velferdsordninger er trekk ved vår samfunnsmodell som vi er stolte av. Vårt mål er å sikre alle lik tilgang til grunnleggende velferdstjenester, sier finansministeren.

Varig høy bruk av oljepenger

Fra økonomisk ekspertise reises det kritikk mot den raske innføringen av oljepenger vi har sett de senere årene. I kombinasjon med høy aktivitet i oljesektoren blir ikke dette bærekraftig i møte med eldrebølgen. Det rettes fra mange hold også kritikk mot den massive økningen i offentlig pengebruk i kjølvannet av finanskrisen.

Mange økonomer advarte tidlig mot å bruke pengene på å ansette personer i offentlig sektor, og anbefalte heller å bruke pengene på helt konkrete enkelttiltak.

Fasiten viser at man har lagt seg på en varig høyere bruk av oljepenger, målt

i prosent av BNP i alle år etter 2008. Nivået har blitt løftet fra vel 3 over 5 prosent av BNP, og det i en økonomi med rekordinvesteringer i oljesektoren, rekordlav arbeidsledighet og unormalt lave renter på grunn av valutakursen.

Skifte i produktivitetsveksten?

Det blir også hevdet at det ikke tatt hensyn til at det kan komme et skifte i den globale produktivitetsveksten, som gjør at verden vil vokse saktere. Det vil ha stor betydning for avkastningen vi kan forvente på oljefondet fremover. Norges Bank anbefalte i fjor at en skulle nedjustere handlingsregelen fra 4 prosent til 3 prosent, nettopp med bakgrunn i slike betraktninger. Blir avkastningen bare 3 prosent, vil inndeckningsbehovet bli enda større.

Ingen planlagt standardheving

En av forutsetningene i perspektivmeldingens regnestykke er at det ikke kommer en standardheving i helsevesenet fra i dag. Det er imidlertid grunn til å tro at man kommer til å kreve en litt annen eldreomsorg om 20 år enn man gjør i dag. Det har vært en standardheving hvert år, det er vanskelig å se for seg at standardhevingen skal stanse nå.

Kostbare rettigheter

Regjeringen har over tid innført mange rettigheter, men det er ikke gjort klare anslag på hvor mye kommer til å koste når folk begynner å bli klar over dem og kreve sin rett. En robust politikk krever beregninger og vurderinger av ulike scenarier som tar for seg hva som skjer om utviklingen går i en annen retning enn det man ønsker og har tenkt

seg. Dette blir et viktig arbeid i tiden fremover.

Høy sysselsetting er viktig

Vår felles arbeidsinnsats er grunnlaget for velferdssamfunnet. Norge har høy sysselsetting og lav ledighet. Fra 1970 til i dag er yrkesaktiviteten steget betydelig som følge av kvinners økte deltakelse i det betalte arbeidslivet. Høy sysselsetting er nødvendig når vi skal møte velferdsutfordringer i framtiden. Det er også muligheter for økt sysselsetting om det tilrettelegges for utvidede stillingsandeler blant kvinner som arbeider ufrivillig deltid.

Inntektspolitisk samarbeid

Det inntektspolitiske samarbeidet mellom regjeringen og partene i arbeidslivet er av stor betydning for samfunnsutviklingen. Norge har høy organisasjonsgrad, et velregulert arbeidsliv og et trepartssamarbeid med sterk medvirkning fra arbeidstakerne. Dette medansvar for samfunnsutviklingen gir oss et fortrinn når framtidens utfordringer skal løses. Vi har gjennom trepartssamarbeidet en sosial kapital som er viktig for velferdssamfunnets bæreevne.

PROFILEN



FAKTA

Navn:
Jan Erik Frantsvåg

Alder:
55 år

Medlem i:
Akademikerforbundet

Verv:
Styremedlem i Region Nord,
hovedtillitsvalgt for Akademiker-
forbundet ved Universitetet i Tromsø

Interesser:
Mangt og mye: Leser mye krim, historie,
populærvitenskap. Interesserer meg
for sedler og mynter, og for alt som har
med jobben å gjøre.

Jan Erik Frantsvåg.

