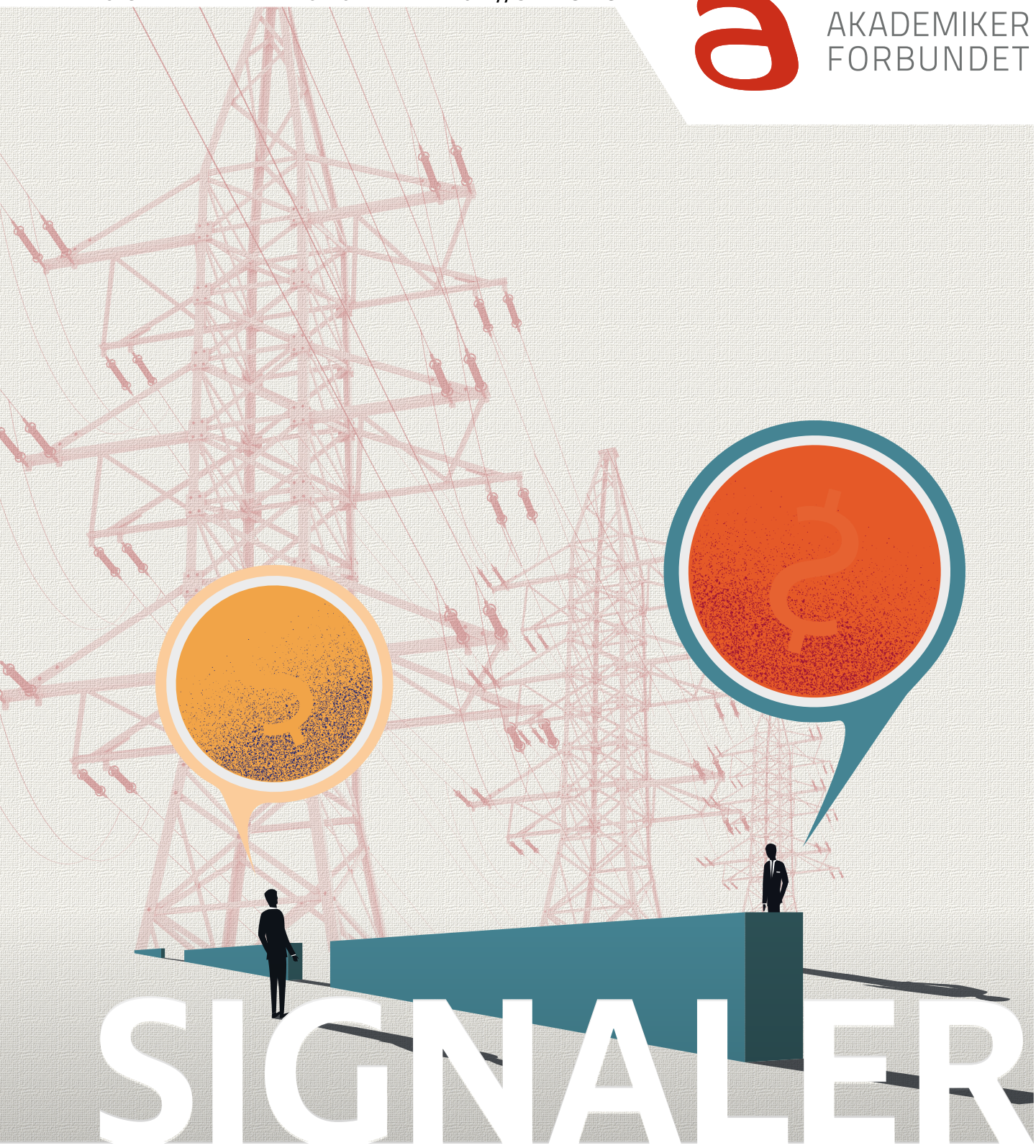
UTGITT AV AKADEMIKERFORBUNDET **NR. 1 2022 // 31. ÅRGANG**

AKADEMIKER FORBUNDET



SIGNALER

En total kollaps?

SIDE **9**

Er fagbevegelsen splittet? - eller splitter LO fagbevegelsen?

SIDE **12**

Til studentene i Akademiker-forbundet

SIDE **17**

Kjære medlem

Regjeringens beslutninger om gjenåpning av samfunnet bygget på grundige faglige råd fra ulike fagmiljøer og gir oss håp om at vi i sommer kan leve normalt. Når alle restriksjoner om kort tid er avviklet, kan vi gjøre opp status nok en gang på hvordan pandemien har påvirket arbeidsliv og samfunnet for øvrig.

Nå blir det viktig at vi tar på alvor de ettervirkninger pandemien har skapt. Samfunnet bør ha et særlig fokus på barn og unge med psykiske problemer. I november 2021 ble det meldt at antall henvisninger ved Sykehuset Telemark økte med opptil 30 prosent i løpet av koronapandemien. Trenden er den samme flere steder i landet. Andre lider av senskader etter å ha gjennomgått covid-sykdom. Det er viktig at vi ruster opp de tjenester som skal følge opp ulike grupper. Samfunnet og den enkelte er tjent med at rehabiliteringen skjer så raskt som mulig slik at senskader unngås.

Hvilke varige spor som vil settes etter pandemien vil ventelig bli analysert av mange ulike forskermiljøer. At digital struktur var bærebjelken og fundamentet for mange virksomheter gjennom pandemien ble tydelig. Med utstrakt bruk av hjemmekontor kunne man opprettholde driften. Noen store virksomheter har formidlet at de ser for seg hybrid drift som den nye normalen. Vi får trolig et stort antall virksomheter i Norge som vil åpne for kombinasjon. Akademikerforbundet ble heldigitalisert som følge av pandemien. Rådgivning, kurs og oppfølging av medlemmer og tillitsvalgte ble digitalisert. At forbundet hadde mange skybaserte løsninger gjorde også overgangen lettere. Nå retter vi blikket mot framtidig drift og søker å finne den optimale kombinasjon av digitale og fysiske møteplasser for medlemmer, tillitsvalgte og ansatte.

Unio markerte tidlig på nyåret viktige krav foran årets oppgjør. Sentralt er kravet om en økonomisk ramme høyere enn frontfaget for å holde tritt med lønnsutviklingen i privat sektor. Unios markeringer faller ikke i god jord i LO, som frykter at Unios grupper skal få mer på bekostning av LOs grupper i offentlig sektor. Det er uheldig om fagorganisasjonene i offentlig sektor motarbeider hverandre. Den fornuftige løsningen slik vi ser det er at LO støtter opp om kravet om en høyere ramme. LOs grupper i offentlig sektor har også hatt en dårligere lønnsutvikling enn ansatte i privat sektor.

Akademikerforbundet arrangerte i januar sin tariffkonferanse for å forberede lønnsoppgjøret i 2022. Ca. 50 tillitsvalgte og ansatte deltok i drøftinger om økonomisk ramme, profil og behov for nødvendige endringer i tariffavtalen. Offentlig sektor fikk lavere lønnsvekst enn privat sektor i 2020, reallønnsnedgang i 2021 og trolig også lavere lønnsvekst enn i privat sektor i 2021. Fremlegg av tall til bruk i oppgjøret skjer 18. februar i år levert av Teknisk beregningsutvalg. Hovedstyret vil med grunnlag i innspill fra konferansen utforme endelige krav til årets oppgjør i mars.

Konflikten mellom Russland og Ukraina preger oss alle. En ev. russisk invasjon i Ukraina vil bli blodig og virke destabiliserende. Det er viktig at fagbevegelsens internasjonale organer setter konflikten på dagsorden og bidrar til at konflikten løses gjennom forhandlinger. Dette handler om solidaritet – en av fagbevegelsens grunnpilarer. Her kan også Unio spille en viktig rolle.

Valg 2022

16.-17. november 2022 er det landsmøte og der velges politisk ledelse, hovedstyret, for den neste treårsperioden som er 2023-2025.

Akademikerforbundet har hatt en fin vekst de siste årene og har pr. 1.1.2022 5475 medlemmer. Økt antall medlemmer gir mer innflytelse og byr på muligheter og utfordringer for driften av forbundet. Arbeidslivet og samfunnet er i konstant og rask endring og det er viktig at Akademikerforbundet holder tritt med utviklingen. Medlemmenes interesser skal til enhver tid stå i sentrum. Når det gjelder strategi for Akademikerforbundet, er det viktig å ha et perspektiv ut over sin egen valgperiode. Roller endrer seg. I fellesskap skal vi finne felles plattform med gode løsninger til det beste for medlemmene og innta en mer aktiv rolle som samfunnsaktør.

Dette er strategier hovedstyret i Akademikerforbundet har definert for perioden 2018-2024:

Medlemmene først

- Lønnspolitikk som verdsetter kompetanse
- Kort vei til hjelp
- Skolering/kurs
- Alltid oppdatert informasjon
- Tilpasset medlemstilbud til ulike stillingsgrupper

Engasjerte tillitsvalgte

- Kommuniserer Akademikerforbundets politikk
- Medvirker i driften av Akademikerforbundet
- Ivaretar medlemmene

Veldrevet organisasjon

- Felles og tydelige krav til kvalitet
- Standardisering av arbeidsprosesser og rutiner i hele Akademikerforbundet
- Målrettet kompetanseutvikling
- Videreutvikle robuste miljøer som sikrer optimal utnyttelse av ressurser Akademikerforbundet har til rådighet
- Bruk av IKT-løsninger

Medlemsvekst

- Sikre at Akademikerforbundet får en vekst i antall medlemmer
- Sikre vekst i samtlige sektorer.

