



Det digitale skiftet

SIDE
9

Tariff 2019

SIDE
12

**Rettigheter ved
virksomhetsoverdragelse**

SIDE
15



Kjære medlem

Arbeids og sosialdepartementet la 4. april 2019 en lovproposisjon fram for behandling i Stortinget. Denne lovproposisjonen, som følger opp Varslingsutvalgets utredning, NOU 2018: 6, er en del av regjeringens arbeid for å styrke vernet av varslere i norsk arbeidsliv.

I lovproposisjonen foreslår departementet at hensynet til et godt ytringsklima tas inn i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse. Med forslaget ønsker departementet å fremheve hvor viktig ytringsklimaet i virksomheten er for arbeidsmiljøarbeidet og muligheten til å varsle om kritikkverdige forhold uten fare for gjengjeldelse.

Departementet foreslår å utvide varslingsbestemmelsenes virkeområde til også å omfatte visse grupper som ikke er arbeidstakere i lovens forstand.

Departementet foreslår videre at varslere som er blitt møtt med gjengjeldelse skal ha rett til å kreve erstatning for sitt økonomiske tap uten hensyn til arbeidsgivers skyld (objektivt ansvar). Ansvarsgrunnlaget vil dermed bli likt med det som gjelder ved krav om oppreisningserstatning i slike tilfeller.

Unio har vært en viktig bidragsyter til endringer og forbedringer av dagens

lovtekst knyttet til varslings. Unio har på en rekke områder fått gjennomslag og forståelse for sine synspunkter, noe som framgår av lovproposisjonen. Akademikerforbundet har også deltatt aktivt i påvirkningsarbeidet ved å være representert i Unios arbeidsgruppe knyttet til varslings. I høringen i arbeids- og sosialkomiteen deltok Akademikerforbundet sammen med Unio og argumenterte for de forslag som departementet ikke ville følge opp. Sentralt var Unio og Akademikerforbundets anmodning om å få etablert et uavhengig nasjonalt varslingsombud. Regjeringens forslag om at arbeidstilsynets skal fortsette å veilede om regelverket er på ingen måte godt nok. Et nasjonalt varslingsombud vil styrke trygghet til de mest utsatte arbeidstakerne og vil hjelpe både arbeidstakere og arbeidsgivere til å forebygge og håndtere krevende varslingsaker. Et varslingsombud vil spare samfunnet for betydelige kostnader og belastninger. Vi avventer nå den endelige behandlingen av lovproposisjonen i Stortinget.

To lønnsoppgjør endte hos riksmekleren. Det ble mekling mellom Unio og KS med frist 23. mai kl. 24.00. Forhandlingssystemet er innrettet slik at forbundene i Unio samlet avklarer om et tariffoppgjør skal godkjennes eller om man skal gå til brudd.

Når Unio etter avstemning valgte å bryte forhandlingene med KS, vurderer Akademikerforbundet det som svært viktig at Unios primærorganisasjoner samlet seg om krav som skulle behandles i meklingen. Resultatet av meklingen viser at partene har en forståelse for at også ansatte med lang utdanning skal få en rimelig lønnsvekst. Denne forståelse gjorde at Unio og Akademikerforbundet kunne godkjenne meklerens skisse.

Under meklingen i statsoppgjøret la meklere fram en skisse som ivaretok Unios medlemsgrupper både med hensyn til profil på oppgjøret og avklaringer knyttet til pensjon.

For våre tillitsvalgte er det nå viktig å starte forberedelsene til høstens lokale forhandlinger.

Forbundets årlige samling av tillitsvalgte i form av politisk råd som finner sted 13. og 14. juni vil denne gang ha oppmerksomheten rettet mot saker som skal behandles på Landsmøtet i november. Sentralt står utforming av forbundets politiske plattform og debatt om framtidig organisering gjeldende for landsmøteperioden 2020–2022.

Alle medlemmer ønskes god sommer!

Sommerkampanje!

- Inviter flere inn i vårt fellesskap!

For hvert medlem du verver,
får du et badehåndkle, solkrem
og en bluetooth høyttaler!

Kampanjeperiode 1. juni - 31. august 2019



Regionene rigger seg for lokale lønnsforhandlinger

Akademikerforbundet har medlemmer på godt over 800 arbeidsplasser spredt over hele landet på tvers av tariffområdene. Akademikerforbundet er rådgivere, konsulenter, terapeuter, IT-konsulenter, selvstendig næringsdrivende, toppledere, helsearbeidere og kontrollere, for å nevne noen. Akademikerforbundet har et mangfold å være stolt av.

Mangfoldet gjør også at forbundets åtte regioner nå står overfor en stor oppgave når det gjelder å rigge organisasjonen til lokale lønnsforhandlinger. Selv om de fleste helseforetak, og noen kommuner, allerede er godt i gang, er det høsten som er hovedperioden for lokale lønnsforhandlinger. Med seg på laget har regionene et korps av engasjerte tillitsvalgte og et sekretariat i beredskap.

- Lokale lønnsforhandlinger er et samarbeidsprosjekt for hele organisasjonen, sier leder for Region Øst, Thanh Nguyen, og understreker at medlemmene skal få bistand uansett.
- Med rundt 400 arbeidsplasser å koordinere er tydelig kommunikasjon, godt samspill og en løsningsorientert holdning helt avgjørende for at alle medlemmene blir ivaretatt, fortsetter Nguyen.

Forbundet har jobbet aktivt de siste årene for å skape gode strukturer slik at alle medlemmene skal bli representert når det kommer til lønnsforhandlingene. Store nasjonale virksomheter, som for eksempel Bufetat og NAV har oppnevnt egne forhandlingsutvalg. Noen regioner oppnevner egne koordinatore for arbeidsplasser uten tillitsvalgt og sekretariatet jobber kontinuerlig for å få rett informasjon til rett person til rett tid.

Samarbeidet mellom de ulike organisatoriske leddene er bra, men alt hviler likevel på selve fortroppen i lønnsforhandlingene, de tillitsvalgte.

- Samarbeidet i den øvrige organisasjonen handler om å støtte opp under de



Leder i Region Øst Thanh Nguyen

tillitsvalgte, sier forbundsleder Alfred Sørbo. Det er i møtepunktet mellom tillitsvalgt og arbeidsgiver at en arbeidstakerforening virkelig kommer til sin rett. Min oppgave som forbundsleder er derfor å sørge for at de tillitsvalgte har de verktøyene som trengs for å møte arbeidsgiveren med trygghet, sier Sørbo.

For å fortsette å være et forbund med gjennomslagskraft i lokale lønnsforhandlinger, er Akademikerforbundet helt avhengig av flere tillitsvalgte. Det er dessverre fremdeles arbeidsplasser som står uten lokal representasjon. Alle medlemmer skal bli ivaretatt, men i en større sammenheng er konsekvensen at dette undergraver

trepartssamarbeidet siden avtaleverket i stor grad er organisert etter et prinsipp om lokal dialog mellom tillitsvalgt og arbeidsgiver. Det er i lokallagsleddet Akademikerforbundet møter arbeidsgiver og vi må derfor også anerkjenne at det er lokale parter som fortrinnsvis skal snakke sammen.

Har du lyst til å bli tillitsvalgt? For mer informasjon om tillitsvalgtrollen og øvrig organisasjonsarbeid, kan sekretariatet kontaktes på post@akademikerforbundet.no.

Dersom du er usikker på hvem som skal forhandle for deg eller har andre spørsmål i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger, kan du kontakte rådgiver i sekretariatet Martin Ølander på mo@akademikerforbundet.no.



PROFILEN

Gleder seg til å ta fatt som HTV i Oslo kommune

Som fersk hovedtillitsvalgt (HTV) i Oslo kommune, vil Sølvi bruke tida i startfasen til å få oversikt, bli kjent med grasrota og etter hvert finne ut av hvor utfordringene ligger.

Hun er veldig fokusert på hva medlemmene er opptatt av i sin arbeidshverdag.