Jan Erik Frantsvåg beskrives som en omsorgsfull og pålitelig kar med glimt i øyet. Han evner å engasjere mange. Han er faglig sterk og nyter stor respekt for sitt arbeid ved Universitetet i Tromsø og som styremedlem i Region Nord i Akademikerforbundet. Som kasserer har Jan Erik full kontroll og er pålitelig og nøyaktig – akkurat slik en kasserer skal være. Han får også frem Akademikerforbundets politikk på en partipolitisk nøytral måte. Jan Erik er hovedtillitsvalgt for 26 medlemmer ved Universitetet i Tromsø og har vært en pådriver i Akademikerforbundets profileringsarbeid overfor universitetets studenter.

Hva jobber du med til daglig?

Jeg er ansatt ved Universitetsbiblioteket for å arbeide med Open Access, kort sagt er det fri tilgang til vitenskapens publikasjoner for allmennheten. Denne våren underviser jeg også på bachelorstudiet i dokumentasjonsvitenskap – DOK-1010 Dokument- og medieteorier, det er meg.

Hvorfor er Akademikerforbundet rett forbund for deg?

Jeg begynte å arbeide på Universitetet for 20 år siden som «halvstudert røver» – jeg er utdannet bankøkonom og har en cand.mag.-grad i samfunnsfag fra UiB – og har ingen naturlig tilhørighet til noen profesjon. Jeg har også arbeidet med svært mye forskjellig, slik at heller

Medlemsfordeler



Du kan få erstatning ved alvorlig sykdom

Nå har Akademikerforbundets forsikringskontor innført «Kritisk sykdom», en helt ny og frivillig forsikringsdekning for våre medlemmer. Det er en sykeforsikring hvor forsikringssummen utbetales raskt, dersom den forsikrede får stilt diagnose for en av de alvorlige sykdommene som er omfattet av forsikringen.

Hvert år rammes rundt 60 000 nordmenn av en alvorlig sykdom. Dette kan føre til langvarig sykemelding og reduserte inntektsmuligheter. De negative effektene av dette kan du bøte på ved å kjøpe forsikringsdekningen Kritisk sykdom.

- Gi dine nærmeste anledning til å ta seg fri for å gi ekstra omsorg
- Nedbetale gjeld eller dekke andre løpende utgifter, dersom sykdomsperioden blir for lang
- Betale for behandling som det offentlige ikke dekker

Forsikringen dekker blant annet:

hjerteinfarkt, hjerneslag, hjernesvulst, multippel sklerose, kreft, blindhet, døvhet, tap av armer/ben, brannskader, nyresvikt, tap av taleevne og motornevrosvyndrom.

Forsikringen kan også gi erstatning, dersom forsikrede har fått utført operasjon, inkludert angioplastikk for å korrigere innsnevring eller blokkering av hjertets koronararterier, eller åpen hjerteoperasjon for å sette inn en ny hjerteklaff.

På www.akademikerforbundet.no/ forsikring finner du fullstendige vilkår for forsikringen.

Hvilke behov har du, dersom du rammes av alvorlig sykdom?

- Trappe ned eller skifte til mindre stressende arbeid
- Ta forlenget permisjon for å komme deg etter sykdommen

Under 60

Du kan ikke være eldre enn 60 år når du kjøper forsikringen, men du kan ha den til første forfall etter fylte 67 år. Det kreves godkjent helseerklæring for å bli med på forsikringen. Påmeldingsskjema finner du på midtsidene i forsikringsbrosjyren, eller i venstre meny på nevnte nettsidelenk.

Rask utbetaling

Forsikringen dekker ikke sykdommer som har vist symptom de første tre månedene etter at du søkte om forsikringen. Det er en forutsetning for utbetaling av erstatning at du er i live 30 dager etter at diagnosen er endelig stilt, operasjonen er gjennomført eller du er oppført på venteliste.

Kortversjon – forbehold om trykfeil

Medlemspris

Prisen er avhengig av din alder og hvor stor dekning du ønsker, og det er samme pris både for medlem og ektefelle/samboer. Du kan kjøpe dekning i klosser à kr 200 000 - inntil 1 million - både for deg selv og for ektefelle/samboer.

Alder	Pris per kloss på kr 200 000/år
T.o.m. 30 år	Kr 358,-
31 - 35	Kr 477,-
36 - 40	Kr 658,-
41 - 45	Kr 945,-
46 - 50	Kr 1 410,-
51 - 55	Kr 2 126,-
56 - 60	Kr 3 265,-
61 - 67	Kr 5 511,-

Vinmonopolet:

260 nye medlemmer inn i Akademikerforbundet



Svend Bang Pedersen er hovedtillitsvalgt for Akademikerforbundet i Vinmonopolet.

