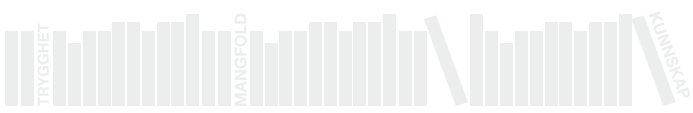


SIGNALER

NR 3 2016 25. ÅRGANG | Utgitt av Akademikerforbundet



AKADEMIKER
FORBUNDET



Kjære medlem

1. juli 2015 ble arbeidsmiljøloven blant annet endret for å gjøre det enklere å ansette midlertidig. Særlig betydningsfull er endringen der man etter den nye "generalparagrafen" åpner for midlertidig ansettelse i inntil ett år uten begrunnelse.

I følge SSBs arbeidskraftundersøkelse er det blitt flere midlertidig ansatte. I 2. kvartal 2016 var det 218 000 midlertidig ansatte, 19 000 flere enn i samme kvartal året før. I helse- og sosialtjenester økte tallet på midlertidig ansatte med 9 000. Samlet for alle næringer vokste omfanget av midlertidige ansettelser fra 8,0 til 8,8 prosent. Midlertidige ansettelser var vanligst innenfor personlig tjenesteyting, samt overnattings- og serveringsvirksomhet med henholdsvis 17 og 14 prosent. Deretter fulgte undervisning, samt helse- og sosialtjenester med andeler på henholdsvis 14 og 13 prosent. Minst andel midlertidige ansettelser hadde finansierings- og forsikringsvirksomheten med 3 prosent av alle ansatte.

Tallene er ikke overraskende. Dette er fra regjeringen en villet og ønsket utvikling. Sett fra fagforeningenes ståsted, er det ikke ønskelig at en større andel av arbeidsstyrken er midlertidig ansatte, med de konsekvenser dette får når det gjelder økonomisk trygghet og forutsigbarhet knyttet til familieplanlegging og boliginvestering. Veksten kan være en indikasjon på at man utnytter de nye mulighetene til å ansette midlertidig der man tidligere ville tilbudt fast stilling.

Observasjonsperioden er for kort til å kunne analysere en mulig sekundærgevinst, der flere midlertidig ansatte i etterkant får fast jobb.

Det kreves et grundig forskningsarbeid om man skal kunne påvise effekten av lovendringen.

I privat sektor bemannet man tidligere opp med faste stillinger når utsiktene var gode eller man hadde gode ordreserver. Arbeidsstyrken ble redusert når etterspørselen gikk ned. Når landet nå befinner seg i en lavkonjunktur,

vil man statistisk ikke ha det samme grunnlaget når man skal sammenligne omfanget av midlertidighet. I en periode med økning av arbeidsledigheten, vil det bli en utfordring å fastslå om økt bruk av midlertidighet har vært et virkemiddel til å få flere i arbeid eller om økningen skyldes ren utnyttelse av mulighetsrommet som er gitt ved endring i Arbeidsmiljøloven. Fra NHOs side mener man at ledigheten ville vært høyere om muligheten til midlertidige ansettelser ikke hadde eksistert. De mener bedriftene trenger fleksibiliteten i usikre perioder.

Sysselsettingen i offentlig sektor er i mindre grad konjunkturstyrt og økningen i antall midlertidig ansatte vil lettere kunne sammenlignes over tid. Den ovennevnte økningen av midlertidighet innen undervisning og helse- og sosialtjenester, med andeler på henholdsvis 14 og 13 prosent, lar seg ikke forklare med usikre tider. Her er det grunn til å være kritisk og følge utviklingen nøye!

Vervekampanje Region Midt-Norge 2016

Akademikerforbundet er i stadig vekst og vi vet at vi har et stort potensial for flere medlemmer på alle arbeidsplasser. Med flere medlemmer i alle sektorer blir vi sterkere på våre lokale arbeidsplasser. Regionstyret i Akademikerforbundet Region Midt-Norge ønsker å belønne rekruttering av NYE medlemmer i vår region.

Valgfritt gavekort pålydende kr 3000,- .

For hvert arbeidende medlem som blir vervet i 2016 får du som verver ett lodd i potten. I januar 2017 vil vi ha en opptelling av antall lodd per verver og foreta en loddtrekning!

Vennlig hilsen
Styret i Region Midt-Norge



PROFILEN



FAKTA

Navn:
Hege Wikestad

Alder:
46 år

Medlem i:
Akademikerforbundet

Verv:
Regionleder i Nord

Interesser:
Musikk (korps), langt over middels
interessert i korps, sosialt engasjert

Ny regionleder fra Vardø - ruster opp til høstens lønnsforhandlinger

Den nye regionlederen konsentrerer seg nå om høstens lønnsforhandlinger. Og lønnsforhandlinger er ingen spøk - verken å få organisert eller gjennomført i nordregionen - som innbefatter kjemp fylkene Nordland, Troms og Finnmark. – Jeg satser på at vi blir godt rustet, sier den nye regionlederen i Nord, Hege Wikestad, til Signaler. Hun har mange års erfaring både som nestleder og lønnsforhandler, så rustet blir de garantert!

Tekst: Torill Marie Høyer

Hun flyttet til Vardø i Øst-Finnmark i 2001, men er opprinnelig fra Andøya i Nordland. Vardø grenser til Vadsø og Båtsfjord, og ligger ellers åpent mot Barentshavet. Byen ligger på den delen

av Varangerhalvøya som er uten skogsvegetasjon.

