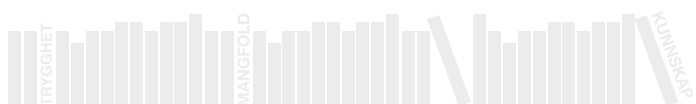


SIGNALER

NR 2 2013 22. ÅRGANG | Utgitt av Akademikerforbundet



AKADEMIKER
FORBUNDET



Kjære medlem!

Lønnsoppgjøret endte i år med forhandlingsløsning i kommunal og statlig sektor. Det er positivt at partene viste vilje og evne til å oppnå enighet uten å måtte gå veien om riksmekleren. Selv om mellomoppgjøret, som i hovedsak handler om penger, er mindre krevende enn et hovedtariffoppgjør, kan partene ta med seg nyttige og gode erfaringer til forhandlingene i 2014. Nå gjenstår lokale forhandlinger, som i hovedsak gjennomføres i kommunal sektor i løpet av høsten 2013.

I 2013 feires det at den allmenne stemmeretten er 100 år i Norge. Ved høstens valg kan over 4000 medlemmer av Akademikerforbundet avgi sin stemme. Ved stortingsvalget i 2009 var den generelle valgdeltakelsen på 76 prosent, mens 52 prosent av de stemmeberettigede norske statsborgere med innvandrerbakgrunn deltok. Det er viktig for vårt demokrati at borgerne bruker stemmeretten. Akademikerforbundet er partipolitisk nøytralt, og det er naturlig at våre medlemmer har ulike politiske preferanser. Det er i Norge tverrpolitisk enighet om viktige politiske tema som blant annet NAV-reformen, pensjonsreformen og samhandlingsreformen. Det er likevel politiske skillelinjer som den enkelte velger skal vurdere. Akademikerforbundets

viktigste oppgave er å sikre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår og samtidig sikre økonomisk og sosial trygghet. Det vil være positivt om våre medlemmer også ser til Akademikerforbundet og Unios politiske prioriteringer før de går til valgurnene.

Politisk råd, som avholdes 13.–15. juni i Tromsø, vil gi Akademikerforbundet viktige signaler om hvilke arbeidsområder som bør intensiveres og rammer som skal legges for forbundets kommende valgperiode. Hovedstyret legger frem en rekke saker til drøfting og vil med grunnlag i prosessene utforme dokumenter som får endelig behandling på landsmøtet 14.–15. november 2013. Et viktig spørsmål som debatteres er forbundets framtidige organisasjonsstruktur. Politisk råd vil se på alternativer til dagens regioninndeling og regionenes rolle og funksjon. En eventuell ny struktur må være godt forankret blant medlemmene og må sikre en videreføring av et representativt demokrati, der medlemmene velger representanter til å styre for seg. Det er også viktig at medlemmenes behov har førsteprioritet og løses effektivt.

Karensdager og svekkelse av sykelønnsordningen har regelmessig stått på den politiske dagsorden. IA-avtalen som ble

inngått mellom arbeidsgiverorganisasjonene, arbeidstakerorganisasjonene og myndighetene i 2001 var en forutsetning for at regjeringen den gang skulle frede sykelønnsordningen. Ved hjelp av ulike virkemidler fra myndighetene skulle partene i arbeidslivet oppnå tre mål: Å redusere sykefraværet med tjue prosent, få flere med redusert arbeidsevne i jobb, og få de ansatte til å stå lenger i arbeid. Nåværende avtale utløper 31.12.2013.

SSB-statistikk viser at sykefraværet ved utgangen av 2012 hadde gått ned sammenholdt med 2001. Nivået på sykefraværet var lavest i privat sektor med 6,2 prosent i 4. kvartal 2012, mens statlig og kommunal forvaltning hadde et fravær på henholdsvis 6,7 og 8,8 prosent. Det er bred enighet om at arbeid basert på IA-avtalen har bidratt til denne reduksjon. Avtalens innhold og systematisk arbeid har over tid gitt resultater. Det blir nå viktig å kartlegge hvorfor sykefravær i privat er lavere enn i offentlig sektor. Det er med grunnlag i den positive utviklingen viktig å frede sykelønnsordningen, samtidig som forskning og evaluering kan bidra til en forbedret IA-avtale som forventes å tre i kraft fra 01.1.2014.

Husk at du kan selv endre kontaktinformasjon på «min side» (adresse, e-post osv.).

Det er viktig at vi får beskjed om endring av arbeidssted!

Fagbevegelsen – en viktig samfunnspolitisk aktør

Tenk deg Norge uten en aktiv fagbevegelse. To perspektiv ville vært fullstendig dominerende. På den ene siden, eiers behov for å markere egne næringspolitiske og økonomiske interesser. På den andre, snevre forbrukerinteresser med prioritering ut fra massemedias kommersielle behov. Tilsvarende i offentlig sektor – den politiske og administrative ledelsen med et voksende hoff av kommunikasjonsmedarbeidere ville dominert mediebildet uten alternative stemmer.