- Jeg er beæret og veldig takknemlig for den tilliten jeg har fått, og skal gjøre mitt beste for å være en tilgjengelig hovedtillitsvalgt, understreker hun.

Hun synes vårens lønnsoppgjør gikk bra, men fremhever at hun ikke riktig ennå fikk deltatt fullt ut - i neste runde går hun «all in».

Tekst: Torill Marie Høyer

Foto: Privat

Selv om Sølvi beskriver seg som fersk, gjelder dette riktignok som HTV i Oslo kommune, men ikke som tillitsvalgt i fagforenings- og organisasjonsøyemed. Der er hun absolutt ingen fersking, tvert imot, noe som ganske sikkert er en av grunnene til stadig fornyet tillit fra kollegaer som vil ha nettopp henne til å fronte deres interesser.

I Oslo kommune siden 1996

Sølvi ble uteksaminert som sosionom fra Høgskolen i Oslo i 1996, og fikk jobb med en gang i Oslo kommune. Der har det vært nok å ta fatt i og der har hun jobbet siden. I dag har hun tittelen fagkonsulent

og jobber siden 2005 i Seksjon for tilrettelagte boliger og dagtilbud, som blant annet administrerer tjenester til psykisk utviklingshemmede.

- Jeg er stolt av sosionomtittelen, selv om den er litt gammeldags. I dag brukes betegnelsen bachelor i sosialt arbeid, men tittelen sosionom betyr «en som kjenner samfunnet» hvilket passer godt til arbeidsfeltet, der det er påkrevd å ha gode kunnskaper om samfunnet.

Lærte å håndtere arbeidskonflikter

Det kan også være en fordel å være sosionom når man helt uforvarende dumper opp i arbeidskonflikter.

Sølvi startet sin karriere på et av sosialkontorene på Oslos beste vestkant og der havnet hun rett opp i en voldsom arbeidskonflikt.

- Jeg tror at det var da interessen for tillitsvalgtarbeid virkelig startet, og dette lærte jeg veldig mye av, forteller Sølvi. Jeg var da medlem av FO, og ble HTV i bydelen i årene 1997-2003.

Sølvi forteller videre at hun en periode var uorganisert, før hun ble vervet til Akademikerforbundet da hun startet i jobb på Bestillerkontoret i 2005. - Min kollega var medlem av Akademikerforbundet og var ute etter gratis kinobilletter som var vervepremien da, ler hun. I Akademikerforbundet følte Sølvi seg hjemme fra dag en.

Lokale forhandlinger – «learning by doing»

Igjen ble Sølvi hovedtillitsvalgt, men denne gang for Akademikerforbundet,



FAKTA

Navn:

Sølvi Frøland Svoren

Alder:

55 år

Medlem i:

Akademikerforbundet

Verv:

HTV i Oslo kommune

Interesser:

Dyrevern (har 2 katter), friluftsliv, reiser, familien

og denne gang i Bydel Vestre Aker hvor Bestillerkontoret ligger.

- Da var det behov for tillitsvalgte som kunne ta lokale forhandlinger, så jeg tok på meg dette - og det har jeg aldri angret på. Det var lærerikt. Lønnsforhandlinger læres best når man er midt oppe i det. Rett og slett «learning by doing», sier



- Det å være organisert i en fagforening er veldig viktig. Man kan lett falle utenfor og på sidelinja, ikke minst lønnsmessig, hvis man er uorganisert.

Sølvi. Med årene har hun blitt en dreven lønnsforhandler og har deltatt både i forbundsvisse forhandlinger og gruppeforhandlinger. – Gruppeforhandlinger er også ok, mener hun.

- Så du har aldri gått på kurs for å lære og forhandle?

- Jo, jeg har deltatt på grunnkurs i regi av Akademikerforbundet, som var veldig nyttig, og jeg må si at jeg har hatt god kontakt med Akademikerforbundet under forskjellige forhandlinger og har fått god rådgivning og hjelp.

Tilbakeblikk: Fra privat til offentlig sektor

Sølvi har også lang arbeidserfaring fra privat sektor innen servicenæringen før hun bestemte seg for å ta høyere utdanning som sosionom. Opprinnelig kommer Sølvi fra Ørsta på Sunnmøre, men flyttet til Oslo som 18-åring for å jobbe.

-Jeg var eventyrlysten og ville ut å reise. Jeg fikk blant annet jobb i Høeghs Rederier og andre norske båter, og fartet noen år rundt i Asia og USA. På midten av 80-tallet jobbet jeg som administrasjonssekretær i Diners Club, og på slutten av 80-tallet i Saga Solreiser. Så bestemte jeg meg for å bli flyvertinne, men manglet tysk og satte meg på skolebenken igjen. Jeg trivdes veldig godt som student, og ble kjent med nye mennesker med andre innfallsvinkler til livet. Ett år ble til flere, og flyvertinnesdrømmen ble etter hvert skrotet til fordel for en utdanning hvor jeg kunne jobbe med mennesker. I og med at jeg stiftet familie i samme tidsrommet, hadde jeg også et klart mål

om en jobb i kommunen med ordnede arbeidsforhold, forteller Sølvi.

Hun har aldri angret på de flotte erfaringene det ga henne som ung å jobbe innen servicenæringen, men behovet for mer stabilitet og trygghet er viktig når man har familie og barn. Og stabilt og trygt har det vært å ha fast jobb i Oslo kommune i alle disse årene, og den menneskelige erfaringen fra arbeidserfaringen i privat sektor kom veldig godt til nytte under sosionomstudiene, mener Sølvi.

Akademikerforbundets politikk og retningslinjer

- Hva mener du er viktig for deg å legge vekt på fremover nå?

- Planen er å bli enda bedre skolert og oppdatert når det gjelder Akademikerforbundets politikk og ideologi. Min plan er at dette skal skje raskt. Når jeg snakker på vegne av Akademikerforbundet, vil jeg være god og trygg på det grunnleggende. Det passer meg veldig godt at Akademikerforbundet er et partipolitisk nøytralt forbund, og det betyr mye for meg når jeg skal representere Akademikerforbundet utad, sier Sølvi.

Hun understreker videre at medlemmenes behov står høyt på lista.

- Det at medlemmene skal føle seg viktige er noe jeg er veldig opptatt av, og at ikke enkeltmedlemmene føler at de drukner, slik som man kanskje kan føle det i større forbund.

Besøke arbeidsstedene uten HTV

- Derfor vil jeg satse på å være tilgjengelig,

for jeg mener at tilgjengelighet er konfliktdepende. Så vil jeg også reise ut på de ulike arbeidsstedene, først og fremst der det ikke er hovedtillitsvalgte. Det å reise rundt og vise seg frem tenker jeg er viktig. Hele det første året vil jeg bruke mye tid på grasrotarbeid, sier Sølvi.

Hun gleder seg veldig til dette arbeidet og tenker at ved å påta seg verv av litt tyngre karakter kan man utvikle seg selv som person.

- Jeg har også lært mye av mitt engasjement i vervet som styreleder i Dyrebeskyttelsen i Oslo opp gjennom årene. Det er viktig å være god på kommunikasjon, sier Sølvi, som også vil tilføye at synlige, gode ledere er til inspirasjon for både henne og andre, og at hun er opptatt av at god ledelse er viktig.

Rekruttering via «Workplace»

- Har du noen gode ideer til rekruttering?

- Nå i disse digitale tider vil jeg nevne «Workplace» som er et nytt kommunalt verktøy for informasjonsutveksling. Jeg forsøker nå å bygge opp en profil hvor jeg vil dele viktig informasjon til både medlemmer og ikke-medlemmer. Jeg tenker vi må surfe litt på den digitale bølgen, og prøve oss litt frem for etter hvert å se hva som fungerer, mener Sølvi. Hun håper de unge og uorganiserte kan ha nytte av markedsføringen på «workplace». – Det å være organisert i en fagforening er veldig viktig. Man kan lett falle utenfor og på sidelinja, ikke minst lønnsmessig, hvis man er uorganisert, avslutter Sølvi.