Store geografiske avstander - en utfordring

For å gi en liten indikasjon på hvordan de store avstandene i fylkene påvirker

fagforeningsarbeidet, forteller Hege om følgende reiserute når hun f.eks. skal delta i regionstyremøte i Brønnøysund i Nordland.

- Jeg reiser da fra Vardø til Vadsø og videre derfra til Kirkenes. Deretter fra

Kirkenes til Tromsø. Overnatting i Tromsø. I Tromsø byttes fly for å komme til Bodø, og så fra Bodø til Mosjøen og derfra igjen til Brønnøysund. En 9 timers reise inkl. 1 overnatting, selvfølgelig, for å komme til møtetpunktet. I løpet av denne reisen er man med på flere landinger enn en flyvertinne har på en arbeidsdag. Men dette forhindrer ikke engasjementet.

- Man blir vant til å tenke timer og avstander når man bort i Finnmark, og alt må planlegges deretter, sier Hege.

Kontor for voldsoffererstatning - leder for Servicetorget

Kontoret for voldsoffererstatning er underlagt Justis- og beredskapsdepartementet, og kontoret ble opprettet den 1.9.2003.

Hege leder Servicetorget i Vardø, som består av 7 ansatte inklusive henne selv. Hele kontoret for voldsoffererstatning består av omtrent 30 ansatte, og er således en stor arbeidsplass for offentlig ansatte i Vardø.

- Vi er omtrent 3000 innbyggere i Vardø, og det er mange arbeidsplasser i offentlig sektor. F.eks ligger også Politiattestkontoret og deler av Lønns- og garantifondet her, og så er det naturligvis mange arbeidsplasser i selve Vardø kommune. For øvrig er det arbeidsplassene innen fiskerinæringen som er hovedinntekten til Vardøsamfunnet, sier Hege som trives kjempegodt. Det er tross alt mange fordeler også med å bosette seg så langt nord, bl.a. annet rimelige boliger og hyggelige folk.

Sivil overvåking av havområdene ser også ut til å bli et nytt satsingsområde, i tillegg til turismen.

- Hva gjør kontoret for voldsoffererstatning?

- Hvis man har vært utsatt for en kriminell voldshandling, kan man søke voldsoffererstatning. Det er stort sett ju-

risten som behandler søknadene. I 2015 var det ca. 5000 personer i Norge som søkte om slik erstatning, forteller Hege.

Kollektivt fellesskap og partipolitisk uavhengighet

Hun har en cand.-mag-grad i fra Universitetet i Oslo, bestående av sosialøkonomi, sosiologi og helse- og sosialadministrasjon.

- I tillegg har jeg en etterutdanning i praktisk-pedagogisk arbeid, forteller

- Akademikerforbundet har jeg tatt med meg fra arbeidsplass til arbeidsplass, og det fungerer like bra alle steder, sier Hege fornøyd.

Hege. Hun er også i gang med masterstudier innen offentlig administrasjon.

Hun flyttet fra Andøya til Oslo i 1989 for å studere. Etter studiene ble Hege boende i Oslo i mange år der hun bl.a. jobbet med personalsaker i Oslo kommune, ved Aetat på Helsfyr som veileder for arbeidsledig ungdom.

- Jeg jobbet også i Vardø kommune og i NAV Vardø før jeg begynte som leder på Servicetorget for Voldsoffererstatning, forteller Hege.

-Hvorfor valgte du Akademikerforbundet?

- Jeg har vært medlem siden 1999. Akademikerforbundet var et tilfeldig valg, men den partipolitiske uavhengigheten var viktig for meg. Å være organisert gir et kollektivt fellesskap, mulighet for lønnsforhandlinger og partsrettigheter. Det var jeg opptatt av da jeg meldte meg inn, og jeg har blitt mer og mer glad for mitt valg av forbund. Akademikerforbundet har jeg tatt med meg fra arbeidsplass til arbeidsplass, og det fungerer like bra alle steder, sier Hege fornøyd. Men hun er ikke en person som lever med fagforeningen «døgnet rundt». - Noen skal ha ansvaret

for å gjøre jobben som tillitsvalgt på forskjellige nivåer, sånn er det med den saken, sier hun.

- Men jeg har virkelig sansen for at partipolitisk tilhørighet er en privat sak! Ikke en gang mannen min vet hva jeg stemmer. Han er like nysgjerrig hver gang det er valg, sier Hege med en rungende latter.

Ivaretagelse av medlemmene

- Jeg kom med i regionstyret i Nord i 2009 og trivdes fra første stund, det er også i dag et veldig fint styre å være en del av.

- Hvilke planer har du fremover som regionleder?

- Jeg skal få en samlet oversikt over medlemmene, se på våre rutiner og gå gjennom vår handlingsplan. For meg er det veldig viktig å ivareta medlemmene, og jeg er veldig opptatt av at våre lokale forhandlere skal få god opplæring, uttrykker Hege bestemt.

Hun har selv vært koordinator for alle sektorene i Finnmark.

- Har du selv erfaring som lønnsforhandler?

- Ja, og det er nærmest en skrekkblandet fryd å delta hver gang. Det er veldig interessant og viktig for medlemmene man forhandler for at man tar hvert lønnskrav seriøst og gjør så godt man kan. Det er derfor jeg vil følge opp de lokale forhandlerne får god skoleing, og her vet jeg vi får god hjelp fra sekretariatet, sier Hege.