Tekst: Stein Stugu, rådgiver De Facto

Skal dette unngås, er fagbevegelsen en helt nødvendig balanserende kraft. Både i kampen for medlemmenes lønn- og arbeidsforhold, men også for å ivareta samfunnspolitiske interesser. Makt, og hvordan makt er fordelt, legger rammen både for hele livet, på og utenfor arbeidsplassen. Og det henger sammen. En aktiv fagbevegelse med innflytelse til å påvirke samfunnsutviklingen er ingen selvfølge. I USA og England, og nå det sørlige Europa, ser vi hvor fort fagbevegelsens makt kan fordampe, med enorme konsekvenser. Forskjellene både i inntekt, formue og livsbetingelser er nå så store, at vi må tilbake til mellomkrigstida for å finne maken. Det samme gjelder trygde- og pensjonsrettigheter. Når fagbevegelsens innflytelse vurderes i Norge, snakkes det ofte - for ofte - om LOs innflytelse. LO har selvfølgelig makt, men ikke i kraft av størrelse alene. Forutsetningen for å oppnå noe, er at det gjøres et omfattende arbeid for å underbygge organisasjonens standpunkt. Stikkord er utredning, forankring av standpunkt, mediekontakt – alt helt nødvendig for at det LOs faglig-politiske arbeid skal ha verdi. Egen erfaring som mangeårig tillitsvalgt i LO er at aktive lokalorganisasjoner er helt sentralt. Aktive klubber og foreninger er viktige premissleverandører for mye av det LO mener. I tillegg er LOs styrke tuftet på at de både forsvaret medlemmenes lønn og arbeidsvilkår, og at de påvirker samfunnets rammebetingelser. På viktige områder er forutsetningen



for at (deler av) LO skal få gjennomslag samarbeid med andre deler av fagbevegelsen. Offentlig tjenestepensjon er et godt eksempel. NTL ville tapt kampen om videreføring av offentlig tjenestepensjon uten et omfattende samarbeid med Unio. Omvendt, uten arbeid gjennom Unio og samarbeid på tvers av hovedorganisasjonene, ville ikke et forbund som Akademikerforbundet hatt muligheter for å påvirke egen pensjon. Men små forbund har en viktig rolle å spille i tillegg. Den politiske debatten om ansattes vilkår, styring og arbeidsliv trenger tydelige aktører. Og den trenger medlemmenes betydelige fagkunnskap. På viktige områder som styring av helseforetakene, New Public Management, detaljert målstyring, kommuneøkonomi og offentlig sektors arbeidsvilkår, er det behov for både brede allianser og klare meninger. Et lite forbund kan være tydelig, og legge premissene for viktige samfunnsmessige debatter, også for hva resten av fagbevegelsen vil mene. Viktige motsetninger rundt styring av offentlig og privat sektor går ikke bare

mellom partiene, men ofte tvers gjennom partiene. Tendensen til elitistisk styring, med stor vekt på et mangfold av sentralt fastsatte mål med marginalisering av ansattes kompetanse som mulig konsekvens, preger ikke bare store statlige etater, men også mange kommuner. Det er enorm avstand mellom Høyres autoritære styring av skolen i Oslo, og hvordan verdikonservative høyrefolk ønsker å forholde seg både til styringsstruktur og fagbevegelse. Vi trenger derfor en mangfoldig fagbevegelse som kan bli hørt i hele det politiske spekteret. På noen områder er det lettere for fagforeninger uten LOs formelle fagligpolitiske samarbeid å bli hørt.

Både i privat og offentlig sektor ser vi at kravet til lojalitet, definert som fravær av kritikk, øker. Einar Flydal, førtidspensjonert seniorrådgiver i Telenor, illustrerer dette godt i Dagens Næringsliv 15/5-13 [han skriver om mangel på miljøansvar i IKT-bransjen]: ”Den er et typisk eksempel på den type fritenkning og provokasjoner man kan offentliggjøre som pensjonist og akademiker, ikke som ansatt i næringsliv og forvaltning.” Dessverre har Flydal rett. Fagbevegelsen må være seg sitt ansvar bevisst i forsvaret av medlemmers yringsfrihet og rett til å komme med innspill i den offentlige debatten. Men også som tydelige stemmer som ikke lar seg styre av ledere, politikere og eieres kortsiktige egne interesser. Motmakt og alternative stemmer, som samtidig representerer «de som har skoa på», og derfor vet hva de snakker om, er avgjørende forutsetninger for et levende demokrati.

PROFILEN



FAKTA

Navn:
Faria Asghar

Alder:
25 år

Medlem i:
Akademikerforbundet

Verv:
Leder for studentutvalget i
Akademikerforbundet

Interesser:
Trening, lese bøker og være med
venner

Faria Asghar.