Valgkomitéen er godt i gang med arbeidet

Iht. vedtektene, skal landsmøtet velge forbundsleder og nestleder samt minst tre, maksimum fem styremedlemmer, og fire varamedlemmer for disse. Valgkomitéen er godt i gang med sitt arbeid. Alle regionstyrer og enkeltmedlemmer har blitt invitert til å komme med forslag til kandidater og varamedlemmer til hovedstyret i Akademikerforbundet.

Valgkomitéen består av følgende medlemmer:

- Stig Fonås
- Kjell-Vidar Eriksen
- Marit Ravlo Nikolaisen
- Ingjerd Espe
- Perly Paulsen (vara)
- Knut Robert Sande (vara)

Stig Fonås er leder av Akademikerforbundets valgkomité. Han er også regionleder i Innlandet og jobber til daglig som enhetsleder i Kongsvinger kommune for kultur- og fritidsenheten.

Ønsker et aktivt styre med bred kompetanse

Valgkomitéen ønsker et aktivt hovedstyre som bidrar til at Akademikerforbundet i tiden fremover er en aktiv samfunnsaktør. For å være godt rustet for neste periode, trenger Akademikerforbundet et aktivt og engasjert styre med bred kompetanse. Valgkomitéen løfter frem følgende:

- Økonomisk kompetanse
- Organisasjonskunnskap
- Politisk kompetanse – herunder fagforeningspolitikk, lønnspolitikk, kunnskap om arbeidsforhold og avtaler, må ha tillitsvalgterfaring, gjerne også tarifferfaring
- Samfunnspolitisk forståelse – hovedstyret skal kunne forme og fronte vår politikk
- Erfaring fra teamarbeid
- Innsikt i de ulike tariffområdene
- Gode kommunikative evner

Det er ønskelig at hovedstyret er utadvendt, initiativrikt, synlig i media, deltar ved konferanser og kurs og er en aktiv formidler av Akademikerforbundets politikk. Av hovedstyremedlemmene vil det kreve at de har organisatoriske og reflekterende evner, og har fokus på de overordnede sakene som behandles i hovedstyret.

I tillegg vil valgkomitéen legge vekt på:

- Geografisk spredning
- Kjønnsbalanse
- Tariffområdene
- Erfaring fra regionstyre og lokallagstyre

Valgkomitéen samarbeider tett med regionene ved utvelgelse av kandidater og arbeider mot å ha en innstillig klar i god tid før landsmøte.

Visjon:

Akademikerforbundet - førstevalget for universitets- og høyskoleutdannede

Verdier:

I møte med medlemmet og samarbeidspartnere skal Akademikerforbundet bygge på:
Etisk bevissthet
Kompetanse
Trygghet
Engasjement

PROFILEN

Vil bruke sin kompetanse og erfaring til å styrke regionarbeidet

I begynnelsen av januar tiltrådte Berit den nyopprettede stillingen som regionkontakt i Akademikerforbundet. Hun har ennå ikke helt klart for seg hvordan dette blir, men at hun virkelig gleder seg over å ha fått jobben er helt sikkert, og hun er godt i gang med å utvikle gode relasjoner med regionene.

- Regionkontakten skal være en støtte for regionstyrene i deres oppdrag iht. retningslinjer og regionstyrehåndbok, samt øvrige styringsdokumenter i Akademikerforbundet. Jeg skal ikke lede eller bestemme over regionstyrene, men bistå, understreker Berit.

Andre sentrale oppgaver for regionkontakten blir å hjelpe til med innkjøring og opplæring av nye medlemmer i regionstyrene. Deltakelse som støttespiller i alle regionenes årsmøter blir også en prioritert oppgave som Berit gleder seg til.

Tekst: Torill Marie Høyer

Berit var seniorrådgiver i sikkerhetsseksjonen i Arbeids- og velferdsdirektoratet før hun startet som regionkontakt. – Det var veldig morsomt å bli innstilt på førsteplass som den best kvalifiserte da jeg søkte jobben som regionkontakt, forteller Berit. Kort fortalt har Berit lang erfaring i å arbeide innen forskjellige organisasjoner, hun bygget også opp lokallaget på forrige arbeidsplass som lokallagsleder før hun sluttet. Det ser ut som oppgaver rundt dette med organisasjonsbygging nærmest virker som en magnet på Berit. Disse personlige erfaringer vil være av stor verdi i den nye jobben.

Hovedbasen til regionkontakten er hjemmekontoret i Sandefjord, men hun kommer også til å være jevnlig i Oslo, i tillegg til å reise en del rundt og besøke de forskjellige regionene.

Et lite tilbakeblikk

Berit ble intervjuet i Signaler også i 2018, da som fungerende regionleder i Buskerud/Vestfold/Telemark (BuVeTe). Hun er utdannet sykepleier med videreutdanning innen intensivsykepleie og har hovedfag i helsefag med fordypning ledelse. Berit har også videreutdanning innen Nasjonal beredskap og krisehåndtering.

- Du var som regionleder opptatt av at Akademikerforbundet skulle rigges til å bli et fremtidsforbund - synes du vi er blitt det i løpet av de årene som er gått? - Ja, det synes jeg virkelig. Det rigges bedre og bedre til, og jeg synes Akademikerforbundet har god kontakt med nåtida og tenker fremover. Det er en stemning og innstilling i sekretariatet at vi ikke skal henge etter, og med pandemien tvinget det seg frem at vi også må tenke smarte løsninger fremover digitalt.

Arena for regionlederne

Som tidligere regionleder for BuVeTe vet hun mye om hva som er viktig i regionene.

- Hvordan tenker du å tilnærme deg dine nye arbeidsoppgaver?

- Jeg må starte med å bli kjent med alle regionene, og i den forbindelse har jeg sendt ut en spørreundersøkelse til de åtte regionlederne hvor jeg spør hva de er opptatt av, hvordan de tenker kontakten vår skal være og hvilke utfordringer de

FAKTA

Navn:
Berit Reppesgård

Alder:
63 år

Medlem i:
Akademikerforbundet

Interesser: Ledelse, organisasjonsliv, kultur, demokrati

- Jeg vil følge opp mottoet til Akademikerforbundet «Alltid kort vei til hjelp»

står overfor i sin region. Jeg skal som nevnt f.eks. bidra til å lette styrenes arbeid med å integrere nye styremedlemmer, og det er da viktig for meg å vite hvordan de gjør dette i regionene. Det å være ny i et styre i en fagforening er ikke nødvendigvis enkelt, og det å raskt komme inn i miljøet og sakene er viktig. Jeg tenker det er av stor betydning å ha gode grunnsystemer i bunnen når man skal lede, sier Berit.

Det første halvåret ønsker hun å utvide nettverkskontakten på Teams for regionlederne, hun tenker at det er behov for mer løpende kontakt mellom dem. Imidlertid vil Berit understreke at regionlederne allerede blir fulgt opp jevnlig av sekretariatet, men at Teamskanalen som er på trappene skal bidra til større kontakt på tvers mellom regionene og at hun blir et bindeledd og en støttespiller for dem.

- Dette kan tenkes å bli en fin arena for regionlederne der de kan dele med de andre regionlederne det de er opptatt av og legge ut temaer til debatt - en egen kanal for utveksling av synspunkter og erfaringer for regionlederne, sier Berit. Hun understreker igjen at hun ønsker å følge med, men at hennes rolle ikke er å lede eller overta.

- Kan du si litt om regionstyrehåndboken?

- Regionstyrehåndboken er under utarbeidelse i sekretariatet og intensjonen er at den skal bli komplett i løpet av 2022, sier Berit.

Regionstyrehåndboken vil bli et viktig verktøy i arbeidet for både meg og regionene, understreker Berit.

Årsmøter og lokale forhandlinger

- Andre sentrale oppgaver for regionkontakten blir å delta på alle årsmøtene i alle regionene - hvordan tenker du å løse det?

- Det blir ikke nødvendigvis slik at jeg deltar fysisk på alle årsmøtene, det er selvsagt også mulig å delta digitalt. Det letter arbeidet med å bli kjent med regionene at vi alle har fått mer digital kompetanse. Jeg vil følge opp mottoet til Akademikerforbundet «Alltid kort vei til hjelp», det skal alltid være lett å få kontakt med meg, og min e-post er alltid åpen for henvendelser. Når det gjelder årsmøtene, har Akademikerforbundet klare retningslinjer i styringsdokumentene når det gjelder gjennomføring. Min jobb blir igjen å bistå regionstyrene med rådgivning for å lette gjennomføringen av de viktige årsmøtene så de blir best mulig. Det krever mye å planlegge og gjennomføre gode årsmøter. Dette er et arbeid jeg gleder meg til, sier Berit.

- Når det gjelder lokale forhandlinger, betyr det at vi kan invitere og spørre deg om hjelp?

