



---

**Arendalsuka: Arena  
for de viktige politiske  
diskusjonene**

SIDE  
**9**

---

**Lokale lønnsforhandlinger:  
Hvordan forbereder du deg?**

SIDE  
**12**

---

**Å være frilanser, hva  
innebærer det?**

SIDE  
**15**



## Kjære medlem

Akademikerforbundet vil denne høsten gjennomføre lokale forhandlinger på en rekke arbeidsplasser. Dette gjelder medlemmer i kommunal og statlig sektor. Regioners, sekretariatets og tillitsvalgtes oppfølging av de lokale forhandlingene er viktig for medlemmenes lønnsdannelse.

Sentralt skal det denne høsten også gjennomføres viktige forhandlinger om framtidig hovedavtale for statlige arbeidsplasser i regi av Unios forhandlingsutvalg for stat der Akademikerforbundet også er representert. Eksisterende avtale utløper ved årsskiftet. Hovedavtalen skal danne grunnlag og gi regler for forhandlinger om opprettelse av overenskomster og andre tariffavtaler. Avtalen er den viktigste rammen for bedriftsdemokrati og medbestemmelse i staten.

Hovedavtalen i stat er regulert partsforholdet i omtrent 40 år uten at det har vært vesentlige materielle endringer knyttet til partsforholdet, rettigheter, plikter og maktfordeling.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) har nedsatt et Arbeidsgiverråd for å gi råd om

arbeidsgiverpolitikk. Rådet består av toppledere innenfor 15 statlige virksomheter, fra Forsvaret til universiteter, som møtes jevnlig for å diskutere spørsmål som er viktige for staten som arbeidsgiver. Gruppen gir råd til KMD, som forvalter statens arbeidsgiverrolle. Den siste tiden har rådet viet mye av møtevirksomheten til å diskutere hovedavtalen i staten. Et eget debattnotat har stilt spørsmål om arbeidsgiver bør få utvidet rett til å styre uten at man må forhandle med arbeidstakerorganisasjonene. Ved reforhandling av hovedavtalen, vil det fra Akademikerforbundets side være viktig å sikre at dagens medbestemmelsesordninger og gjeldende drøfting- og forhandlingsrettigheter blir opprettholdt. Vi kan ikke se at det er behov for utvidet styringsrett for arbeidsgiver. Et av de viktigste punktene som utfordres, er ansattes mulighet til medbestemmelse, bl.a. når virksomheter skal omorganisere. Gode omstillingsprosesser får man ved involvering av ansatte på arbeidsplassen. Dagens hovedavtale tar høyde for dette.

Akademikerforbundet avholder landsmøte 14. og 15. november og vil da

blant viktige saker behandle forbundets politiske plattform for de kommende tre år. Regionene møttes i juni i år til Politisk råd og ga mange viktige innspill til Hovedstyret som nå skal utforme endelige dokumenter som skal fremlegges for landsmøtet. Et sentralt tema denne gangen er å avklare hvilken posisjon forbundet skal innta når det gjelder påvirkning av klimapolitikken. Signalene fra Politisk råd er at forbundet må være en pådriver til det grønne skiftet. Som deltaker på Arendalsuka var det inspirerende å overvære ulike foredrag om utfordringene vårt samfunn står overfor. Disse perspektivene vil bli viktige når hovedstyret skal utforme politisk plattform.

Kommunevalget er viktig for våre borgere. Som medlem av Akademikerforbundet oppmuntres du til å delta i årets kommunevalg. Deltakelse innebærer at du støtter opp om en kurs eller retning for de kommende fire år i din kommune eller region.

*Godt valg!*

# Årets ildsjel 2018



## Kjetil Berntsen

Tillitsvalgt ved Norsk Tipping

I en organisasjon som Akademikerforbundet, der mye er basert på idealisme og frivillighet, er det viktig å ta vare på ildsjelene. Vi ønsker med denne prisen å vise at vi verdsetter ildsjelenes engasjement og arbeid for organisasjonen.

Prisen deles ut årlig til en person i Akademikerforbundet som har gjort en innsats ut over det man kan forvente og som er en inspirasjonskilde for oss andre.