Vinmonopolet ble etablert som et privat aksjeselskap under statlig kontroll 30. november 1922. Etableringen skjedde som en konsekvens av reglene under den norske forbudstiden (brennevinsforbudet), og navnet har sin opprinnelse i at det på etableringstidspunktet bare var tillatt å selge vin i Norge. Etter hvert kjøpte staten ut de private eierne, og siden 1939 har Vinmonopolet vært et fullt ut statlig foretak. I 1938 overtok Vinmonopolet all aktiva og passiva i de norske samlagene, og har siden hatt enerett på salg av vin og brennevin over disk.

Overordnede Funksjonærers forening (OFF) har en 72 år gammel historie, etablert som en av Vinmonopolets fagforeninger høsten 1940. Helt fram til 1981 var OFF en fagforening uten tilknytning til hovedorganisasjon, noe som kompliserte lønnsforhandlingene. De søkte da om opptak i AF (som UHF/Akademikerforbundet) og ble medlemmer fra 1. juli 1981. Ved AFs oppløsning ble de medlemmer av organisasjonen SAN. I 2010 passerte OFF 250 medlemmer og ved overgangen til Akademikerforbundet ble medlemstallet oppgitt til rundt 260 medlemmer. Dette var i store trekk butikksjefer og mellomledere.

Svend Bang Pedersen (58) ledet nylig rundt 260 medlemmer fra Overordnede Funksjonærers Forening (OFF) inn som nye medlemmer av Akademikerforbundet. Som butikksjef i Vinmonopolets utsalg i Tromsø sentrum og leder for OFF har han hatt en sentral plass i de forutgående forhandlingene med Akademikerforbundet.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen

Svend Bang Pedersen er svært fornøyd med starten på medlemskapet.

Han og andre fra det nye lokallaget, Akademikerforbundet i Vinmonopolet, har allerede fått delta på Unios tariffkonferanse og Akademikerforbundets konferanse for erfarne forhandlere. Selv har han også fått med seg kurset i arbeidsrett i februar.

- Hvilke forventninger har du til medlemskapet i Akademikerforbundet?

- Jeg tror nok at vi fortsatt må gjøre en solid innsats selv, men nå i et større felleskap med mye kompetanse og erfaring, både i Akademikerforbundet og Unio. 3. og 4. april skal styret i lokallaget ha et arbeidsseminar med forhandlingssjefen og politisk ledelse i Akademikerforbundet for å gjøre opp status og planlegge veien videre i forhold arbeidet med til lønns- og tariffbetingelser for medlemmene i Vinmonopolet.

- Hvem er du?

- Jeg ble født i Kirkenes. Jeg utdannet meg som maskinmekaniker, jobbet med dette i noen år, men fant meg ikke til rette i jobben. Jeg begynte så å lete etter «en ordentlig» jobb og det fant jeg på Vinmonopolet.

- Jeg har vært butikksjef i Vinmonopolet i Tromsø siden 1993. Før det var jeg innom Vinmonopolet i både Trondheim og Alta. I løpet av mine 20 år i Tromsø, har jeg vært svært engasjert i lønns- og arbeidsvilkår for Vinmonopolets ansatte.

En turbulent periode

Arcus ble skilt ut fra Vinmonopolet 1. januar 1996, for å skille mellom salg og omsetning (Vinmonopolet) og import, eksport, produksjon og lagring (Arcus). I juli 2001 solgte Staten 66 % av sine aksjer i Arcus til et privat selskap. De resterende aksjene ble så kjøpt av det samme selskap i 2003. Sommeren 2005 kjøpte svenske Ratos hele Arcus (inkludert også deler av cognachuset Braastad). Det betyr i praksis at epoken med f.eks. produksjon av norsk akevitt i dag er på svenske hender.

Siden 1997 har det pågått en omfattende omlegging av Vinmonopolet. Fra å være et «sosialpolitisk redskap», har Vinmonopolet og dets ansatte blitt mer «kundevennlige». Den solide disken mellom en betjent i lagerfrakk og de som ønsket å handle har blitt erstattet av et åpent butikklokale og ansatte med solid fagkunnskap klare til å bistå kundene.