Faria Asghar er en ung dame ben i nesen og hun går inn i alle oppgaver med sterkt engasjement. Hun er nyvalgt studentleder i Akademikerforbundet, en rolle hun kombinerer med studenttilværelse og deltidsjobb. Hun har nylig avsluttet ett års vikariat i sekretariatet og alle setter pris på å beholde kontakten med Faria. I løpet av våren har hun stått på stand på en rekke studiesteder og har overbevist mange om at Akademikerforbundet er et forbund for dem. Hun var også med på å organisere forbundets første studentkonferanse i mars, som skal være en årlig begivenhet.

Hva studerer du?

Jeg studerer psykologi og emner innen økonomi ved Universitetet i Oslo. Jeg har tidligere studert helseledelse og helseøkonomi.

Hva skal du bli når du blir stor?

Jeg har tenkt å kombinere helseledelse, helseøkonomi og psykologi. Eventuelt ta

en felles master disse fagene, eller kanskje master i organisasjonspsykologi?

Hvordan ser din hverdag ut?

Det er eksamensperiode nå så pr. i dag er det hektisk med mye lesing. Til vanlig har jeg forelesninger og deltidsjobb ved siden av.

Medlemsfordeler

Et godt tilbud

- Jeg synes behandlingsforsikringen som tilbys medlemmene i Akademikerforbundet er veldig bra. Vilkaene er gode og prisen er det absolutt ikke noe å si på, sier forsikringsmegler Roar Hagen, som har bistått Akademikerforbundet under forhandlingene om den nye forsikringen.

Solide aktører

Tryg har knyttet avtaler med kjente aktører i helse-Norge. De benytter seg blant annet av Aleris Helse, Volvat Medisinske Senter, Unilabs Norge AS, Curato AS, NIMI og Feiringsklinikken. Selskapet har også avtaler med klinikker i Sverige, Danmark og Tyskland, og pasientene blir behandlet på det sykehuset hvor de har kapasitet og best kompetanse på den spesifikke lidelsen.

- Behandlingsapparatet Tryg har i ryggen er solide aktører i helsevesenet. Det borger for at behandlingen skadelidte får er av høy kvalitet. Sammen med en garantitid på 14 virkedager bør dette kunne gi en rask og god behandling, sier Roar Hagen.

Garantert behandling innen 14 virkedager

Behandlingsforsikringen garanterer at du innen 14 virkedager skal ha blitt undersøkt, lagt inn, behandlet eller operert for den sykdommen eller ulykkesskaden du har.

Sykdom og skade

Forsikringen dekker utgifter til nødvendig medisinsk behandling ved sykdom og ved skadetilfeller. I tillegg dekker forsikringen nødvendig fysikalsk etterbehandling, og også psykolog- og krisehjelp dersom den forsikrede blir utsatt for traumatiserende hendelser, for eksempel ved ran, overfall og voldtekt.

Nytt forsikringstilbud til høsten

1. september 2013 får Akademikerforbundets medlemmer tilbud om behandlingsforsikring. Dersom du tegner forsikringen i løpet av lanseringsmånedet september, blir du med uten å levere helseerklæring. Det samme vil gjelde for din samboer eller ektefelle. Tegner du forsikringen senere, må du levere helseerklæring.



Behandlingsforsikring – også kalt helseforsikring – er et utbredt tilbud til ansatte i bedrifter i privat sektor. Totalt er rundt 360 000 mennesker i Norge omfattet av en slik forsikring, og en stor andel er forsikret via sin arbeidsgiver. I offentlig sektor er det ikke vanlig med tilbud om behandlingsforsikring via arbeidsgiver, der må de ansatte i hovedsak kjøpe forsikringen selv. Mange av Akademikerforbundets medlemmer er ansatt i offentlig sektor og forsikringskontoret har fått flere forespørsler om behandlingsforsikring. Dette er også noe av bakgrunnen for at Akademikerforbundet nå tilbyr forsikringen til sine medlemmer.

Rask behandling

Det å vente lenge på behandling er i seg selv belastende og kan føre til langtids-sykefravær. Kommer du raskt til god og effektiv behandling, kan det gi kortere (eller ingen) sykemeldingsperiode og bidra til at du kommer raskere tilbake i jobb, på trening og i hverdagen ellers.

Lik pris for alle

Etter forhandlinger med Tryg Forsikring er prisen blitt lik for alle medlemmer i Akademikerforbundet, uansett alder og kjønn. Årsprisen i 2013 blir kr 1 812, og det blir uendret pris for hele 2014. Du kan også kjøpe forsikringen til samme pris for ektefelle/samboer, og du kan være med i ordningen helt til du blir 70 år.

Mer info

Det kommer mer informasjon om den nye forsikringen i neste nummer av Signaler. Der vil du også finne et bestillingsark som du kan sende inn om du ønsker denne forsikringen. Når alle detaljene om forsikringen er helt på plass, vil det også komme informasjon på våre hjemmesider og på våre forsikringssider.