**Kjenner du noen som fortjenerprisen Årets ildsjel 2019?**

**Send forslag til [ats@akademikerforbundet.no](mailto:ats@akademikerforbundet.no)**

# Valg av politisk ledelse i Akademikerforbundet for perioden 2020-2022

Valgkomitéen presenterte sitt forslag til Hovedstyre for perioden 2020-2022, samt ordfører med varaordfører på Politisk råd i juni:

## Hovedstyre 2020-2022:

| Navn                 | Verv          | Tariffområde | Region   |
|----------------------|---------------|--------------|----------|
| Alfred Sørbø         | Forbundsleder | KS           | Rogaland |
| Mizanur Rahaman      | Nestleder     | Stat         | HedOpp   |
| Svein Kvammen        | Styremedlem   | KS           | Vest     |
| Jorunn Mørch Aasan   | Styremedlem   | KS           | Midt     |
| Thanh Nguyen         | Styremedlem   | Oslo kommune | Øst      |
| Hege Wikestad        | Styremedlem   | Stat         | Nord     |
| Anne Grønsund        | Styremedlem   | KS           | Agder    |
| Thomas Jahreie       | 1. vara       | KS           | Øst      |
| Øystein Bentstuen    | 2. vara       | KS           | BuVeTe   |
| Bernt-Erik Jørgensen | 3. vara       | Privat       | Øst      |
| Berit Reppesgård     | 4. vara       | Stat         | Øst      |

## Ordfører 2020-2022:

Inga Bolstad

## Varaordfører 2020-2022:

Ruth Lie



Leder av valgkomitéen Stig Fonås sier at regionene har vært engasjerte i prosessen og kommet med mange og gode innspill.

## Veien videre etter Politisk råd

Valgkomiteen ga regionene mulighet til å kunne komme med forslag til endringer av kandidater eller posisjoner for de som er foreslått.

Valgkomiteen fremmer sitt endelige forslag 1. september og regionenes frist til å komme med forslag til endringer ble satt til 15. august. Det kom ikke inn forslag til endringer.

Valg gjennomføres på landsmøtet 14.-15. november 2019 på Moxy Oslo X. Landsmøtet består av delegater valgt av regionenes årsmøter



## PROFILEN

# Skal styrke Akademikerforbundet i NAV

*Hun vil presentere seg på Akademikerforbundets NAV-konferanse i Oslo i september, og fortelle deltakerne hva hun skal jobbe med i frikjøpsperioden.*

*- Akademikerforbundet ønsker å styrke sin tilstedeværelse i NAV for å gi bedre oppfølging av medlemmer og tillitsvalgte. Samtidig har vi en målsetting om å øke medlemstallet, sier Catrine.*

*Hun synes det er svært inspirerende å være den som har fått denne utfordrende og spennende oppgaven. I første omgang vil hun bruke tid på å bli kjent med medlemmene ved bl.a. å besøke regionene og lokallagene, og ønsker å være på tilbudssiden når det gjelder å organisere aktuelle småkurs og lunsjmøter.*

*Tekst: Torill Marie Høyer*

*- Hvilken kjennskap har du til NAV?*

*- Jeg har siden 2016 jobbet i NAV lønnsgaranti i Vardø. NAV lønnsgaranti er statlig og ligger organisatorisk under Arbeid og ytelser, tidligere Statens lønnsgarantifond, som ble inkludert i NAV i 2007, forteller Catrine.*

*I perioden 1992-2007 jobbet hun i Aetat for NAV ble etablert i Vardø. Der har hun hatt forskjellige oppgaver opp gjennom årene. Hun startet som yrkesveileder og*

*fortsatte med dagpenger, tiltakspenger, tiltaksarbeid og formidling. Fra 2003 til 2007 var hun avdelingsleder. I 2007 ble hun tilsatt som fagansvarlig for dagpenger og tiltakspenger i Finnmark. Fra 2003 til 2016 var hun ansatt som fagansvarlig for AAP (arbeidsavklaringspenger). Fagområdet ble da spesialisert og flyttet ut av Finnmark, og Catrine ble overført til avdeling for lønnsгарantisaker. Den statlige delen av NAV kjenner dermed Catrine meget godt. – Jeg har alltid likt meg veldig godt i NAV. Det å jobbe med mennesker som har behov for hjelp, gjør at man får et annet perspektiv enn f.eks. når man jobber i bank, understreker hun. – Det å ha et NAV med gode tiltak for brukerne vet jeg er kolossalt viktig, og jeg opplevde selv dette veldig sterkt da jeg jobbet i Aetat Vardø under fiskerikrisen i 2003 og tiden som fulgte.*