Akademikerforbundets forsikringskontor informerer

Fra 1. januar 2016 trådte den nye forskriften om brannforebygging i kraft. Forskriften sier blant annet at du må ha minst en røykvarsler i hver etasje i boligen din og at alarmen må kunne høres tydelig i alle oppholdsrom og soverom – også når dørene er lukket.

For de fleste er det ikke noe nytt at røykvarslerne skal kunne høres i alle oppholdsrom, men de nye bestemmelsene påpeker viktigheten av dette. Det er ikke sikkert det holder med røykvarsler i gangen utenfor soverommene. Ta en gjennomgang av leiligheten/huset og sjekk om alarmen høres i alle soverom, stuer og kjøkken når dørene er lukket, og vurder om det er behov for flere røykvarslere.

Det er alarmen som skal vekke deg og sørge for at du og familien kommer dere trygt ut hvis det verste skulle skje.

Ionisk eller optisk røykvarsler?

Selv om både ioniske og optiske røykvarslere er lovlig, anbefaler Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap seriekoblede, optiske røykvarslere.

Disse gir størst grad av trygghet for beboerne i huset.

Hva sier den nye forskriften?

«Eieren av boliger og fritidsboliger skal sørge for at byggverkene har brannalarmanlegg eller et tilstrekkelig antall



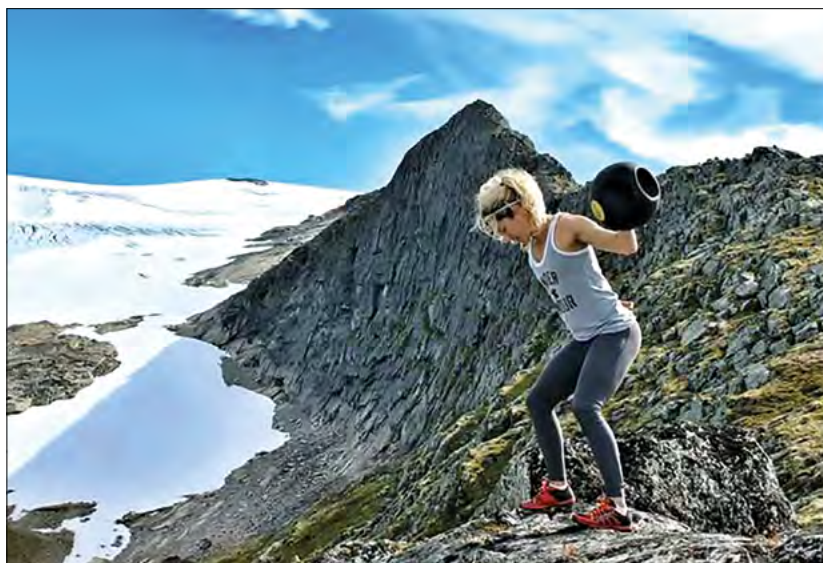
røykvarslere. Det skal være minst én detektor eller røykvarsler i hver etasje, som skal dekke kjøkken, stue, sone utenfor soverom og sone utenfor

tekniske rom. Alarmen skal kunne høres tydelig på oppholdsrom og soverom når dørene mellom rommene er lukket.»

Husk innboforsikring

Gjennom ditt medlemskap i Akademikerforbundet har du anledning til å kjøpe en av markedets beste innboforsikringer, til svært gunstig medlemspris. Mange av Akademikerforbundets medlemmer har benyttet seg av tilbudet allerede. Du kan velge mellom fem forsikringssummer, fra kr 500 000 opptil kr 3 000 000. Tilbudet bør dekke de fleste behov.

Er du en av dem som fortsatt ikke har benyttet deg av tilbudet, kan du lese mer om vilkår og betingelser her: www.akademikerforbundet.no/forsikring.



Høstens nyheter i butikk!

Som UNIO medlem får du 30% rabatt på høstens nyheter.

Bruk rabattkoden: unio30 ved din bestilling.

ARMOURSTORE.NO

En ekte helsebyråkrat

Ingrid Køhler Knutsen (59) arbeider som seniorrådgiver i Helsedirektoratet. Direktoratet har vært gjennom en voldsom omveltning det siste året. For å få ned byråkratiet i helseforvaltningen, har helseministeren lagt en rekke av helsesektorens direktorater, råd og utvalg inn i Helsedirektoratet. Samtidig har han lagt en av Helsedirektoratets divisjoner (e-helse) ut i et eget direktorat.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen



Ingrid Køhler Knutsen.

Ingrid Køhler Knutsen har bare jobbet i Helsedirektoratet i fire år, men kaller seg selv en ekte helsebyråkrat. Hun har arbeidet med anskaffelser (i Avdeling innkjøp, drift og avtalestyring).

Hvordan ser Akademikerforbundet ut i direktoratet?

- Akademikerforbundet er ikke blant de største organisasjonene og det er mange organisasjoner representert. Samtidig er medlemstallet stort nok til å bli en gruppe som kan bli lagt merke til.

Vi er 11 medlemmer, men har ingen tillitsvalgt. Det må vi få på plass. Vi ønsker å samle medlemmene slik at vi får skapt et fellesskap og et godt miljø. Selv om alle er ansatt i direktoratet, er vi spredd på ulike arbeidsplasser, både i Buskerud og i Trondheim, og det gir noen utfordringer. Selv har hun bistått kontaktpersonen i lokale forhandlinger.

Har dere merket noe blant medlemmene til de store omveltningene?

I mai 2015 presenterte regjeringen ny virksomhetsstruktur for etatene under Helse- og omsorgsdepartementet. For Helsedirektoratet innebar dette totalt sju virksomhetsoverdragelser som berørte over 500 mennesker.