Følg med her:

www.akademikerforbundet.no/forsikring

Sykehuspartner: En servicebedrift for helsevesenet



Silje Schage Jacob.

Sykehuspartner

En enhet i Helse Sør-Øst som ble etablert 2003 som en felles tjenesteleverandør for hele foretaksgruppen innen områdene IKT, HR og innkjøp/logistikk.

Hovedkontor i Drammen, med avdelinger i Oslo, Grimstad, Porsgrunn, Brumunddal, Fredrikstad.

Totalt er det rundt 1000 ansatte, herav rundt 100 i Grimstad.

Ved avdelingen i Grimstad finner vi enheter som HR, IKT og Kundesenter.

Sykehuspartner har ansvar for felles-tjenester til helseforetak i Vest-Agder, Aust-Agder, Telemark, Vestfold, Buskerud, Østfold, Akershus, Oslo, Hedmark og Oppland.

I følge Sykehuspartner pågår det flere store og tunge prosjekter i virksomheten – blant annet Prosjekt «Bedre ressursstyring». Det har til formål å sikre at Helse Sør-Øst og helseforetakene får størst mulig nytte av de investeringene som er gjort i forbindelse med implementering av fellesløsninger for lønn og personal-administrasjon, ressurs og arbeidsplansystem (RAPS) og rekruttering.

- Sykehuspartner er alt det som ikke har noe med helse å gjøre i forbindelse med sykehusdrift, forteller lønnsmedarbeider og tillitsvalgt for Akademikerforbundet, Silje Schage Jacob (35), hos Sykehuspartner i Grimstad.

Tekst: Carl-Erik Christoffersen



Sykehuspartner leverer tjenester knyttet til sykehusdrift som økonomi, lønn og IKT, og virksomheten er spredt på flere arbeidsplasser i Grimstad, Porsgrunn, Drammen, Fredrikstad og Oslo.

Hvor mange medlemmer har Akademikerforbundet i Sykehuspartner?

- Det er bare 13 medlemmer, og det er etter min mening sørgelig få blant så mange ansatte. Hvis vi ser positivt på det, kan vi si at potensialet for å få nye medlemmer er svært stort.

Er det utfordrende å være tillitsvalgt i en virksomhet som Sykehuspartner?

- Utfordringene for meg er spesielt knyttet opp mot arbeidet med det lokale lønnsoppgjøret. Som tillitsvalgt skal jeg jo inn å forhandle for våre medlemmer. Siden jeg jobber med lønn, går jeg direkte fra forhandlinger for mine medlemmer til å administrere både det sentrale og det lokale oppgjøret for alle ansatte og alle fagforeninger på Sørlandet Sykehus. Akkurat dette gjør at jeg får mye dobbelt opp i en svært hektisk periode. Men vi jobber med noen løsninger på akkurat dette, forteller Silje.

Er det krevende at virksomheten er spredt utover det meste av Sør-Norge?

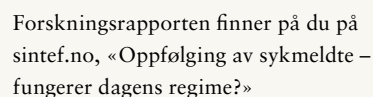
- Jeg synes det fungerer godt. Totalt er det rundt 1000 ansatte i Sykehuspartner. Det betyr det er forholdsvis mange på hvert sted, og det gjør at det ofte danner seg et arbeidsmiljø lokalt, på hver arbeidsplass. Dessuten ser vi klart fordeler av å være etablert på flere steder. Det er da mye enklere å få dekket opp behovet for kvalifisert personell. Vi er rundt 260 på lønn i Sykehuspartner og skulle de hentes fra samme sted, ville det by på utfordringer, mener Silje.

Silje ble medlem i Akademikerforbundet i 2005, og er i dag tillitsvalgt for Akademikerforbundet i Sykehuspartner. Hun kan ikke få skrytt nok av det gode kurstilbudet hun har fått gjennom forbundet.

- Jeg tok blant annet 15 studiepoeng i Arbeidsrett i 2011, et studium som forbundet organiserte i samarbeid med UiB. Studiet har vært svært nyttig for meg og jeg har hatt stort utbytte av det som ansatt og tillitsvalgt, understreker hun. Silje vil oppfordre alle andre medlemmer til å utnytte de muligheter de får når det gjelder kompetansepåfyll gjennom Akademikerforbundet.

Sintef foreslår å nullstille sykefravær-
debatten og heller starte om igjen med
følgende spørsmål: Hvorfor kommer
ikke folk tilbake på jobb når de er friske
nok til det? Med dette oppstår en rekke
nye ideer og muligheter, både i forhold
til system og regler.