*Lokalsamfunnet i Vardø ble brutalt rammet av stor arbeidsledighet i en periode med store endringer i fiskeripolitikken, og hva Aetat da kunne og måtte bidra med var helt vesentlig for at folk skulle klare seg.*

*- Det fantes jo ikke arbeidsledighet i Vardø før fiskerikrisen. Før det måtte vi hente inn arbeidskraft til kommunen. Men tapet av omtrent 400 arbeidsplasser snudde Aetat og samfunnet nærmest på hodet.*

*- Jeg husker vi diskuterte hvordan vi kunne bruke tiltakene kreativt slik at folk skulle få nye sjanser, forteller Catrine.*

## Statlig og kommunale tariffspørsmål

*- Hvor godt kjenner du den kommunale*



## FAKTA

### Navn:

Catrine Rosanoff Aronsen

### Alder:

54 år

### Medlem i:

Akademikerforbundet

**Verv:** Frikjøpt som NAV-prosjektarbeider for Akademikerforbundet frem til 31.12.

### Interesser:

Sport, politikk og ledelse

*delen av NAV?*

*- Jeg har stor kunnskap om kommunene i og med at jeg er varaordfører for Arbeiderpartiet i Vardø og også leder av administrasjonsutvalget, forteller Catrine. Jeg kjenner godt til de ulike områdene de kommunalt ansatte jobber med i NAV,*



*- Mitt bidrag er å jobbe for at NAV-medlemmene skal bli sterke sammen, og vi må finne ut hvordan vi kan samle oss. Vi må hente ut vår gode kompetanse og jobbe sammen mot et godt arbeidsmiljø. Det er viktig å få frem overfor de som ikke er organiserte at man aldri vet når man trenger hjelp.*

og jeg har deltatt i både kommunale og statlige lønnsforhandlinger, så jeg har god kompetanse innen dette. Jeg kjenner dermed til både statlige og kommunale tariffavtaler.

*- Hvordan tenker du å utføre vervet i og med at du bor i Vardø og også er varaordfører?*

- Mye av det administrative frikjøpsarbeidet kan planlegges her fra Vardø, og kan greit kombineres med varaordførerrollen, forteller Catrine. Varaordførerjobben krever henne ikke hver dag, så dette skal gå bra. Rollen krever at hun trer inn når ordføreren er fraværende, og hun deltar i bystyremøter og formannskapsmøter. Hun vil trolig jobbe i Oslo 2-3 dager i uka, og parallelt jobbe med medlemspleie og reise rundt på kommunebesøk.

- Jeg er en strukturert person, og ved å strukturere og planlegge godt skal jeg få dette til. Jeg gleder meg veldig, sier hun.

### Mastergrad i ledelse

Catrine tok videregående utdanning innen handel og kontor i 1984, og fortsatte på Bankakademiet i Vardø mens hun jobbet i bank fram til 1992. I 2018 fullførte hun sin mastergrad i offentlig administrasjon og ledelse på Universitetet i Tromsø.

- Det har vært utrolig spennende og lærerikt å være student i voksen alder, så jeg anbefaler alle å følge drømmene sine om å ta høyere utdanning selv om man er vel voksen. Det er aldri for seint å lære, sier Catrine.

Mastergraden kommer godt til nytte både i den nåværende rådgiverstillingen i NAV lønnsgaranti, som ordfører kandidat og i

vervet som frikjøpt.

- Jeg ser på det som en utfordring for meg som frikjøpt å forme og administrere min egen hverdag fremover. Ingen direkte ordre eller stillingsinstruks, men jeg må være kreativ og tenke sjøl, understreker Catrine.

### Raske svar - og partipolitisk uavhengig

*- Hvor lenge har du vært medlem av Akademikerforbundet?*

- Faktisk ikke så lenge. Jeg meldte meg inn i 2017. Han jeg er gift med var medlem av Akademikerforbundet, og jeg ville sette meg inn i hva dette forbundet står for. Jeg var ute etter å finne en organisasjon som er partipolitisk uavhengig, ettersom jeg er en ganske profilert person i Vardø som varaordfører for Ap. Mitt medlemskap i Akademikerforbundet har vært en utrolig fin og lærerik periode, og jeg vil fremheve hvor positivt det er for medlemmene å få raske svar når man trenger hjelp, og at forbundet har medlemmer med ulik utdanning. Det å kunne ta med seg forbundet fra jobb til jobb, er en stor fordel. Her synes jeg virkelig Akademikerforbundet innfrir godt det de markedsfører, sier Catrine.