- Ja, det kommer an på «hvor skoen trykker», jeg kan være en forsterker i det pågående arbeidet. I og med at jeg har jobbet i både stat og kommune, har jeg en del kompetanse når det gjelder gjennomføring av forhandlinger, men jeg må nok lese meg opp. Det er solid kompetanse på dette området i sekretariatet. Når det gjelder gjennomføring av selve forhandlingene, er jeg opptatt av at det skal skapes et godt klima mellom arbeidsgiver og de som forhandler. En god dialog betyr veldig mye, og min erfaring som arbeidsgiver er at saklige og gode argumenter alltid blir lyttet til når tonen er god. I det hele tatt er jeg som person glad i folk og jeg er glad i gode samtaler, forteller Berit.

Berit har mange spennende betraktninger når det gjelder sin nye jobb, og i samtalen rundt forhandlinger og dialog kommer vi inn på hvor viktig trepartssamarbeidet er for oss alle som arbeidstakere.

- Partene i arbeidslivet bidrar til å løse samfunnsutfordringer sammen med myndighetene. Gjennom trepartssamarbeidet har man skapt et velorganisert arbeidsliv som bl.a. har bidratt til samarbeid rundt lønnsdannelse. Jeg mener at trepartssamarbeidet er vesentlig for demokratiet og at vi må kjempe for dette. Et godt arbeidsliv skaper trivsel som igjen fører til at man gjør bedre arbeid, sier Berit.

Samarbeid med vervekoordinatorene

- Til slutt - kan du fortelle litt om hvordan du vil bidra i arbeidet med vekststrategien i Akademikerforbundet?

- Vervekoordinatorene er sentrale i arbeidet med vekststrategien, men jeg ønsker å samarbeide godt med dem. Det er nå etablert vervekoordinatorer i hver region, samt i NAV, og de kaller inn tillitsvalgte til nettverksmøter. Sekretariatet har et hovedansvar for vervekoordinatorene. Verving er selvsagt tema for alle organisatoriske ledd, og sammen skal vi utvikle idéer, dele erfaringer og lære av hverandre for å utvikle Akademikerforbundet i smått og stort, avslutter Berit.

MEDLEMSFORDELER

Nytt fra Akademikerforbundets forsikringskontor - 2022

Akademikerforbundets forsikringskontor fyller 14 år i år. Tilbake i 2008 tilbød forsikringskontoret fem kollektive medlemsforsikringer. I dag tilbys det totalt 12. Vi opplever at tilbudet verdsettes, og antall medlemmer som har forsikringene gjennom oss, øker år for år.

I dag tilbyr Akademikerforbundet disse kollektive forsikringene:

- Grunnforsikring
- Kritisk sykdomsforsikring
- Innbo
- Barneforsikring
- Reise
- Ulykkesforsikring
- Livsforsikring
- Tannhelseforsikring
- Uføreforsikring
- Studentforsikring
- Uførerente (nyhet i 2022
- Behandlingsforsikring

Det at forsikringene er kollektive betyr at de tilbys til like vilkår og priser, noe som gir rimeligere forsikring enn det dere som medlemmer selv vil oppnå i markedet som privatpersoner.

I tillegg til de nevnte kollektive forsikringene har medlemmene også en rabattavtale på øvrige skadeforsikringer. Her oppnår man inntil 27 % rabatt på blant annet bil-, hus- og hytteforsikring.

Obligatorisk grunnforsikring

Fra 1.1.2022 er den obligatoriske grunnforsikringen forbedret:

- en dødsfalldekning på kr 500 000 (økt fra kr 400 000). Forsikringssummen er uavhengig av din alder og gjelder ut året du fyller 70 år.
- en uføredekning på inntil kr 400 000 (økt fra kr 320 000). Uføredekningen opphører ved utgangen av det året du fyller 60 år.
- en familieulykkesforsikring med inntil kr 2 000 000 i forsikringssum. Forsikringen gjelder til utgangen av det året du fyller 70 år. Familieulykkesforsikringen dekker medisinsk invaliditet som følge av ulykke.
- En kritisk sykdomsforsikring hvor forsikringen gir en engangsutbetaling på kr 50 000 ved en rekke kritiske sykdommer. Opphørsalder er 67 år.

Samlet pris for denne forsikringspakken er kun kr 187 per måned, og premien trekkes sammen med kontingenten (forutsatt at du ikke har reservert deg).

Innboforsikring

Akademikerforbundets innboforsikring er blant forbundets mest populære forsikringer. Fra 2022 forbedres bl.a. dekningen for bekjempelse av skadeinsekter. Den vil nå dekke utgifter til bekjempelse av alle skadeinsekter, samt bekjempelse av mus og rotter. Samtidig økes forsikringssummen på denne dekningen fra kr 100 000 til kr 150 000.

Barneforsikring

Til medlemmer som har forsikret sine barn gjennom Akademikerforbundet kan vi informere om at forsikringssummene på flere dekninger nå er økt. Blant forbedringene er uførekapital som øker fra kr 750 000 til kr 900 000. Merutgifter til nødvendig pleie og tilsyn økes til kr 1 000 000.

Uførerente – nyhet 2022

Etter ett års sammenhengende sykemelding, reduseres inntekten din til maks 66 % av inntekt opp til 6 G. Dette er maksimalt ca. kr 421 000 fra NAV – uansett hva du tjener. Derfor tilbyr vi nå forsikringen tidsbegrenset uførerente.

Forsikringen gir deg månedlig utbetaling etter sykemeldingsperioden på 12 måneder. Erstatningen utbetales i inntil fire år, og du må være minimum 40 % arbeidsufør.

KONTAKT OSS

Visste du at medlemmer i Akademikerforbundet får svært konkurransedyktige priser på personforsikring? Ta kontakt med forsikringskontoret for et godt tilbud!

Ring oss på telefon 21 02 33 69 eller send en e-post til post@akaforsikring.no

Dette kan du gjøre om du opplever trakassering på jobb

Arbeidet for et trygt arbeidsmiljø er kontinuerlig

Arbeidsmiljøloven gir vern mot trakassering i §4-3(3) hvor det kommer frem at en ansatt ikke skal «(..) utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden». Denne delen av arbeidsmiljøloven omhandler arbeidstakers rett til et fullt ut forsvarlig psykisk og fysisk arbeidsmiljø. Selv om det forventes at den enkelte arbeidstaker medvirker, ligger hovedansvaret for et forsvarlig arbeidsmiljø hos arbeidsgiver. Dette ansvaret er også ofte gjenstand for drøfting i såkalte arbeidsmiljøutvalg hvor det kan besluttes å innføre visse tiltak som kan forebygge dårlig arbeidsmiljø, eller rette seg mot konkrete kjente problemstillinger. Det er viktig å huske at et trygt arbeidsmiljø er et kontinuerlig arbeid og dersom arbeidsgiver unnlater å ta tak i kjente problemer, vil det være høyst kritikkverdig.

På det individuelle planet spesifiserer ikke arbeidsmiljøloven nærmere hva som menes med trakassering eller hvordan en opplevd trakassering skal behandles. De fleste arbeidsgivere har derfor utviklet rutinebeskrivelser/ avvikssystem for hva som skal skje når en ansatt føler seg trakassert, diskriminert eller på en eller annen måte blir utsatt for alvorlige uønskede hendelser. En slik rutinebeskrivelse vil også gjerne støtte seg på likestillings- og diskrimineringsloven i tillegg til arbeidsmiljøloven.

Når kan det kalles trakassering?

Trakassering tar mange former, men kan kanskje grov deles inn i personorientert og jobborientert trakassering. Førstnevnte omhandler naturligvis den enkelte ansatte og det er gjerne her vi finner diskriminerende adferd og uønsket seksuell oppmerksomhet. Foruten det personlige kan mange oppleve at det i jobbsammenheng blir utelatt av «informasjons-looper», irettesatt uten grunn eller fratatt arbeidsoppgaver. Trakassering eller annen krenkende adferd som skjer systematisk og gjentas over tid omtales gjerne som mobbing. Eksempler på slike handlinger kan være:

- Irettesettelse i påhør av andre
- Usynliggjøring
- Latterliggjøring
- Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon
- Fordømmelse uansett hva du gjør
- Påføring av skyld og skam
- Sårende fleiping og erting

Det er ikke uten videre den enkelte ansattes jobb å vurdere om en uønsket hendelse «kvalifiserer» til trakassering. Et godt utgangspunkt er at dersom den som føler seg trakassert utrykker det overfor en leder eller en tillitsvalgt, bør bevisbyrden ligge hos arbeidsgiver i å bevise at trakassering ikke har funnet sted. Husk at arbeidsgiver har et lovpålagt ansvar i å beskytte arbeidstakere mot trakassering uavhengig av hvem som utøver trakasseringen.

Hvem kontakter jeg om jeg føler meg trakassert?