Det er mange ulike typer sykefraværstyper. Et viktig skille er mellom de som ikke kommer tilbake i arbeid, selv om de er friske nok til det, og de tilfellene der langtidsfravær er nødvendig for å bli frisk. De som egentlig er friske nok til å arbeide, men er sykmeldt, står for det



9

Arbeidsrett



VERNETJENESTEN

Jeg vil i denne artikkelen gi en kort oversikt over reglene for de mest sentrale delene av en virksomhets vernetjeneste. Reglene gjelder alle typer virksomheter, herunder også offentlig sektor.

Arbeidsmiljøutvalget

Det sentrale organ i en vernetjeneste er arbeidsmiljøutvalget. Iht. arbeidsmiljølovens kapittel 7, skal arbeidsmiljøutvalg opprettes i alle virksomheter som sysselsetter minst 50 arbeidstakere. I mindre virksomheter, som har mellom 20 og 50 arbeidstakere, skal arbeidsmiljøutvalg opprettes hvis en part krever det.

Arbeidsmiljøutvalget er et partssammensatt organ hvor arbeidsgiver- og arbeidstakersiden skal ha like mange representanter. Vervet som leder av utvalget går på omgang mellom partene. Ved stemmelikhet i utvalget er leders stemme utslagsgivende. Dette vil i realiteten si at flertallet i utvalget vil skifte mellom arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden, alt etter hvem som har ledelsen. Reglene for valg til arbeidsmiljøutvalg følger av egne forskrifter til arbeidsmiljøloven. Jeg kan av plasshensyn ikke gå nærmere inn på disse reglene i denne artikkelen.

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

Arbeidsmiljøutvalget har en rekke oppgaver, herunder bl.a. behandling av planer i virksomheten som vil kunne få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, behandling av saker vedr. bedriftshelsetjeneste og intern vernetjeneste, samt etablering og vedlikehold av virksomhetens HMS-arbeid. Utvalget kan også, hvis det er nødvendig av hensyn til liv og helse, pålegge arbeidsgiver å gjen-

nomføre konkrete tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet i virksomheten.

Verneombudsordningen

En meget vesentlig del av vernetjenesten er verneombudsordningen. Reglene om verneombud er tatt inn i lovens kapittel 6. Det fremgår her at det i utgangspunktet skal velges verneombud i alle virksomheter uansett størrelse. Hvis virksomheten har under 10 ansatte, kan det imidlertid avtales mellom partene at det ikke skal være verneombud i virksomheten. Loven fastsetter av bevisensyn, at avtalen skal være skriftlig. Hvis ikke annet er avtalt, varer en slik avtale i 2 år. Antall verneombud i en virksomhet skal fastsettes iht. antall ansatte, virksomhetens art og arbeidsforholdene for øvrig.

I virksomheter med flere verneombud skal det velges minst ett hovedverneombud.

Disse skal velges blant de allerede valgte verneombudene. Hovedverneombudet har ansvar for å samordne verneombudenes virksomheten.

Funksjon, myndighet og ansvar

Verneombudene har en viktig funksjon i virksomheten. De skal ivareta arbeidstakerenes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet og se til at hensynet til arbeidstakerenes sikkerhet, helse og velferd ivaretas iht. arbeidsmiljølovens regler. Verneombudet er i loven pålagt en ganske omfattende aktivitetsplikt.

Blir et verneombud kjent med forhold som fremstår som en fare for ulykker eller som på annen måte kan være helsefarlig for de ansatte, skal verneombudet selv søke å avverge faren. Dersom dette ikke lar seg gjøre, skal verneombudet umiddelbart varsle arbeidsgiver eller dennes representant på arbeidststedet. Arbeidsgiver plikter da å svare på henvendelsen.

Gjøres det ikke noe fra arbeidsgiver, skal verneombudet varsle Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget om dette. Verneombudet kan også velge å stanse arbeidet, dersom det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakeres liv og helse og denne faren ikke kan avverges på annen måte. Verneombudet må i disse tilfeller også vurdere hvilket omfang som må til for at stansingen skal ha den nødvendige effekt. Arbeidsgiver eller dennes representant skal i disse tilfeller varsles omgående. Vi ser således at et verneombud har en betydelig myndighet i forhold til å stanse virksomhet som truer arbeidstakeres liv og helse. Det er imidlertid arbeidstilsynet som tar stilling til om arbeidet skal gjenopptas eller fortsatt være stanset. Verneombudets stansingsrett gjelder kun inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til stansingsspørsmålet. Avslutningsvis kan nevnes at arbeidsmiljøloven fastslår at verneombudet ikke kan pålegges noe erstatningsansvar i forbindelse med stansing av arbeid.

Advokat Bjørn Bråthen

Forhandling / tariff



Mot trangere tider?

Vi har nå lagt bak oss et sentralt lønnsoppgjør, der kjøpekraften også denne gang er styrket. Lønsmottakere i Norge har gjennom de siste 40 årene hatt en betydelig lønnsutvikling. Kjøpekraften for arbeidstakere har økt nesten dobbelt så raskt i Norge som i Sverige de siste 10 årene. Tall fra TBU viser at ansatte i privat og offentlig sektor i perioden 2007 til 2012 hadde en lønnsvekst på omtrent 25 %.