Over gjennomsnitt sportsinteressert

- Jeg er også svært sportsinteressert, forteller han, og da ikke bare fra TV-stolen. Jeg har nettopp gjennomført Marcialonga som er et turrenn på ski som arrangeres hver siste søndag i januar i provinsen Trento i Italia. Svend gikk denne skimarsjen både i fjor og i år, og i 2013 ble rennet arrangert for 40. gang. Marcialonga foregår i klassisk stil og er 70 km langt. Svend er så visst ikke alene i løypa. I 2012 hadde Norge størst antall deltakere med 2 840 av de 7 200 påmeldte, mens antall italienske deltakere var 2 314.

Politikk & samfunn

Den norske modellen under press?

Til tross for et fortsatt levende trepartssamarbeid mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og myndighetene som den overordnede rammesetter, har vi ved flere av de siste lønnsoppgjørene opplevd at streiker, som ingen egentlig har ønsket, har oppstått. Så hvor er det det «butrer»? Har den norske trepartssamarbeidsmodellen gått ut på dato?

Tekst: Carl-Erik Christoffersen

Hensikten med dannelsen av trepartssamarbeidet i arbeidslivet var å få kontroll over de «mange ville streiker» arbeidslivet opplevde for rundt 100 år siden. Det ble etter hvert fastslått at ingen tjente på streikene. Derved ble det etablert et system bygget på en høy grad av involvering, gjensidig respekt og delegering av ansvar, for å komme bort fra dette.

Det er derfor interessant når vi ser på hvilke argumenter Unios forhandlingsleder i statlig sektor, Arne Johannesen, trekker fram for hvorfor det ble

storstreik i fjor: Opplevelsen av at rammene endres under forhandlingene, opplevelsen av at det før fristens utgang ikke var reelle forhandlinger og opplevelsen av at motpartens forhandlere ikke hadde nødvendige fullmakter. Med andre ord var det ikke mye igjen av fundamentet trepartssamarbeidet var tuftet på. Et annet interessant trekk ved fjorårets storstreik var at arbeidsgiversiden klarte å splitte arbeidstakersiden. Den enighet som hadde vært mellom Unio, LO og YS over flere år fikk en alvorlig sprekk, med det resultat at Unio ble stående alene igjen med belastningen av en streik.

Som en konsekvens av forløpene i de siste hovedoppgjørene, er det satt ned et nytt utvalg (Holden III), som skal gjennomgå frontfagsmodellen og grunnlaget for sentral lønnsdannelse.

Bygget på sosialdemokratiske verdier

En viktig hensikt med den norske modellen, er i følge rådgiver Stein Stugu i De Facto – Kunnskapssenter for fagorganiserte, at de ansatte skal kunne ha påvirkning der hvor beslutningene fattes. Modellen bygger på den sosialdemokratiske kultur og verdier. Den nordiske ledelse kjennetegnes ved flate hierarkier, en høy grad av involvering, gjensidig respekt og delegering av ansvar. Den amerikanske (globale) ledelse kjennetegnes av en mer autoritær ledelse med styring, rapportering, kontroll og et stort individuelt prestasjonsfokus. Den norske modellen har ført til stor organisasjonsgrad blant arbeidstakerne (med over 50 %), og USA er blant landene med minst (noe over 10 %). I Norge dekkes nesten 80 % av arbeidsstokken av en tariffavtale, mens i USA er tilsvarende tall rundt 15 %.

Amerikanske verdier inn

«Når hele tankemåten endres, er den norske modellen truet», understreker

Den norske/nordiske modellen

Den norske (eller nordiske, som den også blir kalt) samfunnsmodellen bygger på trepartssamarbeidet. Samarbeidet mellom arbeidstakersiden, arbeidsgiversiden og myndighetene som en overordnet rammesetter, startet i Danmark i 1899 (*Septemberforliket* / verdens første hovedavtale), i Norge i 1935 (*Klassekompromissene* / den norske hovedavtalen) og i Sverige i 1938 (*Saltsjöbadavtalen*). Hensikten var å få kontroll over de «mange ville streiker» man opplevde, og etter det har de nordiske arbeidslivsmodellene vist mange felles utviklingstrekk.

Trepartssamarbeidet foregår både på sentralt og lokalt plan. Dette gjenspeiles i en høy organisasjonsgrad, høy tariffdekning og bred representasjon fra arbeidstakere i bedrifter. I tillegg har denne modellen bidratt til økonomisk stabilitet, mindre konflikt og felles samfunnsansvar.