- Vi merker at alle som arbeider i Helsedirektoratet er engasjerte. Det er et ønske om effektivisering, forenkling og tydeligere rollefordeling som er motivasjonen for de store endringene i helseforvaltningen som fant sted ved nyttår. Debatten i media har gått høylytt. E-helsedivisjonen er nå skilt ut som eget direktorat og alle er spente på hva som vil skje rundt det.

En raus arbeidsgiver – mange goder

- Mens andre statlige arbeidsplasser har satt av en time til fysisk aktivitet i uken, har vi to. Dessuten holder jeg på med et masterstudium i helseadministrasjon ved Universitet i Oslo. Nå er det bare masteroppgaven som står igjen, og den er planlagt levert til våren. I slike studiepermisjoner får vi full lønn, og det er raust.

Ny stilling

Ingrid Køhler Knutsen skal i løpet av kort tid begynne i en midlertidig stilling som seniorrådgiver i sekretariatet for Statens seniorråd. Det ser hun fram til. Rådet består av 10 medlemmer og sekretariatet er lokalisert i Helsedirektoratet.

- Det blir spennende, ikke minst siden debatten om «seniorgodene» har gått heftig i det politiske liv og i media. Siden jeg selv nærmer meg en fase av livet der dette kan få betydning, blir det spennende å jobbe med det.

Fakta:

Helsedirektoratet

Visjon: God helse – gode liv.

Direktoratet ledes av helsedirektør Bjørn Guldvog med bistand fra assisterende direktører Christine Bergland og Olav Valen Slåttebrekk. Disse leder til daglig 1045 ansatte i direktoratet inkl. Pasient- og brukerombudene. Helsedirektoratet er delt inn i 8 divisjoner:

- Helseøkonomi og finansiering
- Digitale tjenester
- Primærhelsetjenesten
- Spesialisthelsetjenester
- Folkehelse
- Administrasjon
- Kompetanse og personell

Direktoratets samfunnsoppdrag er å styrke hele befolkningens helse gjennom helhetlig og målrettet arbeid på tvers av tjenester, sektorer og forvaltningsnivå. Dette gjøres både som fag- og myndighetsorgan. Det skal derfor være både en faglig rådgiver, iverksette vedtatt politikk og forvalte lov og regelverk innen helsesektoren.

Hovedkontoret er i Oslo, mens ansatte befinner seg også i Trondheim samt i alle fylkene (Pasient- og brukerombudene).

Kilder:

www.helsedirektoratet.no

Politikk & samfunn

Statlig struktur i endring

Protokollen fra de sentrale forhandlingene i vår har en større protokolltilførsel: Partene er enige om at det er behov for et modernisert og forenklet lønns- og forhandlingsystem i staten (.....) Lokalt handlingsrom er et viktig element i det nye systemet.

Tekst:

Carl-Erik Christoffersen



Statens personaldirektør var svært fornøyd med årets forhandlinger. (Foto: regjeringen.no)

I utgangspunktet høres teksten i protokolltilførselen forståelig og fornuftig ut. Vi har snakket med sentrale personer i dette og de fleste er enige om at det er fornuftig å ta detaljert gjennomgang av hovedavtalene med jevne mellomrom. Men er det en gjennomgang det handler om? Staten har sagt klart at de ønsker at hele lønnsputten skal forhandles lokalt. Så det interessante spørsmålet blir: Er vi ved et veiskille?

Akademikerforbundet har hatt en politikk der vi har vært interessert å få handlingsrom lokalt og forbundets medlemmer har ofte kommet

rimelig godt ut i de lokale forhandlinger. Samtidig har det vært i vår interesse å få deler av rammen fordelt sentralt, siden det da er mulig å kunne påvirke profilen på oppgjøret.

Selv om det står i protokollen at både arbeidsgiversiden og hovedsammenslutningene var enige om protokolltilførselen, er det ingen hemmelighet at det var arbeidsgiverne ved staten, som ønsket å gjøre noe med den framtidige forhandlingsstrukturen.

- Bakgrunnen for at vi ønsker større handlingsrom lokalt er at staten skal kunne rekruttere, beholde og utvikle godt kompetente medarbeidere, sier statens personaldirektør Gisle Norheim til Signaler. Han understreker at det også i fremtiden vil foregå sentrale forhandlinger. For eksempel skal de økonomiske rammene og fellesbestemmelser fastsettes sentralt.

- Hva er galt med dagens system?

- Det er ikke nødvendigvis så mye galt med dagens system, men det er ikke godt nok tilpasset de lokale virksomhetenes utfordringer. Med de endringer vi ønsker å få til vil vi gi de lokale virksomheter flere fullmakter og virkemidler til å håndtere utfordringene slik at vi kan rekruttere og beholde gode ansatte.

Markedsstyring i staten?

Staten som arbeidsgiver skulle være

forutsigbar. Staten skulle være «nasjonens utstillingsvindu» og en «bærebjelke» i arbeidslivet. Markedstilpassing av arbeidsplassene er ikke nytt i det private, men det hevdes nå at hvis staten gjør dette, forsvinner forutsigbarheten og det norske arbeidslivets bærebjelke smuldrer opp.

- Ut fra det som blir sagt kan tankene raskt ledes mot at staten ønsker å gjøre arbeidsplassene mer «markedsstyrte».

Er det et mål?