MEDLEMSFORDELER

Skjeggkre – ja, de er ekle, men faktisk helt ufarlige

Det kan være vanskeligere enn du tror å se forskjell på skjeggkre og sølvkre. Selv profesjonelle sliter i mange tilfeller med å se forskjell med det blotte øyet.



I grove trekk kan man si at skjeggkreet er større, mer «skjeggete» og har lengre haletråder enn sølvkreet. I motsetning til lillebroren som oftest er å finne på badet, trives skjeggkreene i hele huset. Insekten er så godt som altetende og kan blant annet spise tapet, papir, støv og egne artsfrender.

Skjeggkre eller sølvkre?

Har du sett noe du tror kan være sølvkre hjemme hos deg selv? Ettersom utbredelsen av skjeggkre faktisk er større enn utbredelsen av sølvkre, kan det være greit å vite hva du skal se etter om du er i tvil.

Funnsted

Sølvkre trives best på varme, litt fuktige steder, som bad, kjeller og kjøkken. Det gjør også skjeggkre, men disse kan i tillegg trives godt i tørre omgivelser. Du kan derfor finne dem i stua og på soverommet. Begge kreene har klør og kan klatre. Derimot er skjeggkreet mer aktivt,

og faller kreet ned fra taket, er det sannsynligvis skjeggkre.

Størrelse

Fullvoksne skjeggkre blir en del større enn sølvkre. Finner du et litt stort «sølvkre» er det derfor sannsynligvis et skjeggkre. Skjeggkre kan bli opptil 18 mm lange, ikke medregnet haletrådene.

Haletrådene til skjeggkre er vesentlig lengre enn hos sølvkre. På et sølvkre er haletråden kun halvparten av kroppslengden, men hos skjeggkreet er haletråden gjerne like lang som kroppen.

Hår

Skjeggkre har fått navnet sitt fordi de har mer hår («skjegg») enn sølvkre, så dersom kreet er hårete, er det mest sannsynlig skjeggkre.

Farge

Fargen kan være en god indikator dersom du fortsatt er i tvil. Skjeggkreet er mørkere og har flekkliknende mønster på ryggen. Et sølvkre er lysere og har en glattere og jevnere farge på skjellene.

Et ungt skjeggkre kan til forveksling være ganske så likt et sølvkre, da de er lysere og mindre når de er yngre. Dette er årsaken til at mange tar feil av hva de har sett.

Helt ufarlig

Det er ingen tvil om at skjeggkre er ekle, og for mange oppleves det ubehagelig når de kravler og kryper rundt i huset. Men de er ikke farlige, verken for mennesker eller bygningsmassen.

Og kanskje aller viktigst: Skjeggkre er ikke udødelige – krypene bukker under for kjente virkestoffer, som både er ufarlige for mennesker og godkjent av Folkehelseinstituttet.

Mistenker du skjeggkre i din bolig?

- Sett ut limfeller for å finne ut hvor de bor og for å redusere bestanden.
- Støvsug ofte for å fjerne matrester og tilgang til mat.
- Fjern mulige gjemmedsteder ved f.eks. å reparere gulvbelegg, løse fuger og tette langs lister.
- Skjeggkre tåler tørre forhold enn sølvkre. Likevel kan reduksjon av fuktige forhold i boligen hjelpe.
- Skjeggkre kommer gjerne inn i boligen via pappemballasje, pappesker, bygningsmaterialer og lignende. Det kan derfor være lurt å unngå å ta slike materialer inn i huset.

Kilde: Norsk Hussopp Forsikring

AKADEMIKERFORBUNDETS FORSIKRINGSKONTOR

Akademikerforbundets innboforsikring inkluderer dekning for bekjempelse av veggedyr, kakerlakker og skjeggkre med inntil kr 100 000. Forsikringsdekningen for skjeggkre gjelder nye tilfeller som har oppstått etter 1. januar 2019. Du kan lese mer om Akademikerforbundets kollektive medlemsforsikringer på akademikerforbundet.no/forsikring. Ønsker du å ringe oss, treffes vi på telefon 21 02 33 69.



Er din kommune omfattet av kommunesammenslåing?

Ofte stilte spørsmål:

Får jeg beholde jobben?

Regjeringen har sagt at ingen skal miste jobben på grunn av reformen. Arbeidstakers rettigheter og plikter skal i utgangspunktet overføres til ny arbeidsgiver.

Når trer sammenslåingene i kraft?

Sammenslåinger som ble vedtatt våren 2016 trådte i kraft 1.1.2018. Dette gjelder likevel bare et begrenset utvalg kommuner, de fleste sammenslåingene vil tre i kraft 1.1.2020 etter stortingsvedtak sommeren 2017.

Hva betyr det at forhandlingene er sluttført?

Kort oppsummert betyr det at din kommune har kommet til enighet med en eller flere sammenslåingspartnere om hvordan administrasjonen av den nye kommunen skal se ut i fremtiden. I dette kan det også ligge plan for ledende stillinger i den nye kommunene.

Må jeg gå ned i lønn dersom jeg går inn i en ny stilling?

I en virksomhetsoverdragelse har arbeidstaker rett til å beholde lønn som personlig ordning jf. aml §16-2.

Trenger jeg en ny arbeidsavtale etter sammenslåingen?

Ja, når du har ny arbeidsgiver må du ha ny arbeidsavtale. Husk at du alltid kan forhandle før du skriver under ny arbeidsavtale.

Hvor vil min nye arbeidsplass være?

Dette avhenger i stor grad av hvordan kommunene har blitt enige om å organisere seg og din stilling. Dersom du får en betydelig lengre reisevei, kan dette utløse noen rettigheter i henhold til statens reiseregulativ. I slike situasjoner anbefales det å kontakte sekretariatet.

Er Akademikerforbundet for eller imot kommunereformen?

Akademikerforbundet er partipolitisk uavhengig. Forbundet ønsker å støtte opp under lokale demokratiske prosesser og mener at det ikke bør benyttes tvang til sammenslåing i forbindelse med kommunereformen.

Kunne du tenke deg et kurs om virksomhetsoverdragelse på din arbeidsplass?
Ta kontakt med sekretariatet på post@akademikerforbundet.no

BEDRIFTSPROFIL/LOKALLAG

Statens vegvesen i omstilling: - Stort sett en ryddig prosess

Statens Vegvesen vil kutte internkostnader med 1,7 milliarder og flytte over 1 800 ansatte til fylkene. Unio-tillitsvalgt Øystein Lauen fra Akademikerforbundet representerer forbundets og hovedorganisasjonens medlemmer for å påse at prosessen går ryddig for seg.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen



Øystein Lauen, Unio-tillitsvalgt Statens Vegvesen

Vi finner Øystein Lauen (57) i Statens Vegvesen Region Øst og i Vegavdeling Oppland på Lillehammer. Der begynte han i 2010 og har stort sett jobbet med handlingsprogram og Nasjonal transportplan i tillegg til regionale veg- og broprosjekter.

- En innsparing på 1,7 milliarder – det er mye penger, sier Øystein Lauen. Men akkurat på det området ser det ut til at etaten har kontroll. Mer komplisert vil det bli med den store omstillingen som vi nå er i gang med. Da skal alle som har jobbet med fylkesveiene overføres til fylkene i 2020. Ikke unaturlig, mener Øystein Lauen, men en komplisert prosess for alle de rundt 1 800 dette berører. Vi tillitsvalgte skal passe på at prosessen følger de spilleregler som gjelder, sier han. Nå er ikke Akademikerforbundet og

Unio blant dem som har flest medlemmer som blir berørt av denne prosessen, men alle skal ivaretas like godt, understreker han. Sammen med tillitsvalgte fra andre hovedorganisasjoner hadde han før nyttår på Stortinget møte med samferdselsminister Jon Georg Dale. - Vi ser at dette er politikk på høyt plan. Regjeringen forsøkte å få til en svært ambisiøs regionreform, som så langt ikke har blitt helt som de ønsket. Denne delen ser ut til å bli gjennomført etter planen. Vegvesenet skal avgi 1 800 ansatte til fylkeskommunene, og det er jo knyttet penger til de arbeidsplassene som skal overføres.