Politikk & samfunn

Stein Stugu. I de siste årene ser vi at arbeidslivet har begynt å orientere seg etter amerikanske ledelsesmodeller, som etter Stugus mening, står for det motsatte av det den norske modellen er bygget opp på. Vi opplever nye organisasjonsformer, som for eksempel at oppsplitting og bruk av vikarbyråer til fordel for fast ansettelse blir stadig mer vanlig. Dessuten ser vi at representativ innflytelse tilsidesettes. «Det spørsmålet vi må stille oss», mener Stein Stugu, «er om vi ønsker denne utviklingen, eller om vi må ta grep for å sikre den norske modellen også i framtiden.»

Bærekraftig modell?

Den norske modellen har sikret arbeidstakerne stor kjøpekraft og økonomisk forutsigbarhet. Dette er medvirkende til at vi er blant verdens største ressursforbrukere, og det kan være riktig å sette et stort spørsmålstegn ved bærekraften i dette.

Den samme modellen har også gitt oss stor sosial trygghet gjennom avtaler norske arbeidstakere har fremforhandlet over tid. Eksempelvis har vi gjennom tidligere inngåtte avtaler mellom partene om pensjoner trygget pensjonsalderen i både privat og offentlig sektor. Antallet pensjonister i forhold til yrkesaktive er stigende og myndighetene står overfor et regnestykke som ikke går opp. Hvordan forholder partene seg til det? Vi ser at regjeringen går aktivt inn og endrer reglene med ulike pensjonsreformer. Dette endrer på forutsigbarheten, noe arbeidstakerorganisasjonene og deres medlemmer setter lite pris på. En av byggesteinene i den norske modellen er



Stein Stugu, De Facto – Kunnskapssenter for fagorganiserte.

forutsigbarhet, eksempelvis at inngåtte avtaler blir respektert.

Inn i fremtiden?

Forsvar av den norske modellen har vært ett av fagbevegelsens og Arbeiderpartiets hovedprosjekter. Fordelene har vært åpenbare: Mindre lønnsforskjeller / større likhet og mer stabilitet og forutsigbarhet. Vi må kunne si at den norske modellen har fungert som forutsatt frem til i dag, men at den er under sterkt press på mange områder. Akademikerforbundet vil være tett på de nødvendige endringsprosesser som er nødvendige for å tilpasse seg

morgendagens samfunn, basert på en videreføring av trepartssamarbeidet.

Kilder:

- *De nordiske modellene etter 2000 – sammenliknende oppsummering.* Øyvind Berge, Johan Christensen, Jon Erik Dølvik, Tone Fløtten, Jon M. Hippe, Hanne Kavli og Sissel Trygstad, FAFO, 2009.
- *De nordiske modellene etter 2000 – utviklinga i Norge.* Johan Christensen, Tone Fløtten, Jon M. Hippe, Jørgen Svalund og Sissel Trygstad, FAFO, 2009.
- *Streik kunne vært unngått.* Steinar Holden, kronikk Dagens Næringsliv 8. juni 2012.
- *Den tillitsvalgte rolle / Den norske modellen.* Stein Stugu, foredrag for Akademikerforbundet 31. januar 2013.
- *Hvem er den nye supermodellen?* Innsikt, Aftenposten, 7. februar 2013.
- *Den nordiske modellen.* Kalle Moene, ESOP/Universitetet i Oslo, 2012.

Forhandling / tariff



Offentlig tjenestepensjon er tilpasset pensjonsreformen

Mediene er fulle av pensjonsstoff, men mye av det som skrives og sies om offentlig tjenestepensjon er misvisende. Offentlig tjenestepensjon er tilpasset pensjonsreformen, men vi har klart å videreføre en sosial profil på ordningen som tar hensyn til yrkesmønstrene blant offentlig ansatte.

Erik Orskaug, sjeføkonom i Unio

Levealderjustering og indeksering

Pensjonsreformens hovedprinsipper om levealderjustering og indeksering er innført i offentlige tjenestepensjonsordninger fra 2011, på samme måte som i folketrygden og i privat AFP. «Levealderjustering» innebærer at en som er ung må jobbe lenger for å få like stor pensjon ved 67 år som en som er eldre. «Nullpunkt» er 1943. Alle som er født etter 1943 omfattes av levealderjusteringen. «Indeksering» innebærer at løpende pensjoner reguleres lavere enn lønnsveksten. I offentlig tjenestepensjon er opptjening før 2011 vernet mot levealderjustering av Grunnlovens forbud mot at lover skal ha tilbakevirkende kraft. For de som er født før 1959, har Stortinget vedtatt en individuell garanti som sikrer arbeidstaker minst 66 pst. av sluttlønn ved 67 år.