- Det er veldig viktig for staten at vi kan være så konkurransedyktige at vi klarer å beholde og tiltrekke oss gode kompetente medarbeidere. Om vi skal kalle det markedsstyrt, markedsstilpasset eller noe annet får i følge Gisle Norheim være opp til andre. Vårt mål er at de som skal håndtere dette også må ha de virkemidlene som skal til.

I disse dager begynte det partssammensatte utvalget sitt arbeid. Det skal fremme et forslag om et nytt lønns- og forhandlingsystem i staten innen 1. februar. Vi spurte Gisle Norheim om hvordan han ser for seg lønns- og forhandlingsstrukturen i fremtiden.

- Det kan jo faktisk være slik at utvalget ikke blir enig om noe nytt forhandlings-system?

Han ønsker ikke å foregripe noe rundt

Politikk & samfunn

det resultat utvalget kommer fram til. - Utvalget skal levere sitt forslag innen 1. februar. Resultatet fra utvalgets arbeid skal det forhandles om i neste års forhandlinger, sier statens personaldirektør. Imidlertid leser vi i forhandlingsprotokollen fra årets forhandlinger tydeligere hva som er statens plan: «... det nye lønns- og forhandlingsystemet implementeres i Hovedtariffavtalen i mellomoppgjøret 2017».

Resultatet av årets sentrale forhandlinger?

I media etter de sentrale lønnsforhandlingene i staten understreket både statsråd og statens personaldirektør at de var svært fornøyde med forhandlingsresultatet. Men hva var det de hadde oppnådd? Jo, enighet mellom partene om en ny avtale. Men mer historisk var det at man etter forhandlingene fikk to parallelle tariffavtaler i staten. Det har i mange år vært en splittelse mellom Akademikerne og de øvrige hovedsammenslutningene.

Nå så det ut til at denne splittelsen skulle bli enda dypere etter dette. Gisle Norheim understreker at det ikke er første gang vi har to ulike tariffavtaler i staten. Han peker på at i tillegg til Hovedtariffavtalen i staten har man i mange år hatt den såkalte Verkstedoverenskomsten i Forsvaret.

- Det var heller aldri statens mål å ha flere tariffavtaler ved dette oppgjøret. Målet var å skape større lokalt handlingsrom og større fleksibilitet, noe vi på mange måter klarte å oppnå, mener han. Norheim peker på at i den ene avtalen skal 75 % av rammen forhandles lokalt og i den andre avtalen 50 %, noe som er historisk mye. Dette ble det enighet med hovedsammenslutningene

om, så ved årets oppgjør ble det i prinsippet ikke så store forskjeller på de to avtalene, sier han.

Enighet eller økt avstand?

- Enigheten som statens personaldirektør snakker om strekker seg vel kun til at spørsmålet om et nytt og modernisert lønnsystem skal utredes, sier forskningskoordinator Kristine Nergaard i Fafo. Hun peker på at det fortsatt er godt stykke fra enighet mel-



Forskningskoordinator Kristine Nergaard ved FAFO mener at hovedsammenslutningene blir "vinge-klippet" om statens forslag til framtidens lønns- og forhandlingsstruktur blir gjeldende. (Foto: FAFO)

lom LO, Unio og YS på den ene siden og staten og Akademikerne på den andre. Resultatet av utvalgsarbeidet vil være en del av forhandlingene i 2017.

Kristine Nergaard har jobbet mye med tariffavtaler, lønn og lønnsdannelse, og hun sier til Signaler at hun heller ikke tror at splittelsen har endret seg eller økt. Akademikerne har lenge vært uenige med de øvrige hovedsammenslutningene om lønnsdannelsen i staten. Det vi så i år var at arbeidsgiver gikk lengre enn tidligere i å støtte Akademikerne krav.

Tvert i mot kan det se ut til at interessekonfliktene mellom LO, UNIO og YS på den ene siden og Akademikerne på den andre kan bli mindre over tid.

Hovedsammenslutningene «vingeklippes»?

- Staten ønsker at forhandlingene om lønnsrammen skal skje sentralt, mens fordelingen skjer lokalt, sier Kristine Nergaard.

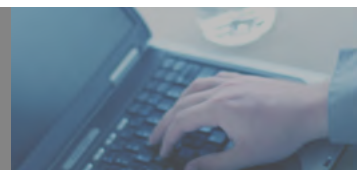
- Det vil bety at hovedsammenslutningenes innflytelse innskrenkes i forhold til lønnsprofil og at det man kan forhandle om sentralt er sosiale rettigheter og lignende. Kristine Nergaard har imidlertid ingen tro på at det som skjer vil skade partssamarbeidet på lang sikt.

- Det er mulig at partene vil få et noe anstrengt samarbeid på kort sikt, men over noe lengre tid vil det fungere som tidligere, sier hun. Ser vi på den situasjonen vi har nå, så er stort sett den økonomiske rammen for offentlig sektor gitt av frontfaget. Derved blir det heller ikke så mye sentrale forhandlinger rundt det. Om det vil være slik i framtiden, er det ingen som vet, understreker Kristine Nergaard.

Kilder:

[Artikkelen og kildehenvisning finner du her](#)

Arbeidsrett



Reservasjonsrett og valgrett ved virksomhetsoverdragelse

I forrige nummer av Signaler gjennomgikk jeg noen av arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse. Det er imidlertid en del arbeidstakere som ikke ønsker å bli overført til en ny arbeidsgiver ved en virksomhetsoverdragelse. Dette kan ha forskjellige grunner. Den mest vanlige er nok at kun deler av den virksomheten man har arbeidet i blir virksomhetsoverført og at man ønsker å videreføre sitt tidligere arbeidsforhold i den del av virksomheten som ikke blir overført. Dette kan skyldes redsel for å bli sagt opp etter overføringen til ny virksomhet, at man må skifte arbeidsoppgaver eller på annen måte får mer usikre arbeidsforhold i den nye virksomheten.