Tidligere var hun medlem av NTL, og har bare fint å si om den gode lærdommen og erfaringen hun fikk fra organisasjonen, men føler på at det nå er veldig fint å kunne skille partipolitikk og fagforeningspolitikk. - Det å være organisert i seg selv er veldig lærerikt, og jeg har erfaring som plasstillitsvalgt, medlem i landsstyret og studieleder fra tidligere, og all denne nyttige kunnskapen

tar jeg med meg inn i mitt nåværende verv, understreker Catrine.

### Store endringer i NAV

Catrine er opptatt av både NAV-ansattes og NAV-brukeres situasjon. Hun mener at NAV er en god organisasjon å jobbe i, men understreker også hvor viktig det er at de ansatte har en trygg arbeidssituasjon og et godt arbeidsmiljø for igjen å kunne bidra med gode tjenester for brukerne.

- Det har skjedd kolossale endringer de siste årene f.eks. når det gjelder digitalisering, noe som på sikt kan føre til færre NAV-kontor. Det er viktig for oss som organisasjon å følge med på hva som skjer i NAV, og hvordan samfunnsoppdraget rigges, mener Catrine, som nå blir en fast deltaker i Akademikerforbundets NAV-utvalg.

*- Hva er viktig fokus for at flere NAV-ansatte skal melde seg inn i Akademikerforbundet?*

- Mitt bidrag er å jobbe for at NAV-medlemmene skal bli sterke sammen, og vi må finne ut hvordan vi kan samle oss. Vi må hente ut vår gode kompetanse og jobbe sammen for et godt arbeidsmiljø. Det er viktig å få frem overfor de som ikke er organiserte at man aldri vet når man trenger hjelp. Jeg tenker det er viktig å forstå hvordan man kan påvirke og bidra i den organisasjonen man er, og jeg vil prøve å få frem viktigheten av NAV-systemenes MBA (medbestemmelsesapparat), hvor de ansattes tillitsvalgte har jevnlig møter med arbeidsgiver, og dette er et viktig forum å være bevisst, avslutter Catrine.

**MEDLEMSFORDELER**

# Har du forsikret dine kjære barn?

*Mange spør seg om man trenger barneforsikring i Norge hvor vi har et offentlig helsevesen og et godt stønadssystem. Noen mener at vi ikke trenger å forsikre våre barn, mens andre mener at barneforsikringen kommer godt med som et supplement til de offentlige ordningene.*

Ved utgangen av 2018 var det ca. 600 000 barn som var dekket av en eller annen form for barneforsikring. Dette utgjør over halvparten av alle barn i Norge under 18 år.

Det finnes flere varianter av barneforsikring og foreldre bør spørre seg hva barnet og familien har behov for dersom barnet rammes av sykdom eller ulykke. Prisen på forsikringen vil også være en faktor man må vurdere når man skal velge.

En **barneulykkesforsikring** er rimelig og enkel, og den dekker behandlingsutgifter og erstatning ved medisinsk invaliditet etter en ulykke. En slik forsikring kan kjøpes uten å måtte levere helseopplysninger om barnet.

En **barneforsikring** er mer omfattende, og den dekker medisinsk invaliditet både etter sykdom og ulykke, samt at den som oftest har en uføredekning. Forsikringen vil da gi foreldre og barn en ekstra økonomisk trygghet i hverdagen. Den er noe dyrere enn en barneulykkesforsikring, og som regel er det krav om helseopplysninger.

Da det er langt mer vanlig å bli ufør som følge av sykdom enn ulykke, er det viktig at forsikringen har denne dekningen. Akademikerforbundets barneforsikring dekker selvfølgelig både medisinsk invaliditet og uførhet. I tillegg gir den også dekning ved alvorlige tilstander, dagpenger ved sykehusopphold, ombyggingsstønad m.m.

Gjennom ditt medlemskap i Akademikerforbundet får du kjøpt en av markedets beste barneforsikringer til en veldig hyggelig pris, kun kr. 1 772 per år. Du kan kjøpe forsikringen både til dine barn og barnebarn som er mellom 3 md. og 18 år. Barnet kan beholde forsikringen ut det året de fyller 26 år.

Ønsker du mer informasjon om forsikringen, kan du lese mer på [akademikerforbundet.no/forsikring](http://akademikerforbundet.no/forsikring). Her finner du også påmeldingsskjema som må benyttes hvis du ønsker å kjøpe barneforsikringen.