I utgangspunktet er rundt halvparten av de stillingene som skal overføres allerede finansiert over de fylkeskommunale budsjettene. Fylkeskommunene er klart avhengig å få overført de ansatte det gjelder. Dette fordi «vegproduksjonen» ikke må stoppe opp, men også at hvis fylkeskommunene ikke klarer å finne plass til den resterende halvparten, så får de heller ikke refundert de kostnadene som er knyttet til disse arbeidsplassene. Det ligger derfor en gulrot for fylkeskommunene, men hvis denne prosessen ikke blir sluttført i tide, får vi en overtallighetsutfordring i Vegvesenet.

To parallelle prosesser

- Det som foregår nå er to hovedprosesser. På den ene siden holder fylkeskommunene på med å rigge seg opp med nye samferdselsavdelinger. Samtidig endres den statlige organiseringen i å drive Vegvesenet på, der vi går fra en såkalt regionmodell til en divisjonsmodell.

- Er det noen fare for nye privatiseringstiltak fra en regjering

som har vist at de har store privatiseringsambisjoner?

- Jeg hverken håper eller tror at det vil skje. Vi er Samferdselsdepartementets faglige rådgiver. Det er vi som skal utarbeide uavhengige beslutningsgrunnlag som politikerne har behov for. Skulle private selskaper gjøre det, er jeg redd det raskt kunne bli rolleblanding.

Selskapet Nye Veier AS har kommet til og vi registrerer at statsråden er svært fornøyd med det selskapet gjør. Samtidig har både forrige og nåværende samferdselsstatsråd uttalt at Statens Vegvesen skal være en «storebror» på vegområdet. Vegvesenet har hatt og det ser ut til at politikerne ønsker at vi også for framtiden skal ha en sektorrolle på vårt område.

En spennende tid

- Det er en veldig spennende tid vi ser foran oss, mener Øystein Lauen. Vegvesenet blir kalt en kompetansebedrift og det betyr at planleggingsarbeidet stort sett foregår hos oss, mens byggeprosjektene i dag blir satt ut til private. Siden vi er så store, er det behov for medarbeidere som har svært ulik bakgrunn. Det gir et svært mangfoldig og variert arbeidsmiljø, som igjen har en positiv effekt.

Øystein Lauen forteller at siden jobben hans foregår mye innendørs og på kontor, setter han stor pris på å komme seg ut i naturen på fritiden. Nå står en ukes ferie på planen og den skal han bruke på sykkel sammen med en kameratgjeng på Mallorca.

POLITIKK OG SAMFUNN

Det digitale skiftet

Digitaliseringen av samfunnet gir oss muligheter. Foruten at den kan frigjøre ressurser på et presset kommunebudsjett, kan den også frigjøre arbeidskraft slik at den kan benyttes til annet produktivt arbeid. Derved kan virksomhetene få utført en rekke andre oppgaver. Slik tenking må bli et strategisk element for digitaliseringsskiftet i hele vårt arbeidsliv.

Tekst: Carl-Erik Christoffersen

Det store spørsmålet er hvordan vi griper tak i mulighetene, for de er mange og de kommer raskt. I 2004 slo forskerne fast at navigasjon i dagens kompliserte trafikkbilde ville være umulig å automatisere. Seks år senere annonserte Google at de første fullautomatiserte bilene var på plass.

Penger spart i Bergen kommune



Direktør Kjetil Århus, Bergen kommune
(Foto: Seksjon informasjon/Bergen kommune).

Et eksempel på hvilke muligheter det digitale skiftet kan gi, finner vi i Bergen kommune.

- Gjennom ulike tiltak i hele kommunen sparte helse- og omsorgsprogrammet hos oss inn 43 millioner kroner i fjor, forteller Kjetil Århus.

Kjetil Århus er direktør ved kommunens avdeling for digitalisering og innovasjon, er medlem i Digitaliseringsministerens råd for bedre IKT-prosjekter i staten, sitter i KSs digitaliseringsutvalg og leder et utvalg for bedre strategisk digitaliseringssamarbeid blant de 33 Hordalandskommunene.

- I disse dager har vi prosjekter der vi

systematisk og målrettet tar bort den manuelle delen av organisasjonen, som ikke bør være med inn i den digitale fremtiden. Innen 2022 skal vi spare 80 millioner i bykassen på gevinster i en ny kanalstrategi (hvilke digitale kanaler kommunen skal benytte overfor innbyggerne).

Prøveprosjekt i Oslo kommune

Fram til i fjor sommer pågikk det et prøveprosjekt i fire forskjellige bydeler i Oslo kommune. Det gikk bl.a. ut på å automatisere medisinsutdeling til dem som hadde behov for dette. Bare i bydel St. Hanshaugen ble det utplassert 50 automatiske pilleesker, 150 e-låser og 20 spirometer, noe som førte til innsparing av ca. 180 timer med hjemmetjenester årlig. Det ble regnet ut at dette ville kunne gi en innsparing på 5,6 millioner kroner. Bydelen har på dette området klart å utnytte noen av de muligheter digitaliseringen gir.



Bydelsdirektør Hilde Terese Hamre, bydel St. Hanshaugen, Oslo kommune (Foto: bydel St. Hanshaugen).

I den fasen bydelen er inne i nå, skal de se nærmere på hvordan eldre kan bo hjemme lengst mulig på en trygg måte. Det krever tilrettelegging - blant



annet hvordan innbyggere kan få varslet når de har behov for bistand, hvordan de som har behov for assistert medisinsutlevering kan få dette på en trygg måte og hvordan personer med begynnende kognitiv svikt (demens), som liker å være i aktivitet ute, fortsatt kan leve like aktivt i trygge former.

- Det å beregne gevinster har så langt vært svært vanskelig, sier bydelsdirektør Hilde Terese Hamre. I denne fasen er målet å samle systematisk inn forskningsresultater vi senere kan vise til for å si noe sikkert om fordeler og ulemper med ulike løsninger.

Nødvendig med en plan

Det er nødvendig med en langsiktig

plan for å utnytte frigjorte ressurser. En større undersøkelse gjennomført av Rambøll Norge i fjor konkluderer med at offentlige virksomheter er lite flinke til å hente ut økonomiske gevinster fra økt digitalisering. Det er grunn til å tro at kommunene og andre offentlige virksomheter ville klart dette mye bedre dersom de hadde en plan for dette.

- En god plan for hvordan disse innsparte ressursene skal benyttes?

Både ja og nei, sier Kjetil Århus i Bergen kommune. I de 10 årene vi har arbeidet med dette har vi lagt et digitalt lag på den opprinnelige organisasjonen uten å ha tatt ut effekten. Nå har vi et høyere fokus på det å frigjøre ressurser fra den digitale utviklingen. Ifølge ham skal de nå begynne på en helhetlig plan.

Bydel St. Hanshaugen innledet utviklingen av velferdsteknologi i 2014. Erfaringene forteller oss at digitaliseringen vil gi gevinster, sier bydelsdirektør Hilde Terese Hamre. Der bydelen på den ene siden utnytter velferdsteknologien, blir kvaliteten på tjenestene bedre. På den andre siden frigjøres noen ressurser og disse kan da benyttes på andre områder der behovet er større. Eksempelvis ved bruk av digitale medisindispensere, vil det ikke være like stort behov for medarbeidere i hjemmetjenesten som reiser rundt til brukerne. Disse kan da settes inn i oppgaver som maskiner ikke kan gjøre, sier Hilde Terese Hamre. Hun forteller at de har en kompetanseplan for de ansatte i bydelen, men vi forstår at det ikke er noen helhetlig plan så langt for utnyttelse av gevinstene.