Spørsmålet blir så om arbeidstakeren kan reservere seg mot overføring og hvilke konsekvenser dette kan få. Arbeidsmiljølovens §16-3 inneholder regler om dette. Alle har i forbindelse med en virksomhetsoverdragelse rett til å reservere seg mot å bli overført til ny arbeidsgiver. Arbeidstakere som vil reservere seg må underrette den opprinnelige arbeidsgiveren om dette skriftlig. Arbeidsgiver skal fastsette en frist for reservasjon på minst 14 dager. Ingen trenger således å være med over til ny arbeidsgiver, men hva skjer med arbeidsforholdet til de som reserverer seg? Hovedregelen er da at arbeidsforholdet faller bort fra det tidspunktet overdragelsen finner sted. Det man står igjen med er kun en fortrinnsrett til ny stilling hos den opprinnelige arbeidsgiveren. Dette forutsetter imidlertid at man har vært ansatt i den opprinnelige virksomheten i minst 12 måneder i løpet av de siste 2 årene før overdragelsestidspunktet. Loven forutsetter da på vanlig måte at man er kvalifisert til den nye stillingen man krever fortrinnsrett til. Det må her også nevnes at fortrinnsretten etter § 16-3 ikke er gitt prioritet i forhold til andre fortrinnsretter. Fortrinnsrett for de som er oppsagt pga. rasjonalisering går foran fortrinnsretten etter § 16-3. Det samme gjør også fortrinnsrett for deltidsansatte og fortrinnsretten for de over 62 år som har hatt redusert arbeidstid av helsemessige, sosiale eller

velferdsmessige årsaker. Det er således en betydelig risiko ved å reservere seg mot en overføring til ny arbeidsgiver.

Er det da ikke på noen måte mulig å kreve å få fortsette hos tidligere arbeidsgiver i denne situasjonen? Det finnes ingen regler i arbeidsmiljøloven om



dette, men i noen få tilfeller har Høyesterett tilkjent arbeidstaker en valgrett. Det betyr at domstolen gir arbeidstakeren rett til å fortsette arbeidsforholdet hos tidligere arbeidsgiver til tross for at arbeidstakeren var omfattet av virksomhetsoverdragelsen. Høyesterett behandlet i 1999 og 2000 fire separate saker med spørsmål om valgrett kunne tilstås. I disse sakene trakk Høyesterett opp hovedlinjene for på hvilket grunnlag en arbeidstaker kan tilstås valgrett. Høyesterett presiserer at valgrett er unntaket fra en klar hovedregel om at man enten må gjøre reservasjonsrett

gjeldende eller å følge med over til ny arbeidsgiver i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen. Arbeidstakeren kan bare få valgrett i spesielle tilfeller hvor selve overgangen til ny arbeidsgiver ville fått negativ betydning for arbeidstakerens situasjon. Det kreves at overføringen til ny arbeidsgiver medfører ikke uvesentlige negative endringer for arbeidstakeren. Endringene må også være av særlig inngripende karakter og bety mye for arbeidstakerens situasjon på overføringstidspunktet og i fremtiden. Konkrete forhold det legges vekt på er f.eks. risiko for å miste arbeidet hos ny arbeidsgiver og vansker med å få nytt arbeid på stedet. Det skal således relativt mye til for at domstolene skal tilkjenne en arbeidstaker valgrett ved en virksomhetsoverdragelse.

Advokat Bjørn Bråthen

Forhandling / tariff



Endringer i forhandlingssystemene

Staten har over tid styrt lønnspolitikken i retning av mer virksomhetsbasert lønnsdannelse. Felles for de fleste områder gjelder at frontfaget, den konkurranseutsatte industrien som forhandler først, setter nivået på lønnsveksten. De ulike statlige virksomheter har de senere år lojalt fulgt opp med en lønnsvekst på nivå med konkurranseutsatt industri.



Akademikerforbundets forbundsleder
Alfred Sørbø

Spekter- et stort omfang av ulike tariffavtaler

Mange offentlige virksomheter er over tid blitt delprivatisert og er som en konsekvens av dette overført til andre tariffområder. Store virksomheter er fortsatt statlig finansiert, men er likevel ikke omfattet av statens tariffavtale. Dette gjelder 150.000 sykehusansatte som er tilsuttet arbeidsgiverforeningen Spekter. Spekters forhandlingssystem er bygget opp annerledes enn i Staten og det finnes et stort omfang av ulike tariffavtaler for de ulike virksomhetene.

Ønske om endring i statlig sektor

For de gjenværende 100.000 ansatte i Staten har den tradisjonelle forhandlingsmodellen, basert på en tariffavtale med sentrale lønnsjusteringer kombinert med sentralt avtalte avsetninger av midler til lokale forhandlinger, vært rådende. Staten har over tid ønsket å

endre denne forhandlingsmodellen i retning av å overføre mer ansvar til virksomhetene.

2 hovedtariffavtaler i Staten

Unio mente at endringsforslagene var for lite utredet og ville ikke imøtekomme Statens krav. Hovedorganisasjonen Akademikerne var imidlertid villig til å akseptere Statens tilbud. Forhandlingene endte med 2 tariffavtaler – en for Akademikerne og en for Unio, LO og YS, etter at oppgjøret for de sistnevnte hadde vært til mekling. Unio, LO og YS ble under meklingen enige om å utforme en ny hovedtariffavtale i fellesskap basert på et mandat utformet under meklingen.