Uten kjennskap til problemet, er det lite arbeidsgiver kan gjøre for å utbedre forholdene. Dersom du har opplevd trakasserende adferd fra noen i jobbsammenheng, bør du så snart som mulig uttrykke dette for nærmeste leder slik at arbeidsgiver kan se på løsninger. Situasjonen kan likevel være slik at det oppleves ubehagelig å drøfte saken med nærmeste leder. Da bør du kontakt din tillitsvalgt eller verneombud som skal be for å belyse saken, anonymt om nødvendig. Du kan alltid også kontakte Akademikerforbundets sekretariat for en konfidensiell prat om en eller flere hendelser du opplever som trakasserende. Da kan vi sammen se på saken og hva som vil være en hensiktsmessig vei for videre saksbehandling. Kontakt en rådgiver på raadgivning@akademikerforbundet.no.

AKADEMIKERFORBUNDET I TALL

Akademikerforbundet i tall

Akademikerforbundet er i god driv og hadde en medlemsvekst på 4,7 % fra 2021 til 2022.

Pr. 1.1.2022 har Akademikerforbundet 4702 yrkesaktive medlemmer. Det betyr at vi nærmer oss det magiske tallet 5000 yrkesaktive medlemmer. Det er en viktig milepæl, for med 5000 yrkesaktive medlemmer får Akademikerforbundet økt innflytelse. Dette fordi vi da går ut av «fellesordningen i Unio», en representasjonsordning blant de mindre forbundene, og får selvstendig representasjon i alle Unios utvalg.

Tariffområde	*1. januar 2021*	*1. janaur 2022*	*Endring*	*%-vis endring*
Statlig sektor	**1144**	**1219**	**75**	**6,6**
Kommunal sektor				
KS	*1632*	*1648*	*16*	*1,0*
Samfunnsbedriftene (før KS bedrift)	*53*	*55*	*2*	*3,8*
Oslo kommune	*317*	*330*	*13*	*4,1*
Spekter				
Spekter Helse	*372*	*370*	*-2*	*-0,5*
Spekter Tradisjon	*452*	*473*	*21*	*4,6*
Virke-HUK	**106**	**103**	**-3**	**-2,8**
KA	**28**	**29**	**1**	**3,6**
NHO	**58**	**54**	**-4**	**-6,9**
Øvrig privat sektor inkl. selvst. nær.dr.	**396**	**421**	**25**	**6,3**
Sum yrkesaktive	***4558***	***4702***	***144***	***3,2***
Studentmedlemmer	116	212	46	27,7
Pensjonistmedlemmer	322	367	45	14,0
Andre ikke-yrkesaktive	182	194	12	6,6
Sum ikke-yrkesaktive	***670***	***773***	***103***	***15,4***
Totalt medlemstall	***5228***	***5475***	***247***	***4,7***

	Oslo Viken	*Innlandet*	*TV*	*Agder*	*Rogaland*	*Vestland*	*Midt-Norge*	*Nord*	*Samlet*
Samlet 2021	**2213**	**436**	**326**	**288**	**360**	**393**	**597**	**615**	**5228**
Samlet 2022	**2333**	**464**	**325**	**293**	**384**	**414**	**615**	**647**	**5475**
Kvinner	*1615*	*282*	*224*	*196*	*271*	*294*	*426*	*396*	
Kvinner %	*69,2*	*60,8*	*68,9*	*66,9*	*70,6*	*71*	*69,3*	*61,2*	
Vekst fra	*120*	*28*	*-1*	*5*	*24*	*21*	*18*	*32*	*247*
2021 til 2022	**5,4**	**6,4**	**-0,3**	**1,7**	**6,7**	**5,3**	**3**	**5,2**	**4,7**

POLITIKK OG SAMFUNN

En total kollaps?

Siden strøm er en ressurs alle husholdninger må forholde seg til, har alle fått med seg at vi har hatt en «eksplosjon» i prisingen av denne varen. Hva har politikerne gjort for at slikt ikke skal skje, og hvordan håndterer regjeringen denne krisesituasjonen? Og hva betyr dette for lønnsoppgjørene?

Tekst: Carl-Erik Christoffersen

Til og med kraftkommunene er bekymret over høye strømpriser. Dette til tross for at de tjener millioner på dagens priser.

- Dette må kunne kalles en kollaps, sier ordføreren i Bykle, Jon-Rolf Næss til Kommunal Rapport. Bykle kommune er en av de mange vertskommunene for kraftproduksjon i Norge. Når vi ser de skyhøye prisene som vi har nå, vitner det om et marked helt ute av kontroll, mener han.

Når også de som styrer i kraftkommunene begynner å bekymre seg, kan det være et signal om at vi forbrukere også burde være bekymret.

Ifølge SSB er det ekstraordinære høye strømpriser og avgiftskutt på visse matvarer, som forklarer mye av prisutviklingen på 3,5 prosent i fjor. Hadde vi sett på prisutviklingen fra desember 2020 til desember 2021, hadde bildet vært betydelig verre - en prisøkning på 5,3 prosent! Økningen var i stor grad påvirket av en prisoppgang på 74 prosent for strømprisene (inkludert nettleie). Uansett vil enhver prisøkning over 2,7 prosent føre til en reallønnsnedgang for arbeidstakere i det offentlige. I fjor var den altså på 3,5 prosent.

En kunnskapsløs gjeng?

Allerede i 2014 advarte investor Øystein Stray Spetalen om at vi alle kom til å oppleve en galopperende strømpris innen få år. Vel, det tok sju år før han fikk rett. Men det var gode grunner til at han fikk rett: Politikerne, som gjorde strøm om til en handelsvare, hadde ikke tenkt på at vi for en slik samfunnsviktig ressurs må ha noen prisreguleringsmekanismer.

- Vi har dessverre fått inn en kunnskapsløs gjeng, er Spetalens lakoniske svar til avisa Klassekampen på hvorfor det gikk slik det gjorde med strømprisene. Politikerne de siste 10 år har glemt det viktigste i

utbyggingen av kraftkabler til utlandet og tilpasning til EU: forvaltningen av kraften vår, understreker han.

Et eksempel er Nord Pool, som i praksis fungerer som en børs der alt kjøp og salg av kraft her i landet går gjennom. Selskapet eies for en stor del av det nederlandske investeringsselskapet Euronext, som også eier Oslo Børs. Euronext er et investeringsselskap, som investerer der det er muligheter for å tjene penger. Så når private internasjonale konsern får overta forvaltningen av samfunnsviktige ressurser, burde det være enkelt å forutse det scenariet vi opplever nå.

Galopperende priser

Finansdepartementet har ennå ikke kommet ut med offisielle tall for hvor mye staten har tjent på de galopperende prisene. Interesseorganisasjonen for kraftselskapene, Energi Norge, anslår at rundt 27 milliarder kroner har gått tilbake til statskassen i skatter og avgifter. Dette er omtrent det dobbelte av hva som kommer inn i normalår. Av dette går nå rundt 10 prosent av beløpet tilbake til forbrukerne i strømstøtte i form av redusert elavgift. Vi må dessverre slå fast at regjeringen ikke har tatt noe initiativ selv til å få kontroll over strømprisene, men at de har fått et rungende «strømbrøl» fra befolkningen om at dette ikke går lenger.

Hogne Hongset har 20 års bakgrunn fra oljeindustrien. Han har sterke meninger om strømstøtten regjeringen har begynt å dele ut.

- Det blir som å gi paracet mot lungebetennelse, mener han. Det er bra at regjeringen gir strømhjelp til alle som trenger det, men det løser jo ikke problemet.

Noen mener at prisgaloppen har sammenheng med at Statnett åpnet sine overføringskabler til Tyskland og England. Det er i dag 17 overføringskabler fra Norge til utlandet. Med tanke på at det er kun 10 prosent av norskprodusert kraft som eksporteres, synes en slik forklaring for enkel. Beregninger tilsier at kablene fører til en prisøkning på rundt 13 øre pr. kWt. Så ifølge Hogne Hongset er disse kablene kun et sørgelig høydepunkt i en feilslått (eller manglende) kraftpolitikk.