I motsetning til resten av Europa, er Norge inne i en høykonjunktur, men nå ser flere fagmiljø tegn til en mer dempet vekst. Det kan bli flere arbeidsløse, mer moderate lønnsoppgjør, fallende boligpriser og fortsatt lav rente. DNB-økonomene begrunner de mindre lyse framtidsutsiktene med to forhold knyttet til oljeinvesteringene og boligprisene.

Lavere oljeinvesteringer

Veksten i oljeinvesteringene - som var rekordhøy i fjor - vil bli nesten halvert allerede i 2013, og vil falle videre mot null i de kommende årene. Økonomene begrunner dette med at oljeinvesteringene nå er så store at det ikke er særlig rom for ytterligere vekst. Dessuten tror de lavere oljepris også vil dempe investeringslysten. SSB har også forventninger om en redusert vekst i oljeinvesteringene.

Utflating/fall i boligprisene

Boligprisene vil fortsatt øke mye i 2013 (7,5 %), men så går det mot en utflating og kanskje et lite prisfall i 2015 og 2016. Forklaringen er at i perioden 2007-2011 økte antall husholdninger med 34.000 i året, mens boligbyggingen lå på 22.000 nye bolig årlig. Nå har boligbyggingen tatt seg opp og dette forholdet er i ferd med å endre seg.

DNB-økonomene forventer at to av de sterkeste drivkreftene bak de siste årenes økonomiske opptur vil miste sin betydning - og det vil gjenspeile seg i resten av økonomien.

Tøffere arbeidsmarked?

I fjor økte antall sysselsatte med 2,1 %. I år forventer økonomene at veksten avtar til 1,4 %, før den faller videre ned mot en halv prosent i 2016. Arbeidsløsheten kan stige med omkring ett prosentpoeng og komme opp i 4,3 % (AKU-ledighet) i 2016. NAVs beregninger er mer optimistiske og anslår at det vil bli 100.000 flere i jobb i løpet av 2013 og 2014.

Fortsatt reallønnsvekst

DNB-økonomene tror reallønnsveksten vil fortsette, selv om lønnsveksten vil avta og prisstigningen vil tilta de kommende årene. Både i 2015 og 2016 anslår DNB at lønningene vil øke med 3,5 % og prisene stige med 2,2 %. SSB er mer optimistisk med hensyn til lønnsvekst og anslår 4,1 prosent i 2014 og med 4,5 prosent i 2015.

Lav rente?

Selv om en gradvis renteøkning har vært varslet gang på gang det siste året, tror DNB-økonomene nå at en svakere øko-

nomisk utvikling vil få Norges Bank til å vente helt til høsten 2014 før banken begynner å heve styringsrenten. Rentehevinger vil kunne svekke kjøpekraften.

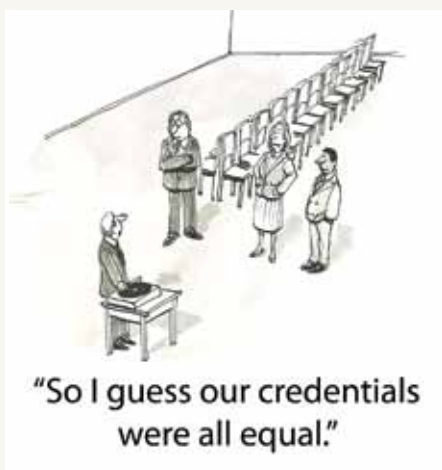
Fremtidig lønnsdannelse i offentlig sektor

Selv om prognosene er usikre, bør vi ta høyde for en mer moderat vekst i lønningene i de kommende 3 år. For offentlig sektor vil det bli en særlig utfordring å rekruttere personell til en voksende velferdssektor i et stramt arbeidsmarked. Den offentlige økonomien vil bli presset som følge av dette. Sett fra Akademikerforbundets ståsted, er det ikke en bærekraftig løsning om offentlig sektor løser økonomiske utfordringer ved å tilby lavere lønnsvekst enn industrien. Partenes håndtering av Holden III-utvalgets innstilling kan i denne sammenheng bli viktig. Utvalget skal vurdere erfaringene med lønnsdannelsen gjennom de 12 årene som er gått siden handlingsregelen og inflasjonsmålet for pengepolitikken ble innført. Videre skal det også drøfte makroøkonomiske utviklingstrekk som kan skape utfordringer for norsk økonomi og lønnsdannelsen framover. Holden III-utvalget skal ha som utgangspunkt at frontfagsmodellen skal videreføres.

(red.)



Akademikerforbundet
STUDENT



Hva bør studenter vite om ansettelse og kontrakt?