Mandat for arbeidet

Partene er enige om at det er behov for et modernisert og forenklet lønns- og forhandlingssystem i Staten som bedre legger til rette for at virksomhetene i Staten kan rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Lokalt handlingsrom er et viktig element i det nye systemet. Det fremtidige lønns- og forhandlingssystemet skal for øvrig bygge på følgende prinsipper:

- De sentrale parter forhandler om den økonomiske rammen og vurderer sentrale og lokale avsetninger.
- Systemet må sikre alle et rimelig lønnsnivå og lønnsutvikling.
- Innenfor en sentralt fastsatt ramme forhandler de lokale partene om fordelingen.

- De lokale partene står fritt til å benytte virkemidler som for eksempel generelle tillegg, gruppejusteringer og individuelle tillegg.
- Det etableres en tvisteløsningsmodell for lokale forhandlinger innenfor Tjenestetvistloven.
- Ingen skal gå ned i lønn som følge av implementeringen av det nye lønns- og forhandlingssystemet.
- Systemet skal ivareta likelønns hensyn.
- Systemet skal ivareta kompetanse og utdanning
- Systemet skal legge til rette for nødvendig kontroll med lønnsutviklingen i Staten.
- Systemet skal ha samme gjennomskiktighet som i dag.

Mål: Forhandle nytt lønns- og forhandlingssystem i mellomoppgjøret 2017

Det gjennomføres et partssammensatt arbeid med Statens personaldirektør og lederne i hovedsammenslutningene som styringsgruppe, som skal fremme forslag til de nærmere detaljene i et nytt lønns- og forhandlingssystem. Dette arbeidet skal være ferdig innen 1. februar 2017 slik at det nye lønns- og forhandlingssystemet kan forhandles i mellomoppgjøret 2017.

- Sett fra Akademikerforbundets side, er det argumenter som taler for et utvidet ansvar for lønnsdannelsen i virksomhetene, samtidig må den sentrale forhandlingsordningen videreføres, sier forbundsleder Alfred Sørbø.

Akademikerforbundet satser på studentene!



Akademikerforbundet
STUDENT

HVA SKJER!

29. september:

Karrieredag Universitetet i Agder

Verv et studentmedlem
og få en tursekk både til
deg og den du verver!



Medlemsfordeler:

- gratis kurs
- gode forsikringsavtaler
- bankavtale med Storebrand
- rabatter på Under Armour, Stormberg, Avis bilutleie
- m.m.

Meld deg inn på
akademikerforbundet.no

kampanjeperiode
01.09.-31.10.16

Besøk oss
også på



Ledelse/nettverk

HR kastes ut av ledergruppen i offentlige virksomheter

Virksomheter i privat sektor innlemmer stadig flere HR-ledere i toppledelsen. Ferske tall fra NHH viser at 81 prosent av norske HR-ledere har fått innpass i rommet der beslutningene treffes. Utviklingen i offentlig sektor er stikk motsatt.

Hvilke konsekvenser kan dette få?

Virksomheter i offentlig sektor kan få store problemer med å implementere sine strategier, hevder professor Anders Dysvik ved BI.

Har New Public Management skylden?

Offentlig sektor har vært gjennom en periode som har vært sterkt preget av New Public Management – en reformbølge som siden 1980-tallet har hatt som mål å effektivisere offentlig sektor ved hjelp av styringsprinsipper fra privat sektor. NPM regnes ofte som motsatt til byråkratisk eller fagstyrt ledelse. Han presiserer at han ikke vet årsaken til nedgangen i offentlig sektor, men mistenker at dette har bidratt til sterkere fokus på finans, regnskap og tall – og mindre på menneskelige ressurser.

Kultur spiser strategi til frokost

Dysvik mener virksomhetene må minnes på at utnyttelse av menneskelige ressurser bør være en viktig del av strategien så vel som ledergruppen. Implementerer man strategier uten å ha HR med på laget, kan man få en tøff jobb med motivasjonen til de ansatte. – Det sies at kultur spiser strategi til frokost. De ansatte må være overbevist om endringer. De vil ikke være positive til tiltak som blir tredd nedover hodene på dem, sier han.

HR må stikke hodet ut av egen avdeling

Dysvik mener videre at det er viktig at HR-avdelingen har medarbeidere som også har erfaring fra linjen – de som har vært i HR-avdelingen hele livet har ikke det forretningsmessige fokuset eller kompetansen. I tillegg bør man ha grunnleggende kunnskap om økonomi og regnskap. Man må forstå faktorer som har konsekvenser for bunnlinjen og evne å tenke helhetlig.

Ressursene må tilpasses valgte strategier

Ressursene må tilpasses valgte strategier og HR må føle eierskap til disse. Slik kan de rekruttere de rette lederne og de rette medarbeiderne.

Hva nå i offentlig sektor?

Private virksomheter ser ut til å ha tatt innover seg verdien av HR-kompetanse. Er det tid for dyptgående analyser i offentlig sektor? Det har vært mange omstillingsprosesser i perioden fra 1995. Har virksomhetene hatt et unødvendig handicap i prosessene fordi de ikke har tatt HR på alvor? Har de dyktige medarbeiderne sluttet fordi de har mistet motivasjonen? Tallene fra Ukeavisen ledelse tilsier at det er tid for selvgranskning når det HR-avdelingens rolle i offentlige virksomheter!