Må ha en bevisst strategi

Digitaliseringen kan frigjøre ressurser slik at arbeidskraften kan brukes mer produktivt og vi kan få en effektivisering av offentlige tjenester.

Kjetil Århus i Bergen kommune

peker på at det over tid har vært et betydelig økt behov for de kommunale tjenester, og kanskje spesielt innenfor helse og omsorg. Det betyr at Bergen kommune må ha en bevisst strategi for å utnytte teknologien der den kan benyttes, og prioritere folk og ressurser inn i de områder der behovet er størst.

- Det blir viktig å gjøre grep for å møte de utfordringer vi kommer til å se i framtiden. Det kan vi gjøre med å få kanalisert de ressursene som blir tilgjengelig inn der behovene er størst. Dette kan bety at de medarbeiderne vi har i dag kanskje ikke har den nødvendige kompetanse for de jobbene og oppgavene kommunen har i framtiden. Løsningen på det er at vi nå utarbeider kompetanseprogrammer for medarbeiderne.

Nedbemanning eller kompetanseutvikling mest lønnsomt?



Konserndirektør (HR) Solveig Hellebust, DNB (foto: DNB).

Ifølge Aftenposten i januar hadde konserndirektør Sigve Brekke, på bakgrunn av digitaliseringen, som mål i 2018 å kvitte seg med 2 000 ansatte i Telenor. Han klarte å nedbemanne med totalt 1 800 medarbeidere.

Konserndirektør Rune Bjerke i DNB tenker helt motsatt. Tidligere hadde banken sendt overtallige ut dørene med en sluttpakke i hånden. Totalkostnadene for sluttpakkene i 2015 og 2016 havnet på drøyt 1,1 milliarder kroner.

Solveig Hellebust som er konserndirektør for People &

Operations i DNB der bl.a. HR-ansvaret ligger, sier at nå er signalene fra toppledelsen at banken skal få en endringskultur slik at de ansatte gis mulighet til å tilpasse seg fremtidens kompetansebehov. I stedet for å kvitte seg med ansatte, skal de bli flinkere til å tilby kompetanseutvikling. Selv om noen også i framtiden kommer til å få en pakkedøds, vet DNB at også kompetanseutvikling koster. - Men det koster mer å skifte ut ansatte, slår Solveig Hellebust fast.

Et av tiltakene som er tatt i bruk er en «læringsapp» for de ansatte. Hovedtyngden av kompetanseløftet er «On the job»-trening og interne opplæringsprogrammer, men også eksterne kurs og kortere studier er en del av pakken, forteller hun.

Kompetanse er ferskvare understreker Solveig Hellebust. Det betyr at DNB må kunne lage seg et framtidsbilde for å kunne gi de ansatte rett kompetanse for årene framover. Det er lettere å se klare signaler i den nære framtid. Skal vi spå om flere år, øker usikkerheten, sier konserndirektør Solveig Hellebust. Enkel markedsstenkning tilsier at det koster mindre å ta vare på de medarbeiderne du har, enn hele tiden å ansette nye. Ikke minst i et allerede stramt arbeidsmarked.

Spørsmålet er hvordan vi kan få medarbeidere med størst mulig tilhørighet og engasjement.

Motiverte medarbeidere jobber best

Ifølge professor Anders Dysvik ved Handelshøyskolen BI, gjør motiverte medarbeidere med stor tilhørighet og engasjement best jobb. På enkelte arbeidsplasser får lite motiverte medarbeidere tilbagemelding om at hvis de ikke gjør en bedre jobb, kan de slutte og finne seg en annen arbeidsplass. Anders Dysvik peker på at det finnes ingen erfaring som tilsier at dette er en god ledelsesstrategi.

Tvert imot finnes det en rekke



eksempler på det motsatte, helt siden da Blåfarveverket var Norges største arbeidsplass på slutten av 1700-tallet og hadde egen bedriftslege, boliger til arbeiderne og skoler til arbeidernes barn. Tanken var at en stabil arbeidskraft med stor tilhørighet var mer nyttig enn hele tiden å ansette nye. Tilsvarende tenkning finner vi ved Visnes kobbergruver på Karmøy hundre år senere, der de ansatte ble omskolert til veveriarbeidere, når gruvevirksomheten stoppet opp. Også her var tanken at medarbeidere som følte seg ivaretatt, fikk en sterk tilhørighet og hadde stort engasjement i arbeidsplassen.

Helhetlig vurdering mangler

Det er derfor bra når både Oslo og Bergen kommuner har utviklet kompetansehevsplaner for sine ansatte for å gjøre dem kompetente til å utføre framtidens oppgaver. Mindre betryggende er at kommunene mangler helhetlige planer for

hvordan de frigjorte ressurser skal utnyttes. Kommunene har tanker om å sette inn mer ressurser mot noen oppgaver innen f.eks. helse og omsorg, men uten at det foreligger noen analyse av kommunenes største utfordringsområder. Kompetansetilførsel er ferskvare. Hvordan kan kommunene forberede sine ansatte på framtidens oppgaver, når den helhetlige vurderingen av hvilke utfordringsområder de har mangler? Det er svært sannsynlig at en ny kartlegging av de offentlige virksomhetene nok en gang vil konkludere med at virksomhetene ikke har klart å utnytte de gevinster digitaliseringen gir.

Men hvis kommunene og andre offentlige virksomheter setter seg ned og finner ut hvilke utfordringer de har, definerer hvilke oppgaver medarbeiderne skal gjøre i framtiden og hvilken kompetanse som er nødvendig, har de kommet langt på vei. Ut fra det kan de lage en

kompetanseplan som kan gjøre medarbeiderne forberedt på framtidens oppgaver. Mulighetene i form av sparte ressurser er bare første steg på veien inn i framtiden. Neste skritt er å inkludere medarbeiderne - motiverte medarbeidere jobber bedre er mer lojale og tar i et ekstra tak når det trengs.

Du finner artikkelen med alle kilder på akademikerforbundet.no

FORHANDLING/TARIFF

Utdanning skal fortsatt lønne seg

Tjuefire dager etter brudd i forhandlingene, kom partene til enighet gjennom mekling. Unios forhandlingsledere i både stat og kommune konkluderer, etter at partene kom til en avtale, med at utdanning skal fortsatt lønne seg.



Enighet i KS 23. mai

Det var i kommunesektoren at enigheten om en tariffavtale kom først. Unios medlemmer (gruppe 2 – universitets- og høyskolegruppene) har samlet fått en ramme på 3,46 prosent. - Mer viktig, sier Unios forhandlingsleder i KS, Steffen Handal, er at partene ble enige om å etablere et utvalg for å få et felles virkelighetsbilde av lønnsnivået blant undervisningspersonalet. I tillegg skal partene forhandle om en ny sentral generell særavtale om pensjonsordninger.

Enighet i Staten 24. mai

I følge Unios forhandlingsleder i statsforhandlingene, Guro Elisabeth Lind, var foruten reallønnsvekst et annet viktig krav at det ble et stort, sentralt tillegg, for å sikre alle en reallønnsvekst. I utgangspunktet ville staten gi 0 prosent i sentrale tillegg og 100 prosent som lokale tillegg ute i virksomhetene. Sluttresultatet ble at mesteparten, 60 prosent, fordeles sentralt, mens 40 prosent fordeles lokalt ute i virksomhetene, sier hun.

Et godt lønnsoppgjør

Da forsker i SSB Ådne Cappelen gjestet Unios tariffseminar i januar, anslo han

en vekst i årslønnen på 3,2 prosent. Den økonomiske utviklingen har vært generelt positiv. - En vekst i årslønnen i denne størrelsesorden er derfor naturlig å tenke seg, sa han. Da NHO og LO kom til enighet i sine forhandlinger, ble rammen på 3,2 prosent. Da uttalte LO-lederen at dette var det beste oppgjøret på mange år. Spørsmålet er derfor om dette også gjelder for andre enn LO-medlemmene i frontfaget.