Arbeidsavtalen

Avtalen skal være skriftlig og inneholde:

- Partenes identitet
- Arbeidsplassen
- Beskrivelse av jobbinnhold
- Tiltredelsestidspunkt
- Ev. varighet av midl. tilsetting
- Prøvetidsbestemmelser
- Rett til ferie, feriepenger mv.
- Oppsigelsesfrister
- Lønn og godtgjørelser
- Daglig/ukentlig arbeidstid
- Lengde på pauser
- Spesielle arbeidstidsordninger
- Ev. tariffavtaler

I hovedsak er det forbud om midlertidig ansettelse, med noen unntak:

- Vikariater
- Arbeidets karakter (ikke ordinært arbeid)
- Praksisarbeid
- Arbeidsmarkedstiltak
- Organisert idrett, trener, utøvere

Tilsetting

Krav til saklig utvelgelse, kvalifikasjonskriterier:

- Utdannelse
- Praksis
- Skikkethet

Oppsigelsen

Det er oppsigelsesforbud.

Unntaket er om det er saklig grunn, som f.eks. rasjonalisering, nedleggelse av virksomheter, driftsinnskrenking osv.

Usaklige grunner kan være kjønn, alder osv.

Kilde: Advokat Bjørn Bråthen, foredrag 15. mars 2013

Besøk oss
også på



Ledelse/nettverk

Feil valg av personell koster samfunnet dyrt

Mange ledere foretar feilansettelser. Dette kan koste dyrt. Verstingene finner man blant toppledere, og privat sektor har flere feilansettelser enn offentlig sektor, viser en undersøkelse gjennomført av Xtra personell.

Hva kan man gjøre for å unngå feilansettelser?

I en ansettelsesprosess bør ikke lederen stole på egne vurderinger alene. Et intervjuutvalg med bred representasjon kan sikre en bedre prosess.

Når offentlig sektor kommer bedre ut enn privat sektor, kan det ha sammenheng med at lederne gjennom sentrale avtaleverk er forpliktet til å inkludere tillitsvalgte og det sentrale medbestemmelsesapparatet (MBA), der det finnes.

Økende press i offentlig sektor

Mange offentlige virksomheter er underlagt et økonomisk presset regime. Det har oppstått en myte som sier at jo færre administrative stillinger en kommune er, jo mer effektiv er den. Mange politikere nører opp under denne oppfatningen. Det har mange steder vært et mål å få flere over fra administrative til operative stillinger, fordi det har vært en utbredt oppfatning at de som jobber administrativt ikke produserer noe. Med en stadig krympende bemanning og økende krav til produktivitet, blir det enda viktigere å unngå feilansettelser.

Lite tid til å utøve ledelse

Enkelte ledere i offentlig sektor har personalansvar for opptil 25 personer. Det er et stort kontrollspenn og

i kombinasjon med andre oppgaver og resultatkrav, blir det lite tid til oppfølging av de ansatte. Da er man ekstra avhengig av å ha rett person på rett sted.

Rutine og profesjonalitet

Større virksomheter har ofte mer ressurser til ansettelsesprosessen og foretar flere ansettelser enn små virksomheter. Ressurser og erfaring gjør at virksomheten etablerer bedre rutiner og blir mer profesjonelle i ansettelsesprosessen. Når det gjelder rutine og profesjonalitet på individnivå, sier det seg også at disse egenskapene foredles gjennom erfaring, slik det generelt sett er færre feilansettelser blant de som har vært med i arbeidslivet en stund enn blant yngre ledere. Personlig egnethet til oppgaven er selvfølgelig en forutsetning.

Xtra personell har gjennomført en undersøkelse om ansettelser blant norske ledere med personalansvar.

Noen tall fra undersøkelsen:

Av 512 nordmenn med personalansvar vedgår 58,3 prosent at de har gjort feilansettelser, og 22,7 prosent at de har gjort det mer enn fem ganger.

Det er i privat sektor og i mindre bedrifter lederne har gjort flest

feilansettelser. I 60,3 prosent av virksomhetene i privat sektor har de spurte gjort feilansettelser, mens tilsvarende tall for det offentlige er 55,1 prosent.

Det er en klar overvekt av toppledere som innrømmer feilansettelser. Hver tredje toppleder (33,9 prosent) har gjort over fem feilansettelser, mens 73 prosent har gjort det minst en gang. Dette er langt høyere tall enn for mellomledere, fagledere, teamledere og prosjektledere.

Verstingene – med flere enn fem feilansettelser – finnes også i det private næringsliv. Her svarer hver fjerde leder (25,1 prosent) at dette har skjedd mer enn fem ganger, mot 19 prosent i det offentlige. I mindre virksomheter, med under 80 ansatte, har 64,3 prosent av lederne foretatt feilansettelser, mens tallet er 55,6 prosent blant dem som har over 250 ansatte. Undersøkelsen viser også at yngre ledere gjør flere feilansettelser enn eldre. I aldersgruppen 18-39 år er det 27,6 prosent som innrømmer å ha gjort mer enn fem feilansettelser. Blant de eldste lederne over 60 år er det 20,4 prosent som har gjort det samme.