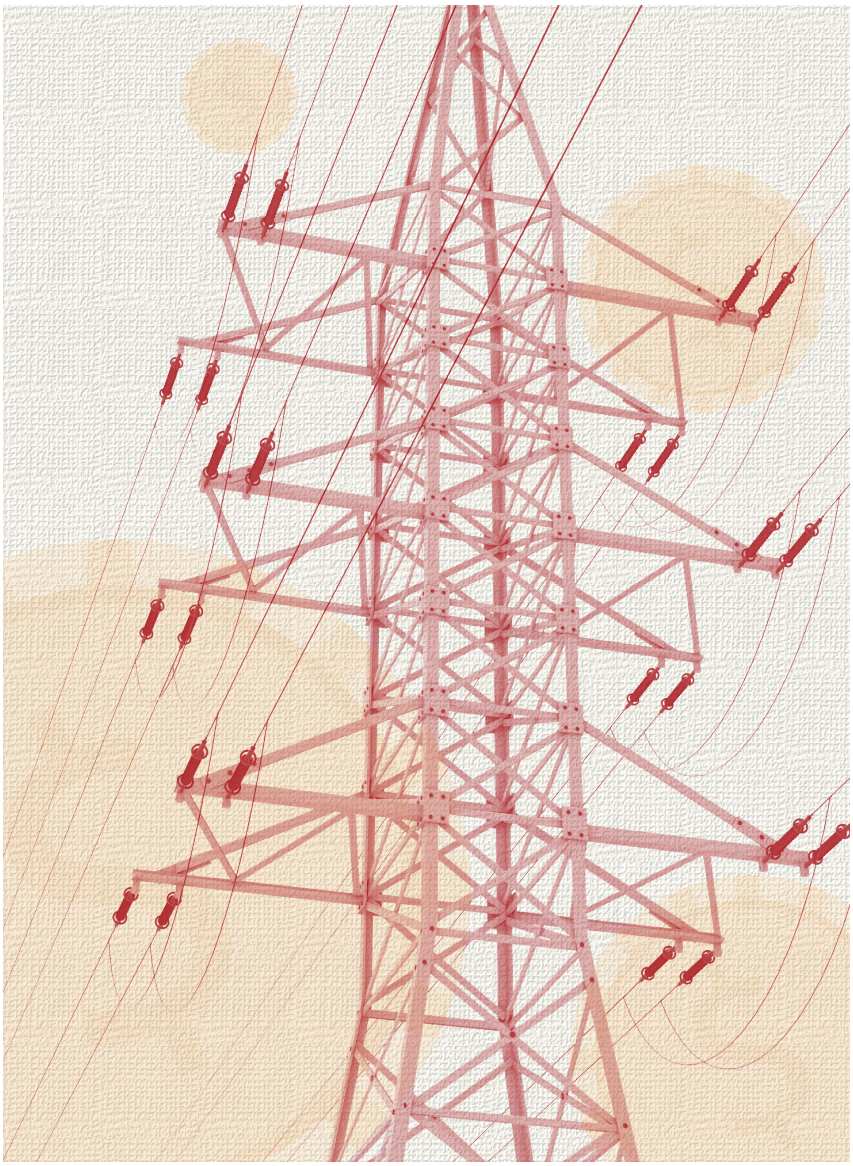
Hvordan kom vi hit?

Men det store spørsmålet er: Hvordan kom vi i denne situasjonen? Vi spør forbundsleder Alfred Sørbø.

- For det første har politikerne definert vår kraft til å være en del av et europeisk energimarked. Når vi går inn i et marked, må vi akseptere markedsmekanismene. Fagbevegelsen ønsker selv å fungere som en «vaktbikkje» overfor regjeringen. Det som hverken fagbevegelsen eller regjeringen har tatt høyde for, er å lage en form for handlingsregel dersom markedet går i en veldig uheldig retning.

Vi kan tenke oss to ekstremsituasjoner. Den ene varianten går på høye priser, den andre er at prisene er så lave at det ikke vil være forsvarlig å produsere kraften. Begge situasjonene ville ført til at forbrukerne blir skadelidende, at folk ikke får strøm. Med den ene situasjonen ville det bli for dyrt å kjøpe strøm, med den andre ville det ikke være noe strøm å kjøpe for forbrukerne. Det som kommer fram veldig tydelig nå er at myndighetene verken har noen handlingsregel eller styringsmekanismer, når markedskreftene, som vi ser nå, tar prisene «helt til himmels».

I forbindelse med utformingen av energipolitikken har man ikke tatt



inn det vi kan kalle handlingsregler, styrings- og prismekanismer. Tidligere regjeringer har ansvar for at de har latt dette skje. Politikerne må ha sovet i timen. Konsekvensene av dette blir at lønnsoppgjørene ikke lenger har betydning. Uansett hvor lange og intense forhandlinger det blir, vil reallønnsveksten være negativ år for år på grunn av en kraftig prisstigning.

Hva med arbeidsplassene?

Mange deler av næringslivet sliter i disse dager. Politikerne leker med arbeidsplasser når de ikke tar grep, blir det hevdet.

- Det vi har vært vitne til er at normale prissystemer i strømmarkedet har kollapset. Dette rammer alle Akademikerforbundets medlemmer. Men hva med arbeidsplasser? Det er ikke tilfeldig at den tradisjonelle norske industrien ligger ved fossefallene, sier forbundsleder Alfred Sørbø. Mye av norsk industri er fortsatt helt avhengig av vannkraften. Om denne delen av arbeidslivet mister industriarbeidsplasser, vil det trolig føre til at også arbeidsplasser i offentlige tjenester, der mange av våre medlemmer er, blir berørt, sier han.

Vi regner med at for hver industriarbeidsplass som forsvinner, ryker minst to andre arbeidsplasser. Det kan både være i tjenesteytende næringer, men også i det offentlige som for eksempel i kommunene.

- Det er derfor i Akademikerforbundets interesse at denne situasjonen kommer under kontroll. Arbeidsplasser er truet, understreker han.

En mulig løsning?

Hans Erik Horn har lang erfaring fra kraftbransjen. Han er ikke av den oppfatning at bare regjeringen spytter inn nok strømstøtte til folk, så er alle utfordringer løst. Hvis vi ikke har styringsmekanismer på dette, må vi bare finne oss i at strømprisene styres av de europeiske markedsmekanismer.

En slik markedsmekanisme kan være at regjeringen innfører en fastpris på 50 øre for de første 3000 kWt i vintermånedene. I de øvrige månedene av året vil det ikke være behov for det, siden strømprisene i sommerhalvåret ligger vanligvis under dette nivået.

- Ved å legge forbruksgrensen på gjennomsnittsnivå for en vanlig husholdning, vil dette også ivareta strømsparing slik at det ikke blir sløsing. Dessuten skal det kun gjelde i de deler av året når strømprisene er et samfunnsproblem. Det vil også være forutsigbart for strømkundene.

Norske strømpriser har ligget på et unormalt lavt nivå. Vi vil måtte venne oss til høyere strømpriser i framtiden, sier Hans Erik Horn, men nivåøkningen vil ikke være slik som vi har sett den siste tiden, mener han.

- Men hvordan vil et makstak på strømprisen fungere? Erfaringer fra andre land går ut på at produsentene ønsker å legge seg på maksprisen hele året?

- Hvis maksprisen kun gjelder i vintermånedene, vil dette ikke være et problem, understreker Hans Erik Horn. Ifølge ham er det ønskelig at flere husholdninger inngår fastpriskontrakter med strømleverandørene sine. I Norge er det svært få som har slike kontrakter, mens de fleste har fastpriskontrakter i Danmark, sier han. Det vil gi forutsigbare strømregninger for forbrukerne. Hvis mange også her i landet går over på slike avtaler, vil markedskreftene fungere og presse prisene ned på denne type kontrakter.

Akademikerforbundet mener

Regjeringen må utforme en ny energipolitikk.

Galopperende strømpriser uten prisreguleringsmekanismer er blitt uhåndterbart for husholdninger og industri i Sør-Norge.

Hovedstyret i Akademikerforbundet er bekymret over utviklingen. Det er positivt at regjeringen har innført støtteordninger, men vi ser stadig nye virksomheter som står frem og beskriver situasjonen som utfordrende og krevende.

Dagens støtteordninger er ikke løsningen på lang sikt. Hovedstyret har behandlet sak om strømkrisen og mener regjeringen må ta grep.

Energikomiteen må igangsette arbeid som i framtiden skal sikre varige løsninger for norske husholdninger og bedrifter.

KILDER

- *Stilner ikke strømbrølet, Klassekampen, 09.11.2021*
- *Strømkrisen: Langer ut mot politikerne, Nettavisen, 03.12.2021*
- *Vil ha maksprís på normalt strømforbruk, NRK.no, 06.01.2022*
- *Strømprisene preget KPI i 2021, Statistisk sentralbyrå, 10.01.2022*
- *Prisvekst og høge straumprisar kan få konsekvensar for lønnsoppgjeret, NRK.no, 10.01.2022*
- *Kraftkommuner bekymret over høye strømpriser, Kommunal Rapport, 13.01.2022*
- *Strømanslag: Det offentlige tjener 24 ekstra milliarder, NRK.no, 13.01.2022*
- *Han advarte mot strømsjokk. Nå advarer han om lavere lønninger, Fagbladet, 14.01.2022*

FORHANDLING/TARIFF

Er fagbevegelsen splittet? - eller splitter LO fagbevegelsen?

Det tekniske beregningsutvalget for lønnsoppgjørene (TBU) kommer i disse dager med fasiten for 2021. Mye av innholdet kan vi allerede nå se for oss. Prisveksten var 3,5 prosent i 2021, noe som betyr at arbeidstakere i offentlig sektor fikk redusert sin kjøpekraft med nesten én prosent. Dessuten kom langtidsutdannede i offentlig sektor for andre året på rad dårligere ut enn arbeidstakere i både frontfagene og det private.

Tekst: Carl-Erik Christoffersen

Mye kan tyde på at frontfagsmodellen er i ferd med å miste sin legitimitet. Og det er ikke bare Unio som nå tviler på den. Stadig flere organisasjoner med langtidsutdannede ser at modellen ikke lenger tjener deres medlemmer slik LO, NHO og arbeidsgivere i offentlig sektor tolker den. Unio har gitt klar tilbakemelding: - Nå må denne feiltolkningen av frontfagsmodellen opphøre.