Foto: Estera Kluczenko/No Isolation

**NYHET**

Fra 2019 dekker Akademikerforbundets barneforsikring leie av AV1 robot ved langvarig fravær fra skole på grunn av skade eller sykdom. Roboten sørger for at man kan følge med i undervisningen fra sykesengen.

**AKADEMIKERFORBUNDETS FORSIKRINGSKONTOR**

Ta kontakt!

Har du spørsmål eller ønsker rådgivning, kan du ta kontakt med forsikringskontoret på 21 02 33 69 eller [post@forsikring.akademikerforbundet.no](mailto:post@forsikring.akademikerforbundet.no).

## Hva sier tillitsvalgthåndboken om sentrale og lokale forhandlinger?



Del 2, side 21

### 16. Forhandlingsarbeidet

#### 16.1 Sentrale og lokale forhandlinger

Tarifforhandlinger omfatter både lønnsdannelsen og rettigheter for medlemmene. Forhandlinger skjer både på sentralt og lokalt nivå.

Akademikerforbundet deltar i de sentrale lønnsforhandlingene gjennom deltakelse i Unios forhandlingsutvalg for de ulike tariffområdene. Det er primært de lokale tillitsvalgte som står for de lokale forhandlingene. Forbundets åtte regioner koordinerer og gjennomfører forhandlinger der det er meldt om behov for bistand. Medlemmene holdes løpende orientert om viktige datoer, frister og resultater.

Hovedtariffavtalen/overenskomsten blir ofte inngått for to år. Når denne reforhandles kalles dette for hovedoppgjør og perioden i mellom kalles et mellomoppgjør. Ved hovedoppgjøret forhandles hele avtalen og økonomi, mens i mellomoppgjøret er det som oftest kun økonomi som forhandles.

De sentrale partene avtaler hvordan den økonomiske rammen man har blitt enige om skal innrettes. Dette kan f.eks være generelt tillegg, økning av garanti-/minstelønn, justeringer av enkelte grupper og avsetning til lokale forhandlinger. Partene kan i sentrale oppgjør også avtale at det ikke skal gjennomføres lokale forhandlinger. Dette skjer gjerne dersom den prosentvise veksten er så lav at partene ikke vil avsette midler til å gjennomføre lokale forhandlinger. Det finnes også tariffavtaler og bestemmelser i tariffavtaler der lønnsutviklingen utelukkende skjer lokalt. Dette gjelder bla.a. i kommuner (HTA kap. 3 og 5.), fylkeskommuner, blant sykehusansatte og i privat sektor. I tariffområdet Spekter blir også noen av rettighetene forhandlet lokalt i B-dels overenskomsten.

Lokale forhandlinger tar normalt utgangspunkt i bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Samtidig skal det ved lønnsfastsettelsen tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjør. I de lokale forhandlingene for ansatte i stat og kommune vil man ikke kunne streike eller bli utsatt for lockout dersom man går til brudd. Det framgår av tariffavtalene at ulike nemndløsninger da i hovedsak skal avgjøre tvisten.

Tillitsvalgthåndboken finner du som tillitsvalgt på *min side*, eller send en forespørsel til [post@akademikerforbundet.no](mailto:post@akademikerforbundet.no)

## BEDRIFTSPROFIL/LOKALLAG

# NAV Tromsø: Medlemmenes perspektiv i fokus

*Akademikerforbundet er store i NAV Tromsø og har to tillitsvalgte, men én lokalforening. Stine Victoria Krag og Åse-Johanna Syversen er Akademikerforbundets to plasstillitsvalgte, men de er ansatt i to ulike tariffområder, henholdsvis stat og kommune.*

*Tekst: Carl-Erik Christoffersen*



Stine Victoria Krag, tillitsvalgt NAV Tromsø

- Det som er spesielt hos oss, er at medlemmene er fordelt på to forskjellige arbeidsgivere på én arbeidsplass, sier Stine Victoria Krag. Det har ført til at Akademikerforbundet har to tillitsvalgte på denne arbeidsplassen, men ett felles lokallag, forteller hun. Bortsett fra i lokale lønnsforhandlinger, har vi felles medlemsmøter i vårt lokallag. Vi skiller ikke på stat og kommune der.