(red.)



**Én svale gjør
ingen sommer.**

Aristoteles

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

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

Kurs & aktiviteter

13 15	Juni	Politisk råd 2013 Sted: Clarion Hotel Bryggen, Tromsø Valgte representanter
29 31	August	KS: Forhandlingskurs Sted: Kielbåten Påmeldingsfrist: 20. juni 2013
05 07	Sept.	Stat: Forhandlingskurs Sted: Kielbåten Påmeldingsfrist: 20. juni 2013
12 14	Sept.	Oslo kommune: Forhandlingskurs Sted: Kielbåten Påmeldingsfrist: 20. juni 2013
14 15	Oktober	Arbeidsrett trinn III Sted: Oslo Påmeldingsfrist: 1. september 2013
23 25	Oktober	I samme båt Sted: NSB konferansetog fra Oslo/Quality Hotel Strand Gjøvik Påmeldingsfrist: 2. september 2013
04 05	Nov.	Konflikthåndtering trinn I Sted: Oslo Påmeldingsfrist: 1. oktober 2013
14 15	Nov.	Landsmøte Sted: Quality Hotel Olavsgaard Valgte delegater

REGIONENE:

Akademikerforbundet Øst:

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

Akademikerforbundet

Hedmark/Oppland:

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

Akademikerforbundet

Buskerud/Vestfold/Telemark:

Trond Horntvedt,
tlf. a. 33 51 21 25, mob. 957 57 713,
trond.horntvedt@nav.no

Akademikerforbundet Agder:

Tor Kåre Steinsland,
mob. 926 66 621,
tor.kare.steinsland@lillesand.kommune.no

Akademikerforbundet Rogaland:

Kari Mellemstrand,
mob. 482 76 007,
k.mell@online.no

Akademikerforbundet Vest:

Sidsel Sunde-Tveit,
tlf. a. 55 56 99 12, mob. 959 89 999,
sidsel.sunde-tveit@bergen.kommune.no

Akademikerforbundet Midt-Norge:

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

Akademikerforbundet Nord:

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

SEKTORUTVALGENE:

Akademikerforbundet Stat:

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

Akademikerforbundet Kommune:

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

Akademikerforbundet Oslo kommune:

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

Akademikerforbundet Privat:

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

Akademikerforbundet Spekter:

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

SEKRETARIATET:

Generalsekretær: Astrid Tideman Sørland,
tlf. 21 02 33 67, mob. 979 76 756,
astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no

Forhandlingssjef: Rune Johnsrud,
tlf. 21 02 33 63, mob. 918 03 852,
rune.johnsrud@akademikerforbundet.no

Seniorrådgiver: Bjørn Halvorsen,
tlf. 21 02 33 62, mob. 917 38 692,
bjorn.halvorsen@akademikerforbundet.no

Adm. konsulent: Inger Nyen,
tlf. 21 02 33 64/65,
inger.nyen@akademikerforbundet.no

Konsulent: Christine Skjævesland,
tlf. 21 02 33 64,
christine.skjævesland@akademikerforbundet.no

Konsulent: Ane Nyrud Dreyer,
tlf. 21 02 33 66, mob. 957 06 112,
ane.n.dreyer@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet forsikringskontor:

tlf. 21 02 33 69,
forsikring@akademikerforbundet.no

Utgitt av Akademikerforbundet

Ansvarlig redaktør: Astrid T. Sørland

Redaksjonsutvalg:

Alfred Sørbo
Ane Nyrud Dreyer
Bjørn Halvorsen

Skribenter/bidragstere:

Carl-Erik Christoffersen
Bjørn Bråthen
Stein Stugu
Alfred Sørbo
Astrid T. Sørland

Trykk og grafisk
tilrettelegging: www.comitas.no

Akademikerforbundet:
Tollbugt. 35, 0157 Oslo,
tlf.: 21 02 33 64, faks: 21 02 33 61
post@akademikerforbundet.no

Forbundsleder:
Alfred Sørbo,
mob. 975 82 084
alfred.sorbo@akademikerforbundet.no

Generalsekretær:
Astrid Tideman Sørland,
tlf. 21 02 33 67, mob. 979 76 756
astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no



HOVEDSTYRET:

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

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

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

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

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

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

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

Returadresse:
Akademikerforbundet
Tollbugt. 35, 0157 Oslo



Sommerkampanje 2013

I juni, juli og august får du en kinobillett for hvert medlem du verver!

Kinobillettene kommer i tillegg til de ordinære vervepremiene.

Pass på at den du verver fører deg opp som verver i innmeldingsskjemaet, som ligger på vår hjemmeside under «Bli medlem».