Andel HR-ledere i toppledelsen 1995-2015

	1995	2015
Privat sektor	67 prosent	81 prosent
Offentlig sektor	62 prosent	47 prosent

Kilde: NHH – innsamling av tall fra norske bedrifter med over 100 ansatte

Kilde: Div. artikler fra Ukeavisen Ledelse nr. 30, 19. august 2016



Kurs & aktiviteter

**Frihet er den kilde
 hvorfra all mening og alle
 verdier oppstår.**

Simone de Beauvoir

Hold deg oppdatert om vårt kurs-
 tilbud på våre hjemmesider,
www.akademikerforbundet.no

**Alle våre kurs er
 gratis for medlemmer i
 Akademikerforbundet.**

01 September Partene arrangerer felles opplæring i Hovedavtalen
30 Sted: Nær deg
 Se akademikerforbundet.no/kurs/ for mer info

08 September Oppsamlingskurs for statlig sektor
 Sted: Scandic Victoria, Oslo
 Kontakt ane.n.dreyer@akademikerforbundet.no
 for påmelding

14 September Kick-off Region Nord
 Sted: Tromsø
 Påmeldingsfrist: 1. september

27 September Lederkonferansen
28 Sted: Scandic Holmenkollen Park

18 Oktober Arbeidsrett trinn I
19 Sted: Oslo
 Påmeldingsfrist: 2. september

02 November Unios NAV-konferanse
03 Sted: Scandic Holmenkollen Park
 Mer info kommer

17 November Landsmøte
18 Sted: Sundvolden Hotel
 Valgte delegater

22 November Grunnkurs tillitsvalgte II
23 Sted: Thon Hotel Opera
 Påmeldingsfrist: 2. oktober

Vi anbefaler deg som medlem å ta vårt e-læringskurs.
 For påmelding kontakt post@akademikerforbundet.no

REGIONENE:
Akademikerforbundet Øst:

Eli Wilhelmsen,
mob. 416 83 314,
eli.wilhelmsen@ullensaker.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@posgrunn.kommune.no

Akademikerforbundet Agder:

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

Akademikerforbundet Rogaland:

Ragnhild Hovden,
mob. 402 91 042,
rho@karmøy.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:

Hege Wikestad,
mob. 971 77 151
hege.wikestad@voldsoffererstatning.no

RÅDGIVENDE UTVALG:
Akademikerforbundet Stat

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

Akademikerforbundet Kommune

Alfred Sørbo,
mob. 975 82 084

Akademikerforbundet Oslo kommune

Poul-Herman Bülow,
mob. 957 77 737

Akademikerforbundet Spekter

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

Akademikerforbundet Privat/Virke

Martin Ølander,
tlf. 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. 979 76 756,
astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no

Seniorrådgiver: Bjørn Halvorsen,
tlf. 917 38 692,
bjorn.halvorsen@akademikerforbundet.no

Rådgiver: Eystein Madland Hagesæther,
tlf. 940 16 825,
eystein.m.hagesether@akademikerforbundet.no

Rådgiver: Martin Ølander,
tlf. 940 05 047,
martin.olander@akademikerforbundet.no

Konsulent: Christine Skjævesland,
tlf. 488 85 224,
christine.skjævesland@akademikerforbundet.no

Konsulent: Ane Nyrud Dreyer,
tlf. 957 06 112,
ane.n.dreyer@akademikerforbundet.no

Adm. konsulent: Helene I. Rønning,
tlf. 21 02 33 64,
helene.ronning@akademikerforbundet.no

Adm. konsulent: Inger Nyen, sykemeldt

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

Utgitt av Akademikerforbundet

Ansvarlig redaktør: Astrid T. Sørland

Redaksjonsutvalg:

Alfred Sørbo
Ane Nyrud Dreyer
Martin Ølander

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,
tlf. 975 82 084
alfred.sorbo@akademikerforbundet.no

Generalsekretær:
Astrid Tideman Sørland,
tlf. 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@folkehøgskole.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



Bruk våre kursholdere

Trenger ditt lokallag et kurs?
Akademikerforbundet har flere dyktige kursholdere innenfor temaer som lønnsforhandling, konfliktløsning og lokallagsbygging.
Vi hjelper ditt lokallag i å sette opp et aktuelt kurs med kursholder.
Send bestilling til post@akademikerforbundet.no eller ring 21 02 33 64.



Hege Wikestad

Leder, Region Nord
- Lokale forhandlinger stat
- Forhandlingsteknikk
- Konfliktløsning
- Tillitsvalgtrollen

hege.wikestad@voldsoffererstatning.no / 971 77 151

Jorunn M. Aasan

Nestleder, Region Midt-Norge
- Lokale forhandlinger KS
- Forhandlingsteknikk
- Lokallagsbygging
- Tillitsvalgtrollen

jorunn-morch.aasan@trondheim.kommune.no / 469 46 654



Eystein M. Hagesæther

Rådgiver, sekretariatet
- Lønnsforhandlinger
- Tariffavtaler
- Arbeidsrettslige temaer
- Tillitsvalgtrollen

eystin.m.hagesether@akademikerforbundet.no / 940 16 825

Martin Ølander

Rådgiver, sekretariatet
- Lønnsforhandlinger
- Lokallagsbygging
- Kommunesammenslåing
- Tillitsvalgtrollen

martin.olander@akademikerforbundet.no / 940 05 047