Frontfaget må være en norm, ikke tak

Akademikerforbundet anerkjenner frontfagsmodellen. Samtidig er det viktig at profilen tilpasses de ulike tariffområders utfordringer. Frontfaget skal bare danne en norm for etterfølgende oppgjør og er verken gulv eller tak. Gjennom flere år har arbeidstakersiden vist ansvarlighet i tariffoppgjørene. Erfaringen er at lønnsrammen i frontfagforhandlingene har vært hemmende for en naturlig lønnsfastsettelse i de øvrige forhandlingene. Ser vi bort fra oppgjøret i 2015 (stat og kommune fikk 0,4 prosent over rammen), har forhandlingene i frontfaget satt et tak for andre lønnsforhandlinger. I perioden 2014 til

2017 har stat og kommune stort sett fått den rammen som NHO og LO har blitt enige om. I forkant av årets forhandlinger gikk derfor Unio-leder Ragnhild Lied klart ut og signaliserte at dette ikke kunne fortsette.

Pilene i norsk økonomi har pekt klart oppover og det var rom for en god reallønnsutvikling. Derimot har prisstigningen vist seg å bli høyere enn prognosene, og dette medførte at våre medlemmer har hatt en negativ reallønnsutvikling. Det var derfor klare forventninger i årets mellomoppgjør til at denne trenden måtte snus.

I årets forhandlinger mellom NHO og LO ble det enighet om en ramme på 3,2 prosent. Universitets- og høyskoleutdannede i staten fikk nok en gang samme ramme som industriarbeidere, men ble sikret en reallønnsøkning gjennom sentrale tillegg. I kommuneoppgjøret ble rammen samlet på 3,46 prosent. Altså en merkbar økning i forhold til tidligere lønnsoppgjør og i forhold til frontfagene.

Klare krav fra Akademikerforbundet

Foruten at medlemmene måtte få en

reallønnsvekst, var det klare krav som ble oversendt Unio fra Akademikerforbundet i mars.

Oppgjøret måtte få en profil og en innretning som tetter lønnsgapet mellom universitets- og høyskoleutdannede i offentlig sektor sett og funksjonærer i privat sektor. Lønnen for universitets- og høyskoleutdannede i offentlig sektor må være konkurransedyktig slik at offentlig sektor kan være sikret kvalifisert arbeidskraft.

Hovedmengden av den økonomiske rammen må avsettes til et sentralt prosentvist tillegg samtidig som det avsettes midler til lokale lønnsforhandlinger. Gjennom sentralt tillegg skulle reallønnsveksten sikres.

Forbundet ønsket ikke midler til et sentralt justeringsoppgjør. Erfaringsvis kan dette lett føre til at oppgjøret får bare en lavtlønnsprofil, noe som ikke tjener våre medlemmer.

Pensjonsutfordringene førte til bruddet i statlig sektor

Allerede i lang tid før oppgjøret var det klart at den nye pensjonsordningen skulle skape problemer. Et av forbundets krav var at all lønn skal være pensjongivende. Dette var et åpent spørsmål som var blitt utsatt fra pensjonsforhandlingene i fjor. Fram til nå har ikke variable tillegg vært pensjongivende. Derfor var et av Akademikerforbundets krav at all lønn skulle være med å danne grunnlag for pensjonene. I følge Unio-forhandler Guro Elisabeth Lind var det dette spørsmålet som førte til bruddet.

Krav i kommunesektoren

Akademikerforbundet krevde at oppgjøret i KS får en profil og en innretning som

tetter lønnsgapet mellom universitets- og høyskoleutdannede i offentlig sektor og funksjonærer i privat sektor. Lønnen for universitets- og høyskoleutdannede i offentlig sektor må være konkurransedyktig slik at offentlig sektor kan være sikret kvalifisert arbeidskraft.

I tillegg til de tidligere nevnte krav ble det for kommunesektoren dessuten tatt med krav som:

- Bachelorutdanning og bachelor med tilleggsutdanning må gis et ekstra lønnsloft ved årets mellomoppgjør.
- Årets mellomoppgjør må økonomisk utgjøre mer enn frontfaget.
- Lønnsmidler som er nødvendige ved sammenslåinger (for eksempel kommunesammenslåinger) må tas utenfor oppgjøret.

Kravene innfridd?

- Vi må klart si at mange av våre krav ble innfridd i disse forhandlingene, sier forbundsleder Alfred Sørbo.

I staten får våre medlemmer får en reallønnsvekst. Hovedmengden av den økonomiske rammen ble avsatt til sentrale oppgjør. Det ble ikke satt av midler til justeringsoppgjør. Dessuten ble grensen for opptjening av pensjongivende variable tillegg fjernet. I dag får statens ansatte opptjening for variable tillegg opptil 66.000 kroner året, mens en rekke statsansatte har mye større, variable tillegg enn det.

En viktig årsak til at forhandlingene mellom Unio, LO, YS, Akademikerne og staten brøt sammen var uenighet om forsikringer om tidligpensjonsordningen AFP. Også dette spørsmålet ble løst i meklingen.

For kommunesektoren ble det også

en reallønnsøkning. Rammen for universitets- og høyskolegruppene i kommunesektoren ble samlet på 3,46 prosent, noe som er med å tette lønnsgapet i offentlig sektor og funksjonærer i privat sektor. Dessuten ble partene enige om å etablere et utvalg for å få et felles virkelighetsbilde av lønnsnivået blant undervisningspersonalet. I tillegg skal partene forhandle om en ny sentral generell særavtale om pensjonsordninger.

Akademikerforbundets arbeid videre

- Forhandlinger er å finne kompromisser, understreker Alfred Sørbo. Det er fortsatt mange store og viktige oppgaver i forbundets videre lønnspolitiske arbeid, som venter på sin løsning. I den statlige sektoren ser vi at blir den økonomiske rammen i frontfaget fortsatt oppfattet blir som et tak og ikke veiledende. Der er det mye arbeid å gjøre. Dessuten krever vi at utdanning skal lønne seg og at dette gis økonomisk uttelling i oppgjørene. I årets statsoppgjør ble det tydelig at arbeidsgiverne fortsatt bruker rammen i frontfaget som tak slik at medlemmene ikke får den uttelling for utdanning de skulle hatt.

I kommunal sektor ble ikke temaet lønnsmidler ved kommunesammenslåinger berørt. Akademikerforbundet vil fortsatt stå ved sitt krav om at lønnsmidler som er nødvendige ved sammenslåinger (for eksempel kommunesammenslåinger) må tas utenfor oppgjøret. Dessuten peker forbundsleder Alfred Sørbo på at det er viktig å arbeide videre for at vi får likelønn, både mellom kvinner og menn og mellom bransjer.



Mekling på overtid gav løsning i statlig sektor. Forbundsleder Alfred Sørbo har representert Akademikerforbundet i Unios forhandlingsutvalg. Foto: Unio

AKADEMIKERFORBUNDET LOKALT

Regionreformen utfordrer regiondelingen

8. juni 2017 ble Prop. 84 S (2016-2017), *Ny inndeling av regionalt folkevalgt nivå, behandlet i Stortinget og fra 2020 vil Norge har 11 fylker inkludert Oslo. Målet er større og mer funksjonelle fylkeskommuner som skal være pådrivere for regional samfunnsutvikling. Akademikerforbundet har de siste 20 årene hatt 8 regioner. Spørsmålet må derfor stilles; stemmer kartet fremdeles med terrenget?*

Viken-utfordringen

Viken blir landets mest folkerike fylkeskommune med om lag 1,2 millioner innbyggere. Fylkeskommunene vil omfatte det som i dag er Akershus, Østfold og Buskerud med sine 61 kommuner. Viken vil dermed omfatte majoriteten av forbundets region Øst og deler av region Buskerud/Vestfold/Telemark. For å vurdere hvordan forbundet best skal møte denne endringen, ble det i hovedstyremøte 21.1.19 oppnevnt en arbeidsgruppe bestående av representanter fra berørte regioner og hovedstyret. Arbeidsgruppen fikk som mandat å (i) vurdere konsekvenser av at statens regiondeling ikke samsvarer med forbundets og (ii) vurdere ny inndeling av forbundets regioner avgrenset til Agder, Buskerud/Vestfold/Telemark og Øst. En rapport fra arbeidsgruppen ble lagt frem for hovedstyret 15. mai.