Resultatene av lønnsforhandlingene i eksportrettede næringer skal være en norm for de påfølgende forhandlinger, ikke et tak. Dette er noe forsker og tidligere leder av TBU, Ådne Cappelen, bekrefter: - Det settes en norm og ikke et diktat i frontfagsmodellen. Det er industrien som helhet som er normgiver og ikke bare industriarbeidere. Men for at denne normen skal fungere over tid, er det en viktig oppgave for NHO å påse at denne normen også blir normgivende for funksjonærgruppene i industrien. For hvis de ikke klarer det, mister normen legitimitet, understreker han.

Ønsker et samarbeid

- Det er spesielt Akademikerforbundets medlemmer i offentlig sektor, som rammes av dette, understreker forbundsleder Alfred Sørbø. Det må igjen lønne seg å ta utdanning slik at offentlige sektor kan fortsette å være en interessant arbeidsplass for langtidsutdannede.

- Fra vår side er det ønskelig med et godt samarbeid med LO-forbund knyttet til offentlig sektor. Jeg tror vi har felles interesser og kan få til mye mer sammen enn ved å gå ned i «skyttergravene». Det er heller ikke riktig som LO hevder at vi skal ta lønnsmidler fra andre grupper, presiserer Alfred Sørbø. Frontfagsmodellen gir ifølge Ådne Cappelen rom for endringer i relative lønninger, som skal sikre et velfungerende arbeidsmarked og en rettferdig lønnsutvikling. Ved slike endringer må det tilføres ekstra lønnsmidler i tillegg til den normen frontfagsforhandlingene har kommet fram til. Offentlig ansatte som er medlemmer i LO har også tapt i forhold til privat sektor og kan også dra nytte av ekstra lønnsmidler.

Konsekvenser?

Et velfungerende arbeidsmarked bør sikre rekruttering til både private og offentlige arbeidsplasser. Pga. en sammenpresset lønnsstruktur med relativt lav lønn for langtidsutdannede, er det nå mer interessant å jobbe i det private enn i det offentlige.

Det er i dag lett å finne eksempler på hvilke konsekvenser dette gir. Et eksempel er i skolen, der vi i dag ser en nedgang i antall lærere med den kompetanse som vi forventer de skal ha når de går inn i stillingene. Et annet eksempel er i helsevesenet, der det på en rekke

områder er stor mangel på arbeidstakere med nødvendig kompetanse. Det siste vi nå registrerer er at utdanningen av nye politifolk har gått ned. Det er også noe mangel på andre yrkesgrupper som Akademikerforbundet organiserer.

Hva skjer når det ikke lenger er langtidsutdannede arbeidstakere som ønsker å ta jobb i det offentlige? Hva med stillinger som innebærer svært kompliserte beslutningsprosesser, hvis ingen kompetente ønsker å gå inn i slike stillinger?

- Vi ser for oss alvorlige konsekvenser, sier Alfred Sørbø. Det store spørsmålet nå er om kommunesektoren vil klare å opprettholde alle sine pålagte velferdstjenester og rekruttere nytt personell, hvis lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor øker ytterligere? Det ene svaret kan være at nyutdannede vil søke stillinger i privat sektor til fordel for offentlig sektor. Man kan også ser for seg at ansettelse i offentlig sektor blir brukt som springbrett for å få jobber i privat næringsliv, advarer Alfred Sørbø.

- Hva skjer når vi kanskje verken får bachelor- eller masterutdannede inn i de offentlige stillingene? Hva gjør det med kvaliteten på de tjenester som skal utføres, spør han retorisk. Dette burde også bekymre befolkningen som bruker velferdstjenestene.

Feiltolkning

Signalene fra LO er så langt at de ikke vil endre forståelsen når det gjelder tolkning av frontfagsmodellen. NHO støtter også LOs tolkning. Sett fra Akademikerforbundets og Unios perspektiv undergraver tolkningen modellens egentlige formål og medfører at modellen får svekket legitimitet.

- Virkeligheten er ikke slik LO og arbeidsgiverne beskriver, påpeker Alfred Sørbø. For det første mener vi at frontfagsmodellen har vært viktig for det norske arbeidslivet over mange år. Det som er problemet, er at offentlig sektors langtidsutdannede har sakket akterut lønnsmessig. Ja, vi har hentet inn noen få poeng i kroner og øre i noen år, men fortsatt ligger vi langt under privat sektor i konkurransekraft. Det merker vi når vi vil hente inn kunnskapsarbeidere i offentlig sektor.

I motsetning til mangeårig leder av TBU, Ådne Cappelen, mener LOs sjefsøkonom Roger Bjørnstad at det ikke er noen problemer med hvordan frontfagsmodellen praktiseres. Ifølge ham praktiseres det ikke noe tak for lønnsforhandlingene i etterkant av frontfaget. Forskjellen på «norm» og «ramme», som LO bruker ved lønnsforhandlingene, er bare snakk om semantikk, sier Bjørnstad.

LOs forståelse av modellen er at den innenfor rammen åpner for at enkelte grupper innen en sektor kan få en større del av lønnsmidlene enn andre, hvis det viser seg at de over tid har blitt hengende etter. Men at noen over tid skal ha en større del av lønnsmidlene, kan han ikke se for seg. Og det er ingen nyhet at LO ikke er tilhenger av store lønnsforskjeller.

Tanken om at regjeringen kan tilføre ekstra lønnsmidler for å rette opp et samfunnsproblem, som f.eks. en betydelig mangel på langtidsutdannede, mener han ikke har noen plass i frontfagsmodellen. Her får han støtte av Ådne Cappelen. Han er tydelig på at om man skal få til slike endringer i relativ lønn for å rekruttere bedre enn i dag, må det tas utenom den framforhandlede rammen.

LOs sjefsøkonom Roger Bjørnstad sier at det å løfte én gruppe ved et oppgjør med ekstra lønnsmidler vil kunne føre til «amerikanske tilstander» i norsk arbeidsliv. - Nei, det må heller gjøres noe med å øke antall studenter ved utdanningsinstitusjonene, sier han.

Vi kan undre oss over hva som motiverer LO til å forfølge en linje der modellen til slutt vil kunne være uten legitimitet. Det er forståelig at arbeidsgiversiden støtter denne tolkningen, men det gir mindre uttellinger i lønnsoppgjørene. Så hvorfor LO?

Hvorfor?

Et viktig spørsmål er hvorfor LO er villig til å bruke alle midler for å opprettholde denne feiltolkningen. Et svar kan være at LO er redd for å miste grepet de har på relasjonene som de har i KS-sektoren mellom fagarbeiderne og langtidsutdannede. For hvis dette nå får feste seg – at det er et handlingsrom som Holden-utvalget beskriver – er LO redd for at toget har gått. Da vil ikke fagarbeiderne få den lønnsveksten de har sett for seg.

Ved nyttår skrev redaktøren for ANB – LO Media, Kjell Werner, om at «Unio ypper til strid om lønn». I teksten viderefører han de «misforståelser» som hovedorganisasjonen LO har rundt frontfagsmodellen: Å tro at med Frontfagsmodellen skal ingen få høyere lønnstillegg enn resultatet av frontfagsforhandlingene. Redaktør Kjell Werner er ikke alene om å hevde at det mindre til LO-medlemmene hvis Unio skal ha mer av lønnspotten til sine arbeidstakere. Det er fortsatt tid og mulighet for LO og Unio til å enes om en felles strategi fram mot oppgjøret. Da må Cappelens veikart benyttes. Det vil gi uttelling for både Unios og LOs medlemmer.

Viktige datoer i hovedoppgjøret

18. februar: Foreløpig rapport fra det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU)

22. LOs representantskap vedtar krav til oppgjøret

9. mars: Unios inntektspolitiske konferanse

9. Forhandlingsstart for industrien/ frontfaget (LO/YS og NHO)

Mars: Frister for å sende Akademikerforbundets krav til Unio

Mars: Unios forhandlingsutvalg ferdigstiller Unios krav innen de ulike tariffområdene

15. mars: Unios inntektspolitiske uttalelse

30. mars: Forhandlingsfrist for industrien/ frontfaget (midnatt)

Mars: TBU, endelig rapport

5. april: Innledende sentrale A-forhandlinger i Spekter

6. april: Forhandlingsstart KS

20.-23. april: Forhandlinger stat

30. april: Forhandlingsfrist stat, KS og Oslo kommune (midnatt)

Juni: Forhandlinger KA

Juni: TBU, «Etter inntektsoppgjørene 2022» – oppsummering av lønnsoppgjørene

AKADEMIKERFORBUNDET **LOKALT**

Yrende aktivitet i Akademikerforbundet

Årsmøter

Årsmøter er et sikkert vårtegn. Til nå har Lokallaget i Vinmonopolet og Region Agder gjennomført sine årsmøter.

Begge ledere fikk fornyet tillit. Alf-Ole Berglund ble gjenvalgt som leder for to nye år i Vinmonopolet og Esben Moy som regionleder i Agder for et år. Vi gratulerer!