Bruttogarantien

I offentlig tjenestepensjon er det bruttogarantien (66-prosenten) som har et sterkt grunnlovsværn. Selv om de som er født før 1959 har en garanti på 66 pst. av sluttlønn, rammes alle disse, fullt ut eller delvis, av levealderjusteringen. Dette fordi bruttoordningen og samordningen med folketrygden gir en

ytelse som for de fleste er over 68 pst. av sluttlønn og at levealderjusteringen er svak for disse årskullene. De eldre årskullene sitter m.a.o. igjen med mer enn 66 pst., eller de fanges opp av garantien på 66 pst. Men husk, en som er født i 1958 kan ha full opptjening i tjenestepensjonsordningen, dvs. 30 år, før 2011.

Hva med de som er født etter 1958?

Her skal også grunnlovsværnet for opptjening i tjenestepensjonsordningen før 2011 ivaretas, det er nedfelt i tariffavtalen fra 2009. En som er født i 1968 kan ha 20 år i tjenestepensjonsordningen før 2011. Det må derfor være en garantiordning, også for de yngre årskullene, som ivaretar grunnlovsværnet. Dette diskuterer Unio og de andre arbeidstakerorganisasjonene med regjeringen. Regjeringen ønsker en rask utfasing av grunnlovsværnet, noe vi mener er i strid med Grunnloven.

De yngre blir berørt av levealderjusteringen

En som er født midt på 80-tallet, og som normalt ikke har noe opptjening i tjenestepensjonsordningen før 2011, vil omfattes fullt ut av levealderjusteringen. Pensjonen blir lavere enn 66 pst. ved 67

år, men dette kan en kompensere ved å stå lenger i arbeid.

En som er født i 1986 vil ved full opptjening ved 67 år få 54-55 pst. av sluttlønn i bruttoordningen, avhengig av samordningsregulenes nye utforming. Denne arbeidstakeren, som i dag er 27 år og som fyller 67 år i 2053, må jobbe 4 år ekstra for å få 66 pst. av sluttlønn i pensjon.

Pisk og gulrot

Levealderjusteringen og indekseringen er myndighetenes viktigste grep for at pensjonene ikke skal ta en stadig større del av samfunnskaka. Vi skal fristes og tvinges til å jobbe lenger, alternativet hadde vært å øke pensjonsalderen både i folketrygden og i tjenestepensjonsordningene. Vi kunne også økt skattene, men da hadde arbeidstaker fått regninga på en annen måte.

Offentlig tjenestepensjon har ikke innført en «allårsregel» for opptjente rettigheter slik folketrygden har. Det ville rammet det store flertallet av offentlig ansatte som har lang utdanning og dertil kort opptjening. Sammenliknet med regjeringens alternativ i 2009, har vi videreført en solidarisk og god AFP som tidligpensjonsordning fra 62 til 67 år og vi kan kombinere deltidsarbeid med delpensjon.



Akademikerforbundet **STUDENT**



Karoline Johansen på stand på ved NTNU.



Naila Asghar (student ved BI) på stand ved HiVe.

Akademikerforbundets studentkonferanse 2013!



Vi har gleden av å invitere deg til Akademikerforbundets aller første årlige studentkonferanse. Gå ikke glipp av et spennende og relevant program og hyggelig samvær. Bli med, få innsikt og utvid ditt nettverk for fremtiden! Dette er gratis for deg som student, og da det er begrenset antall plasser, er det lurt å melde seg på i tide.

Sted: Son Spa Quality Spa & Resort Son
Tid: 14.-16. mars 2013

Det er felles busstransport tur/retur Oslo - Son
Se oppdatert program på hjemmesiden

Tema: Inga Bolstad gir oss et innblikk i en leders hverdag, Bjørn Bråthen gjør jussen interessant med temaet arbeidsrett, Sigrid Klæbo Jacobsen jobber for global skatterettferd og «Toppkaraktersystemet» viser deg hvordan du skal forbedre karakteren.