Prinsipper for regiondeling

I rapporten legger arbeidsgruppen vekt på at et førende prinsipp for forbundets inndeling er at regionene må være identifiserbare og selvforklarende. Medlemmene må enkelt kunne orientere seg om hvilken region de tilhører og hvor de kan få bistand, eksempelvis i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger. Et annet viktig prinsipp som legges til grunn er at regionstyrene skal være målbærere av medlemmenes verdier og politiske ønsker til de styrende organene, uavhengig av

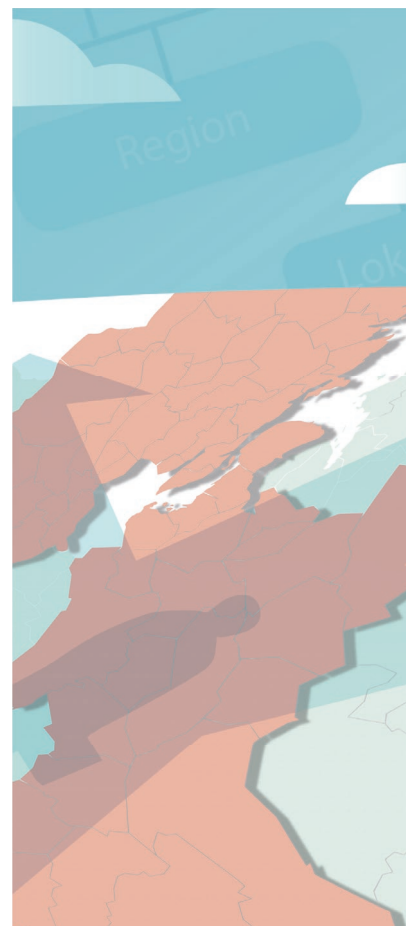
tariffområde. Dette omfatter også en hensiktsmessig fordeling av demokratisk makt på Landsmøte.

Fire alternativer for veien videre

Med dette som bakgrunn, la arbeidsgruppen frem fire alternativer for hovedstyret. En vei å gå er å fortsette som før. Det kan argumenteres for at den statlige regiondelingen ikke påvirker forbundet nevneverdig og de 8 regionene består uendret. Alternativt kan forbundet vurdere det dit hen at den statlige regiondelingen fremtvinger endring og innrette seg etter den. I Viken-tilfellet vil dette innebære at Buskerud går inn i det som i dag er region Øst. Dagens region Buskerud/Vestfold/Telemark blir da redusert til en region på rundt 300 medlemmer. Kanskje er det da hensiktsmessig å se på Agder/Vestfold og Telemark (Vestfold og Telemark skal slå seg sammen)? I et slik scenario vil over 40 % av medlemmene i forbundet sogne til region Øst. For å balansere dette har arbeidsgruppen også vurdert et tredje alternativ hvor Oslo utgjør en egen region. Merk at det da vil være snakk om en geografisk region og ikke tariffavgrenset. Det befinner seg mange statlige arbeidsplasser der som ville bli omfattet av Oslo-regionen. Et fjerde alternativ vil være å innrette forbundet etter en idé om fragmentering av både dagens berørte regioner og fremtidige Viken der en får en helt ny regioninndeling. I et slik scenario er det mulig at forbundet også vil finne det naturlig å vurdere inndelingen av

øvrige regioner.

Å endre forbundets regioner rokker ikke bare ved de geografiske grensedragningene med også ved identitetsbygging, organisasjonskultur og demokratisk representasjon. Dette er svært viktige faktorer som vil inngå i debatten frem mot Politisk Råd i juni og Landsmøte i november.



ARBEIDSRETT

Rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

Innledningsvis vil jeg få bemerke at det rettslig sett ikke er noen store forskjeller på virksomhetsoverdragelser i offentlig sektor og privat sektor. Jeg vil nedenfor se litt nærmere på arbeidstakernes rettigheter etter arbeidsmiljølovens regler.

Tekst: Advokat Bjørn Bråthen

Det første spørsmålet jeg vil komme inn på er arbeidstakernes rett til å reservere seg mot overføring til den overtakende virksomheten. I arbeidsmiljølovens § 16-3 fremgår det at man kan reservere seg mot at arbeidsforholdet går over til ny arbeidsgiver. I utgangspunktet kan dette høres greit ut, men arbeidstakeren må da på tidspunktet for gjennomføring av virksomhetsoverdragelsen avslutte sitt arbeidsforhold. Arbeidstaker får således i dette tilfellet ikke beholde noe arbeidsforhold hverken i det nye selskapet eller i det som måtte være igjen av den gamle arbeidsplassen. Dersom noe av det gamle arbeidsstedet består, vil arbeidstakeren som reserverer seg kun ha en fortrinnsrett i denne virksomheten i ett år fra tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen.

Hva så hvis man blir med over i det nye selskapet, hvilke rettigheter har man da? Har man f.eks. rett til å beholde lønnen man hadde på den gamle arbeidsplassen? Arbeidsmiljølovens § 16-2 konstaterer i utgangspunktet at man har krav på å beholde sine tidligere lønns- og

arbeidsvilkår. Den nye arbeidsgiveren blir i utgangspunktet bundet av den tariffavtalen som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Men, ingen regel uten unntak. Den nye arbeidsgiveren kan innen tre uker erklære overfor fagforeningen at de ikke ønsker å bli bundet av tariffavtalen. I dette tilfellet beholder de overførte sine individuelle arbeidsvilkår som fulgte av den tidligere tariffavtalen. Dette gjelder imidlertid kun frem til utløpet av den tidligere tariffavtalen, eller frem til det inngås en ny tariffavtale som er bindende for ny arbeidsgiver og de overførte arbeidstakerne.

Videre verner loven i utgangspunktet arbeidstakernes rettigheter til videre opptjening av alders-, etterlatte- eller uførepensjon i henhold til kollektiv tjenestepensjonsordning. Disse rettighetene overføres til ny arbeidsgiver. Den nye arbeidsgiveren kan imidlertid gjøre gjeldende at allerede eksisterende pensjonsordninger i egen virksomhet skal gjelde for de overførte arbeidstakerne. Dersom dette ikke lar seg gjøre, skal ny arbeidsgiver uansett sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening i en annen kollektiv pensjonsordning.

Det neste spørsmålet er så hvilket rettsvern arbeidsmiljøloven gir de overførte arbeidstakerne. Lovens § 16-4 konstaterer at overdragelsen i seg selv ikke er grunnlag for oppsigelse fra gammel eller ny arbeidsgiver, men også denne bestemmelsen har sine klare unntak. Rettspraksis fra EU-domstolen har akseptert at så vel overdrager som den



som overtar virksomheten kan si opp arbeidstakere med grunnlag i økonomi, tekniske eller organisatoriske årsaker. Praksis her i landet tilsier imidlertid at eventuelle oppsigelser må vurderes ut ifra behovet for arbeidskraft hos den arbeidsgiver som gjennomfører oppsigelsen. De som skal overføres skal vurderes opp mot arbeidstakerne i det selskapet som går til oppsigelser. Reglene her vil følge reglene i arbeidsmiljøloven § 15-7, nr. 2 vedr. driftsinnskrenkninger. De utvelgelseskriteriene som legges til grunn er de kjente; ansiennitet, kompetanse og sosiale forhold.

Jeg vil også nevne at arbeidsgiverne plikter å gi informasjon så tidlig som mulig til arbeidstakerne om virksomhetsoverdragelsen. Informasjonen skal omfatte dato og grunn for overdragelsen. Videre skal det gis informasjon om rettslige, økonomiske og sosiale følger, samt planlagte endringer i avtaleforhold og andre tiltak overfor arbeidstakerne.