Andre årsmøter i tiden fremover er:

15.2.22 Region Midt-Norge

16.2.22 Region Oslo Viken

10.3.22 Oslo kommune

14.-15.3.22 Region Innlandet

15.3.22 Region Vestfold/Telemark

23.3.22 Region Vestland

Landsmøte

Akademikerforbundet har landsmøte hvert tredje år og det neste finner sted 17.-18. november i år. I tillegg til at landsmøtet velger politisk ledelse for den neste treårsperioden, skal andre viktige saker behandles, som f.eks. kontingentsatser og politisk plattform og prioriteringer. Det er regionenes årsmøter som oppnevner delegater til landsmøtet.

Stadig tettere kontakt mellom regionene

Leder og nestleder i regionene treffes regelmessig på flere møteplasser i Akademikerforbundet gjennom året, bl.a. på tariffkonferansen og regionledersamlingen. Gjennom denne lange koronaperioden med utstrakt bruk av hjemmekontor har det blitt etablert en fast digital møteplass den første torsdagen i måneden. Nyansatt regionkontakt Berit Reppesgård ønsker å utvide mulighetene for erfaringsutveksling og samhandling og har i disse dager fått på plass en åpen kanal i Teams, der de kan dele stort og smått til enhver tid. – Dialog og samhandling bidrar til økt kompetanse og sikrer kontinuitet, slår hun fast.

Kurs

Årets første grunnkurs for tillitsvalgte ble gjennomført i uke 5. Rådgiver Siri O. Odden melder om god oppslutning og stort engasjement. Nestleder i Region Vestfold/Telemark Christin Skansen holdt et inspirerende innlegg om sine erfaringer som tillitsvalgt og forhandler. Det er alltid verdifullt å lytte til andres erfaringer når man er ny i rollen og det ble stilt mange spørsmål fra deltakerne.

Det er satt opp mange kurs og konferanser for 2022 og vi fyller stadig på med nye aktiviteter. Hold deg oppdatert på vår hjemmeside.

Nettverksmøter – finn ditt nettverk

Gjennom pandemien har digitale møteplasser utviklet seg og har blir satt i system som møteform i en rekke miljøer. Stadig flere av de åtte regionene arrangerer bl.a. nettverksmøter for sine tillitsvalgte.

Det er også en del nettverk som er virksomhetsbasert, flere av dem er nasjonale, som f.eks. NAV, Skatteetaten og Statsforvalteren.

ARBEIDSRETT

Likestillings- og diskrimineringsloven

Tekst: Advokat Bjørn Bråthen

Denne gang har jeg blitt bedt om å skrive litt om likestillings- og diskrimineringsloven. I mitt arbeid som advokat ser jeg relativt ofte eksempler på personer som blir utsatt for diskriminering på arbeidsplassen. Det kan for eksempel være forbigåelser ved tilsetting, skjev fordeling av goder eller andre negative forhold på eller utenfor arbeidsplassen.

En omfattende lov

Likestillings- og diskrimineringsloven må innledningsvis anses som en svært omfattende lov. Det skyldes at den nåværende loven er satt sammen av en rekke tidligere lover til en stor og innholdsrik lov.

Lovens formål

La oss først se nærmere på den nåværende lovens formålsparagraf. Iht. denne skal loven fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, samt omsorgsoppgaver. Videre skal etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person vernes. Som dere ser, omfatter opplistingen en lang rekke forhold som etter ordlyden i loven skal vernes. Loven definerer videre likestilling som likeverd. Loven tilsier at alle skal ha like muligheter og like rettigheter. Loven presiserer at den spesielt tar sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling i samfunnet. Ytterligere forutsetter loven at den skal bidra til å bygge ned samfunnsskapte, funksjonshemmende barrierer. Det forutsettes også at man skal hindre at nye barrierer skapes. Med andre ord, likestillings- og diskrimineringslovgivningen tar opp en lang rekke forhold som regulerer og påvirker samfunnet vårt.

For å få effekt av alle disse reglene, har lovgiver tatt inn en regel i lovens § 4 hvor det fremgår at denne loven ikke kan fravikes ved avtale. Dette innebærer i realiteten at vi ikke kan påberope oss noen enighet om at diskriminering skal finne sted.

Forbud mot direkte og indirekte diskriminering

Lovens § 6 inneholder et konkret forbud mot å diskriminere på bakgrunn av kjønn, graviditet, og andre forhold. Det er her grunn til å merke seg at forbudet mot diskriminering også omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold.

Loven skiller mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling. Med **direkte forskjellsbehandling** menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt i en tilsvarende situasjon på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd. **Indirekte forskjellsbehandling** er definert som enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlatelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd. Slik forskjellsbehandling er lovlig når den har et saklig formål, det er nødvendig for å oppnå formålet og det ikke er for inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles. På arbeidslivets område er det likevel, ved direkte forskjellsbehandling, et tilleggsvilkår at «egenskapen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket», jf. § 9 andre ledd.

Andre bestemmelser

Det er i loven tatt inn et generelt forbud mot trakassering på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd, herunder seksuell trakassering. Loven definerer **trakassering** som handlinger, unnlatelser eller ytringer som har til formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdigende eller ydmykende. Videre inneholder loven et forbud mot gjengjeldelse. Iht. lovens § 14 er utgangspunktet at det er forbudt å gjengjelde mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven eller som har gitt uttrykk for at klage vil bli fremmet. Det samme gjelder vitner i klagesaker og personer som bistår i klagesaken, typisk advokater. Det er også forbudt å instruere noen om å diskriminere andre. Som dere skjønner er reglene i likestillings- og diskrimineringsloven svært omfattende, og det er flere aspekter jeg ikke har fått med i min oversikt, men min spalteplass er imidlertid brukt opp for denne gang.

LEDELSE/NETTVERK

Tillitsreformen

Regjeringen viser til Hurdalsplattformen ifm. tillitsreformen i offentlig sektor. Utfordringen for både arbeidstakere og ledere er at Hurdalsplattformen sier lite om hva regjeringen mener med begrepet, utover at de vil gi tilliten, tiden og makten tilbake til de som utgjør førstelinjen i offentlig sektor.

Tekst: Carl-Erik Christoffersen

Både «tillit» og «reform» er positivt ladede ord, men ikke noe nytt. Alle regjeringer som vil markere seg iverksetter en gjennomføring av en reform. Ifølge statssekretær Gunn Karin Gjul i Kommunal- og moderniseringsdepartementet skal kommunene heretter jobbe mer effektivt og smartere. Også det er positivt, men også det har vi hørt tidligere.

Hva mener de?

Så hva mener regjeringen med tillitsreformen? Arbeidsminister Hadia Tajik gir uttrykk for at det ikke er noen nyhet at Arbeiderpartiet er mer skeptisk til New Public Management (NPM) enn den forrige regjeringen. Den kommende reformen har derfor til hensikt å bli kvitt alle styringsmekanismer fra NPM, konkurranseutsetting, interne markeder og prestasjonsmålinger. Samtidig understreker hun at de ikke ønsker en kjempereform, men heller mange små. Grunnleggende velferdstjenester skal ikke kommersialiseres. Hun vil redusere bruken av markedsmekanismer i alle deler av velferdsstaten.

Selv om kommunene ikke har noen felles forståelse av en tillitsreform, er de nokså samstemte om hvilke problemer en slik reform skal til livs. Den skal fjerne tidkrevende rapportering, overdreven kontroll og detaljstyring.

Henter inspirasjon

Ifølge regjeringen skal tillitsreformen hente inspirasjon fra både Sverige og Danmark. I Sverige vil de la tillitsbasert styring og ledelse bli det dominerende prinsippet i offentlig sektor. Denne formen for styring og ledelse mener de er den riktige måten å drive kunnskapsbaserte organisasjoner på.

I Danmark har de, som i Norge, gjennomført et prosjekt om frikommuner. Det prosjektet har fungert godt og nå vil de tillate alle kommuner å søke om å få bli frikommuner. De vil avskaffe den omfangsrike reguleringen og lovgivningen på eldreområdet og starte helt forfra.
- All den tid som går med til prosess, byråkrati, kontroll og skjemaer, tærer på arbeidsgleden, sa den danske statsminister i sin nyttårstale.

Behov for omskolering?

Enkelte hevder at dagens kommunale ledere er utdannet under et helt annet regime, med målstyring og New Public Management. Spørsmålet er om norske ledere trenger omskolering for å gjennomføre denne reformen, eller om man i ferd med å slå inn åpne dører? Vi spør spesialrådgiver Thomas Bæk Jahreie i Fredrikstad kommune. Han er Hovedstyremedlem.

Han mener det ikke er behov for å gi alle kommunale ledere omskolering. Hvis det hadde vært behov for omskolering, betyr det at våre kommunale ledere ikke har nok kunnskap til den jobben de skal gjøre. Etter hans mening er ikke det riktig.

- Offentlig sektor har en veldig stiv og regelstyrt struktur, hevder Thomas Bæk Jahreie. Det er store krav til dokumentasjon. I stedet for at alt skal gjøres på en helt annen måte, er det heller et spørsmål om det er mulig å finne nye måter å gjøre jobben på.

Egenskaper en toppleder må ha for å kunne fylle den nye rollen, kan være å konsentrere seg om det store overblikket i sin virksomhet, og ikke å være opptatt av regelorientert styring på mikronivå. Topplederen må tørre å delegere ansvaret nedover i organisasjonen, samt følge opp sine mellomledere slik at de tar dette ansvaret og føler seg bemyndiget.