Påmelding til skjer via «min side» på www.akademikerforbundet.no
innen **20. februar 2013**

HVA SKJER!

Det er stands på flere høyskoler og universiteter dette vårsemesteret også, sjekk akademikerforbundet.no for datoer. Vi har allerede vært på Hive, NTNU og UiO.

Gi beskjed til student@akademikerforbundet.no om du har lyst å stå på stand eller engasjere deg i forbundet.

Besøk oss
også på



Ledelse/nettverk

Leders ytringsfrihet om kritikkverdige forhold

I likhet med arbeidstakere for øvrig, har ledere ytringsfrihet om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som de har kjennskap til gjennom sitt arbeid.

I noen tilfeller har leder/arbeidstaker også en plikt til melde fra, jfr. bl.a. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling

Forholdet mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt

Ytringsfriheten følger av Grunnlovens § 100. Da Stortinget endret nevnte paragraf i 2004 uttalte saksordfører bl.a. følgende: *Den grunnlovsparagraf som vi får vedtatt i dag, vil måtte medføre en styrking av ytringsfriheten for ansatte. Det skal være lov å si fra om uheldige forhold på arbeidsplassen.*

I arbeidsforhold vil det kunne oppstå situasjoner hvor ytringsfriheten kan komme i konflikt med lojalitetsplikten til arbeidsgiver. Ytringsfriheten vil også kunne begrenses gjennom taushetsbelagte opplysninger.

Lojalitet

Ytringsfriheten er som nevnt begrenset av lojalitetsplikten i arbeidsforhold. Spørsmålet om når en arbeidstaker har ytret seg slik at lojalitetsplikten er brutt, vil måtte vurderes helt konkret, ut fra en rekke momenter. Det kan f.eks. utgjøre en forskjell om ytringen har skjedd internt i virksomheten eller om den har skjedd utad (eksternt).

Om selve ytringen

Ytringen må være sann, og den bør ha en form som er nøktern og balansert. Lederen bør gi uttrykk for at hun eller han uttaler seg som privatperson, ikke på vegne av virksomheten.

Hensikten med ytringen

Hensikten med ytringen må ikke være å skade arbeidsgiver, men å peke på uheldige forhold. Ytringen er ikke illojal, selv om den måtte føles uheldig eller ubehagelig for arbeidsgiver. Yrkesetikk til allmennhetens behov for informasjon, må ofte veie tyngre enn hensynet til arbeidsgiver, med mindre ytringen er egnet til å skade arbeidsgivers legitime interesser.

Lederavtaler og ytringsfrihet

Arbeidsgiver gjør i noen tilfeller forsøk på å regulere ledernes ytringsfrihet gjennom instruks, reglement, eller gjennom såkalte lederavtaler, som lederne blir bedt om å underskrive som en del av arbeidsavtalen. Hvorvidt en slik lederavtale rettslig sett vil være forenlig med ytringsfriheten, avhenger av avtalens innhold, som må vurderes konkret fra avtale til avtale, og veies opp mot de hensyn som taler for en begrensnings av ytringsfriheten. Selv uten slike lederavtaler er ledere – og andre arbeidstakere – bundet av lojalitetsplikten i arbeidsforhold. En debatt i virksomheten om ytringsfrihetens grenser kan være viktig og ofte nødvendig, ikke minst for å bevare et godt arbeidsmiljø.

Konkrete råd:

Arbeidstaker:

- Sjekk alltid om virksomheten har interne rutiner for varsling.
- Rådfør deg med tillitsvalgt, Akademikerforbundet, advokat eller Arbeidstilsynet om fremgangsmåte for varsling.

Arbeidsgiver:

- Du har plikt til å legge til rette for varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten.
- Riktig håndtering av varsling vil alltid komme virksomheten til gode.