Arbeidsgiver plikter også å drøfte de foran nevnte forhold med de tillitsvalgte. Vi ser av den ovennevnte fremstilling at rettsvernet for de ansatte ved en virksomhetsoverdragelse kan bli å se på som en sveitserost, det er fullt av hull. Likevel ser vi i offentlig sektor at det er få oppsigelser i sammenheng med selve sammenslåingen. Likevel har det i offentlig sektor i stadig mindre grad vært vilje til å inngå avtaler med de ansattes organisasjoner hvor det gis garantier for at ingen ansatte skal sies opp.

LEDELSE/NETTVERK

Velkommen til årets lederkonferanse i Akademikerforbundet!



Lederkonferansen 2019 - ledelse og involvering av tillitsvalgte

Akademikerforbundet ønsker å gi konferansedeltakerne to dager med foredrag som gir ulike impulser og refleksjoner man kan ta med seg tilbake til hverdagen.

Dette er noen av de du møter på lederkonferansen 2019

Digitalisering i Bergen kommune #mulighetens by
ved Kjetil Århus, Direktør digitalisering og innovasjon Bergen kommune

Kvinner i ledelse
ved Helene Uri

Tips til hvordan du kan følge opp korttidssykevær / egenmeldt fravær
ved Ruth Lie, personalrådgiver ved St. Olavs Hospital HF

Ibsen som inspirasjon i egen lederrolle
ved Stein Ove Kvamme, HR-sjef DHL



Kjetil Århus



Helene Uri



Ruth Lie



Stein Ove Kvamme

AKADEMIKERFORBUNDET STUDENT



Mangler du lesestoff til sommeren? Eller vil du allerede begynne på høstens faglitteratur?

Akademikerforbundet har en avtale med Haugenbok.no som gir deg som medlem følgende fordeler:

- Fagbøker som ikke er bundet av fastpris: 15 %.*
- Sakprosa og skjønnlitteratur som ikke er bundet av fastpris: 15 %.*
- Fri frakt på ordrer fra og med kr 249,- til norske adresser.

Legg inn koden "HBAKAansa" under avtalekoder i nettbutikken eller i kassen ved kjøp.



HAUGENBOK.NO
NORGES RASKESTE NETTBOKHANDEL

SOM STUDENTMEDLEM FÅR DU:

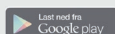
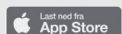
- **Rådgivning:** arbeidskontrakt, deltidsjobb m.m.
- **Gratis forsikringer:** Tyveriforsikring PC/nettbrett/mobil, WebHelp, id-tyveri og ulykkesforsikring
- **Avtaler med bl.a.:** Haugen bok, Stormberg og Storebrand
- **Gratis kurs** - fint å ha med på CV!

- kun 300 kr årlig -

Psst!

Har du for mange bøker og for lite penger?

BOOKIS.no



Skann boken
Legg ut for salg
Godta kjøp
Motta penger

Les mer om hvordan det
fungerer på bookis.no

Besøk oss også på Facebook

KURS OG AKTIVITETER 2019

13.-14.
juni

Politisk råd

Sted: Sola Strand Hotel
Valgte representanter

27.-28.
august

Grunnkurs trinn I

Sted: Clarion Hotel the Hub
Påmeldingsfrist: 10. juni

3.-4.
september

Forhandlingskurs

Sted: Clarion Hotel the Hub
Påmeldingsfrist: 10. juni

11.-12.
september

NAV-konferansen

Sted: Soria Moria Hotell og konferansesener
Påmeldingsfrist: 15. juni

25.-26.
september

Lederkonferansen

Sted: Soria Moria
Påmeldingsfrist 1. august

15.-16.
oktober

Arbeidsrett trinn III

Sted: Thon Hotel Opera
Påmeldingsfrist: 1. september

23.
oktober

Hvordan håndtere oppsigelsessaker

Sted: Park Inn, Gardermoen
Påmeldingsfrist: 1. september



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

Hold deg oppdatert om vårt kurstilbud
på våre hjemmesider,
akademikerforbundet.no

Vi anbefaler deg som medlem å ta
vårt e-læringskurs for tillitsvalgte,
påmelding til
post@akademikerforbundet.no.

KONTAKT



REGIONENE:

Akademikerforbundet Øst:

Thanh Nguyen,
tlf. 410 06 420,
thanhn@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet

Hedmark/Oppland:

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

Akademikerforbundet

Buskerud/Vestfold/Telemark:

Kjell-Vidar Eriksen,
tlf. 906 25 269,
beri-rep@online.no

Akademikerforbundet Agder:

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

Akademikerforbundet Rogaland:

Grethe Ånensen Øglænd,
tlf. 468 55 701,
grethe.ansenen.oglend@sus.no

Akademikerforbundet Vest:

Kristin Whitehouse,
tlf. 928 01 832,
kristin1973@gmail.com

Akademikerforbundet Midt-Norge:

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

Akademikerforbundet Nord:

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

RÅDGIVENDE UTVALG:

Akademikerforbundet Stat

Inga Bolstad,
tlf. 481 26 026
inga.bolstad@arkivverket.no

Akademikerforbundet Kommune

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

Akademikerforbundet Oslo kommune

Sverre Dahle,
tlf. 909 58 784
htvoslo@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet Spekter

Ruth Lie,
tlf. 486 08 852,
ruth.lie@stolav.no

Akademikerforbundet Privat/Virke

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

Rådgivende utvalg NAV

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

Rådgivende utvalg for UH-sektoren

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

Seniorutvalget

Siri Berg Flaa,
tlf. 977 47 647,
siri.berg.flaa@bsa.oslo.kommune.no

SEKRETARIATET:

Generalsekretær: Astrid Tideman Sørland,

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

Rådgiver: Thomas Ostermann,

tlf. 977 66 288,
thomas.ostermann@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

Rådgiver: Siri Otelie Odden

tlf. 459 74 941,
siri.o.odden@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: Lene Tenjum,

tlf. 21 02 33 64,
lene.tenjum@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet forsikringskontor:

tlf. 21 02 33 69,
post@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: Asker Print AS

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 (2017-2019):

Alfred Sørbo

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

Jorunn Mørch Aasen

Nestleder
tlf. 906 57 392,
jqv@trondheim.kommune.no

Svein Kvammen

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

Thanh Nguyen

Styremedlem
tlf. 410 06 420
thanhn@akademikerforbundet.no

Mizanur Rahaman

Styremedlem
tlf. 988 22 658
mri89@live.com

Svend Bang Pedersen

Styremedlem
tlf.: 971 62 079
sbp@vinmonopolet.no

Mariann Hvidsten

Styremedlem
tlf. 977 33 526
mariann.hvidsten@askim.kommune.no

Hege Wikestad

Møtende vara
tlf. 971 77 15
Hege.wikestad@voldsoffererstatning.no

Returadresse
Akademikerforbundet
Tollbugaten 35, 0157 Oslo

- Førstevalget for universitets- og høyskoleutdannede



Akademikerforbundets NAV-konferanse

Vi ønsker våre medlemmer som jobber i NAV, både stat og kommune, velkommen til Akademikerforbundets årlige NAV-konferanse.

Konferansen avholdes på Soria Moria Hotell og Konferansesenter 11.-12. september 2019.

Arbeids- og velferdsdirektør Sigrun E. Vågeng kommer for å snakke om verdien av samarbeid med tillitsvalgte og HR-direktøren i NAV, Gunhild Løkkevol, setter fokus på dine rettigheter som ansatt i en virksomhet under omstilling.

Påmeldingsfrist: 15. juni 2019.



Sigrun E. Vågeng
Arbeids- og Velferdsdirektør



Gunhild Løkkevol
HR-direktør



Perly Paulsen
Hovedtillitsvalgt for Unio i NAV



akademikerforbundet.no