Hva er det som vil utgjøre tillitsreformen på din arbeidsplass?

- Det må være at toppleder slipper fram mellomlederne. Delegering i større grad nedover i organisasjonen og gi større handlefrihet. Det vil også stilles klare krav til medarbeiderne på ulike nivåer, sier Jahreie.

Gjennomføres ikke i praksis

Hvis vi går til statlig sektor, blir det hevdet at vi allerede har det meste på plass gjennom Hovedavtalen. Avtalens § 1 Formål og intensjoner beskriver veldig godt slik vi ønsker det gode arbeidsliv skal være. Har vi da behov for en reform?

Det er topplederne som skal være fanebærere for nye reformer. Den viktigste testen på tillitsreformens legitimitet får vi når vi ser på hvor mye tid topplederne bruker tid på partssamarbeidet i egen organisasjon. Det er interessant å se hvordan ASD vil at lederne skal håndtere tillitsreformen innenfor sitt ansvars- og myndighetsområde, særlig med henblikk på NAV, som har hele 18 000 ansatte. Ifølge arbeidsministeren (som også er sjef for NAV), skal reformen bygges på partsamarbeidet. Det vil bety at topplederen i NAV må bruke mye tid på partssamarbeidet.

AKADEMIKERFORBUNDET **STUDENT**

Til studentene i Akademikerforbundet

Vi er endelig kommet til 2022, og det nye året byr på mange spennende muligheter for deg som studentmedlem i Akademikerforbundet!

Som student kan du enkelt lese mer om saker som angår deg på akademikerforbundet.no/student. Der finner du informasjon om dine fordeler som studentmedlem, artikler og saker som angår deg, samt info om studentutvalgets medlemmer. Som medlem hos oss får du også tilgang til alle kurs som tilbys av forbundet.

I tillegg til å hjelpe deg når du trenger det, ønsker vi gjerne å høre hva du synes er viktig å jobbe for, og hva som opptar deg i din studiehverdag. Gi oss gjerne tilbakemeldinger på mail student@akademikerforbundet.no.

I løpet av våren ønsker vi også å invitere alle studentmedlemmer til å delta på et medlemsmøte. Det blir en kveld med litt faglig påfyll, og en mulighet til å bli enda bedre kjent med (og påvirke) studentutvalgets arbeid.

I løpet av våren vil det bli utskiftninger i studentutvalget, og vi ønsker gjerne flere kandidater med på laget.

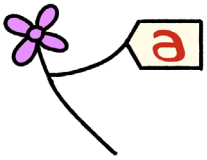
Studentutvalgets arbeid består av mye forskjellig, men vår hovedjobb er å være et bindeledd mellom studentmedlemmene våre , regionene og forbundet sentralt. Dette kan innebære alt fra å delta på konferanser for å representere studentmedlemmene, bidra med innspill til Akademikerforbundet sentralt, eller bistå forbundet med innhold på deres sosiale mediekanaler. Vårt ønske er å kunne ivareta studentmedlemmene våre på best mulig måte, både i studietiden, og i overgangen mellom student og yrkesaktiv.

Dersom du kunne tenke deg å bli med i studentutvalget til Akademikerforbundet, kan du kontakte oss på mail student@akademikerforbundet.no og gi oss beskjed om at du ønsker å bli med. Vervene i studentutvalget (utenom studentleder) er frivillige, og krever ikke mye tid i hverdagen din, men kan være en nyttig plattform for å skape et nettverk, og få verdifull erfaring på CV-en.

Hvis du ønsker å følge med på hva vi gjør, finner du oss på Instagram og Facebook.

Vi gleder oss til å ha deg som student hos oss - og husk, i Akademikerforbundet er det alltid kort vei til hjelp!

Hilsen Studentutvalget i Akademikerforbundet



KURS OG AKTIVITETER 2022

8. mars	**Unios 8. mars frokost** Sted: kommer
mars	**Spekter workshop** Målgruppe: tillitsvalgte og forhandlere i Spekter
9. mars	**Winorg for tillitsvalgte** Sted: Teams Påmeldingsfrist: 7. mars
26. april	**Pensjonskurs for tillitsvalgte, offentlig sektor** Sted: Teams Påmeldingsfrist: 12. april
1. juni	**Ny som tillitsvalgt? Introkurs** Sted: Teams Påmeldingsfrist:
14.-16. juni	**Politisk råd** Sted: Oslo Inviterte deltakere

Alle våre kurs er gratis for medlemmer i Akademikerforbundet.

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

KONTAKT

AKADEMIKER FORBUNDET

REGIONENE:

Akademikerforbundet Oslo Viken:
Oddvar Thoresen,
tlf. 977 61 811,
Oddvar@akademikerforbundet.no

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

Akademikerforbundet Vestfold og Telemark:
Roy Kenneth Skulstad-Hansen,
tlf. 924 16 302,
rkh@usn.no

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

Akademikerforbundet Rogaland:
Grethe Ånensen Øglænd,
tlf. 468 55 701,
grethe.anensen.oglend@sus.no

Akademikerforbundet Vestland:
Ingjerd Espe,
tlf. 918 83 672,
ingjerd.espe@domstol.no

Akademikerforbundet Midt-Norge:
Marit Ravlo Nikolaisen,
tlf. 906 14 044,
region.midt-norge@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet Nord:
Rune Husmo,
tlf. 916 90 372,
Rune.Husmo@skatteetaten.no

RÅDGIVENDE UTVALG:

Akademikerforbundet Stat
Mizanur Rahaman,
tlf. 988 22 658,
mri89@live.com

Akademikerforbundet Kommune
Øystein Bentstuen,
tlf. 986 07 130,
perb@viken.no

Akademikerforbundet Oslo kommune
Sverre Dahle,
tlf. 909 58 784,
sverdah@getmail.no

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

Akademikerforbundet Privat/Virke
Bernt Erik Jørgensen,
tlf. 920 11 368,
berntej@gmail.com

Rådgivende utvalg NAV
Catrine Rosanoff Aronsen,
tlf. 951 03 977,
c.r.aronsen@gmail.com

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

Studentutvalget
Synne Heggertveit
student@akademikerforbundet.no

SEKRETARIATET:

Generalsekretær: Astrid Tideman Sørland,
tlf. 979 76 756,
astrid.t.sorland@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

Rådgiver: Anders Aarskog,
tlf. 902 81 920,
anders.aarskog@akademikerforbundet.no

Rådgiver: Ingvild Baadsvik,
tlf. 997 72 588,
ingvild.baadsvik@akademikerforbundet.no

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

Konsulent: Christine Skjævesland,
tlf. 488 85 224,
christine.skjevesland@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

Regionkontakt: Berit Reppesgård,
tlf. 474 67 499,
berit.reppesgaard@akademikerforbundet.no

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

Utgitt av Akademikerforbundet
Ansvarlig redaktør: Astrid T. Sørland

Redaksjonsutvalg:
Alfred Sørbø
Ane Nyrud Dreyer
Martin Ølander

Skribenter/bidragsytere:
Carl-Erik Christoffersen
Bjørn Bråthen
Torill M. Høyer
Alfred Sørbø
Astrid T. Sørland

Trykk: Asker Print AS

Akademikerforbundet:
Tollbugt. 35, 0157 Oslo,
tlf. 21 02 33 64
post@akademikerforbundet.no

Forbundsleder:
Alfred Sørbø,
tlf. 975 82 084
alfred.sorbo@akademikerforbundet.no

Generalsekretær:
Astrid Tideman Sørland,
tlf. 979 76 756
astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no

HOVEDSTYRET (2020-2022):

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

Mizanur Rahaman
Nestleder
tlf. 988 22 658,
mri89@live.com

Jorunn Mørch Aasen
Styremedlem
tlf. 906 57 392,
jqv@trondheim.kommune.no

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

Øystein Bentestuen
Styremedlem
tlf. 986 07 130,
perb@viken.no

Anne Grønsund
Styremedlem
tlf. 951 46 438,
anne.gronsund@akademikerforbundet.no

Thomas Jahreie
Styremedlem
tlf. 916 74 467,
thojah@fredrikstad.kommune.no

Catrine Rosanoff Aronsen
Fast møtende vara
tlf.: 951 03 977
catrine.rosanoff.aronsen2@nav.no

Returadresse
Akademikerforbundet
Tollbugt. 35, 0157 Oslo

- Førstevalget for universitets- og høyskoleutdannede

AKADEMIKER FORBUNDET

Verv flere - vinn en reise!

Medlemmer som i løpet av året har vervet minst 3 medlemmer deltar i trekningen av

- et reisegavekort til en verdi av kr 10.000
- to reisegavekort til en verdi av kr 5.000

Navn på den som verver føres opp i innmeldingsskjemaet.

For å bli registrert som verver, forutsettes det at vervede medlemmer har betalt medlemskontingent til Akademikerforbundet.

Trekning av vervepremier vil bli foretatt 3. januar 2023. De som vinner blir kontaktet.

De som vant reisegavekort i 2021 var

Ali Ghazanfar
Ramin Nasery
Ellen Galaasen

Vi gratulerer og takker for innsatsen!