Nyttig å lese:

- «Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen», www.arbeidstilsynet.no

Herunder:

- Varsling
- Arbeidstakers rett til å varsle
- Forsvarlig framgangsmåte ved varsling
- Vern mot gjengjeldelse
- Arbeidsgivers plikt til å legge til rette for varsling
- Hva slags tiltak skal settes i verk?
- Arbeidstilsynets rolle

- Arbeidsmiljøloven §§ 2-4, 2-5 og 3-6 regulerer arbeidstakers rett til å varsle, www.lovdatab.no

- Les mer om varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i arbeidsmiljøloven § 2-4, www.lovdatab.no

- Les mer om vern mot gjengjeldelse ved varsling i arbeidsmiljøloven § 2-5, www.lovdatab.no

- Les mer om plikten til å legge forholdene til rette for varsling i arbeidsmiljøloven § 3-6 www.lovdatab.no

- Les mer om arbeidstakers medvirkningsplikt i arbeidsmiljøloven § 2-3, www.lovdatab.no

Kilder:

www.lovdatab.no
www.arbeidstilsynet.no
www.utdanningsforbundet.no

(red.)



Kurs & aktiviteter

**A new year is unfolding
– like a blossom with
petals curled tightly
concealing the beauty
within.**

Mark Twain

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

Alle våre kurs er gratis for medlemmer i Akademikerforbundet.

07 09	Mars	Grunnkurs tillitsvalgte trinn I Sted: Kielbåten Påmeldingsfrist: Fulltegnet
14 16	Mars	Studentkonferanse Sted: Quality Spa & Resort Son Påmeldingsfrist: 20. februar 2013
03 04	April	Spekter tradisjonell: Arbeidsseminar for Akademikerforbundet i Vinmonopolet Sted: Oslo
11 12	April	Arbeidsrett trinn II Sted: Oslo Påmeldingsfrist: 1. mars 2013
24 26	April	Grunnkurs tillitsvalgte trinn II Sted: Kielbåten Påmeldingsfrist: 1. mars 2013
13 15	Juni	Politisk råd 2013 Sted: Clarion Hotel Bryggen, Tromsø Valgte representanter
29 31	August	KS: Forhandlingskurs Sted: Kielbåten Påmeldingsfrist: 15. juni 2013
05 07	Sept.	Stat: Forhandlingskurs Sted: Kielbåten Påmeldingsfrist: 15. juni 2013

REGIONENE:
Akademikerforbundet Øst:

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

Akademikerforbundet
Hedmark/Oppland:

Stig Rune Kleiven,
tlf. mob. 911 46 749,
post@brukerstyrtssenter.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,
tlf. mob. 906 14 044,
marit.ravlo.nikolaisen@nav.no

Akademikerforbundet Nord:

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

SEKTORUTVALGENE:
Akademikerforbundet Stat:

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

Akademikerforbundet Kommune:

Alfred Sørbo,
tlf. a. 52 85 71 07, p. 52 84 30 89,
mob. 975 82 084

Akademikerforbundet Oslo kommune:

Sverre Dahle,
tlf. a. 23 47 99 47, mob. 909 58 784

Akademikerforbundet Privat:

Knut Simble,
tlf. a. 22 47 43 10, mob. 974 28 979

Akademikerforbundet Spekter:

Rune Johnsrud,
tlf. 21 02 33 63, mob. 918 03 852

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.skjævesland@akademikerforbundet.no

Konsulent: Faria Asghar,
tlf. 21 02 33 66,
faria.asghar@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
Alfred Sørbo
Astrid T. Sørland
Erik Orshaug

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:

Alfred Sørbo
Leder
mob. 975 820 84
alfred.sorbo@akademikerforbundet.no

Ruth Lie
Nestleder
mob. 486 08 852
ruth.lie59@gmail.com

Knut Simble
Styremedlem
mob. 974 28 979
knut@folkehogskole.no

Trond Horntvedt
Styremedlem
mob. 957 57 713
trond.horntvedt@nav.no

Bård W Linde
Styremedlem
mob. 917 34 350
baarlin@online.no

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

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

Returadresse:
Akademikerforbundet
Tollbugt. 35, 0157 Oslo



Akademikerforbundet hadde en medlemsvekst på 15 % i 2012 og teller nå 4050 medlemmer!

Flere medlemmer styrker vår posisjon på arbeidsplasser der vi er representert.

Vi takker våre regioner for god ivaretagelse av medlemmene lokalt, spesielt ved de lokale forhandlingene høsten 2012!

Akademikerforbundet har åtte regioner, her representert ved regionlederne Marit Ravlo Nikolaisen (Region Midt-Norge), Sidsel Sunde-Tveit (Region Vest) og Bernt Erik Jørgensen (Region Øst).

**Vi har flotte vervepræmier.
Se oversikt på vår hjemmeside,
akademikerforbundet.no**