Rådgiver Stine Victoria Krag jobber med brukeropfølging i NAV Tromsø, både på statlig og kommunal side. Før hun kom til NAV, jobbet hun som rådgiver på Karrieresenteret på Universitetet i Tromsø. Veiledning og brukerkontakt var derfor ikke nytt for henne, da hun kom til NAV.

## Tett på medlemmene

Det er velkjent at det å være synlig og tett på medlemmene er en god strategi for vekst. I motsetning til mange andre lokallag, har Akademikerforbundet i NAV Tromsø en del medlemsmøter gjennom året.

- Kanskje ikke regelmessig, sier hun, men vi inviterer medlemmene til møter når det dukker opp saker vi vil orientere om eller der vi ønsker å få innspill. På den måten får vi et mandat fra medlemmene og kan si hva de mener i medbestemmelsesapparatet. Vi oppfordrer også de medlemmene som ikke har deltatt på møtet til å ta kontakt med oss i etterkant, slik at vi også får med oss deres synspunkter.

## En stor arbeidsplass

NAV Tromsø er en ganske stor arbeidsplass. Totalt er vi rundt 135 medarbeidere i det gamle politihuset i Tromsø. Og vi har et veldig godt arbeidsmiljø, legger Stine Victoria Krag til. Medarbeiderne i NAV Tromsø har mange muligheter, både innen arbeidsoppgaver

og utfordringer. Det er også mange flinke og faglig dyktige kolleger.

Rundt 50 av de ansatte er organisert i Akademikerforbundet, og siden vi er en stor arbeidsplass, har vi et fint utgangspunkt til å kunne vokse videre. Vi har et godt lokallag og tett kontakt med medlemmene. Det fører til at vi også har mange aktive og engasjerte medlemmer.

## Forbereder lokale forhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger er noe som de fleste medlemmene er engasjert i. Gjennomføringsplanen for høstens forhandlinger er i ferd med å komme på plass, forteller Stine Victoria Krag. Vår oppgave vil derfor i første omgang være å hjelpe medlemmene til å utforme realistiske lønnskrav med god argumentasjon.

Ellers er det stor oppmerksomhet rundt det som skjer innen organiseringen av NAV og endringer av måten vi jobber på. Dette er saker som kommer utover høsten og her regner vi med stort engasjement hos medlemmene.

## FAKTA OM NAV

NAV gir råd og veiledning til arbeidsgivere og arbeidstakere for å bidra til at ledige hoder og hender finner ledige jobber, og for å hindre sykefravær og utstøting fra arbeidslivet. NAV yter tjenester i alle kommuner i landet. Arbeids- og sosialdepartementet har i tildelingsbrevet satt fire overordnede mål for NAV:

- Flere i arbeid
- Gode levekår for de vanskeligst stilte
- Sikre økonomiske rettigheter gjennom god ytelsesforvaltning
- Gode brukeropplevelser

NAV har i alt 13.300 årsverk til drift, herav 135 ansatte i NAV Tromsø. Akademikerforbundets lokallag i NAV Tromsø har rundt 50 medlemmer.

## POLITIKK OG SAMFUNN

# Arendalsuka: Arena for de viktige politiske diskusjoner

*For åttende gang ble Arendalsuka arrangert. Den skal være en årlig nasjonal arena hvor aktører innenfor politikk, samfunns- og næringsliv møter hverandre og folket, for debatt og utforming av politikk for nåtid og framtid. Den er partipolitisk uavhengig, og har som mål å styrke troen på politikk og politisk debatt.*

*Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen*

- Hensikten med å være tilstede på Arendalsuka var å hente informasjon og inspirasjon rundt temaer som: Det grønne skiftet, bærekraft og forbrukersamfunn, det digitale skiftet og trepartssamarbeidet under press, sier forbundsleder Alfred Sørbo. Bare temaet klima/miljø hadde hele 233 arrangementer. Digitalisering hadde 133 og temaet arbeid hadde 103 arrangementer. Det sier seg selv at å kunne følge med på til sammen på rundt 500 parallelle arrangementer er en umulig oppgave. Det kreves mye forhåndsarbeid for å velge ut de viktigste. Det har vi gjennomført, understreker Alfred Sørbo, og vi er svært fornøyd med de arrangementene vi har fått deltatt på.

## Det grønne skiftet – Bærekraft og forbrukersamfunn

Det var som nevnt hele 233 arrangementer om klima og miljø man kunne delta på under årets Arendalsuke. Naturlig nok, med den miljøkrisen vi er oppe i. Og en rekke alvorlige realitetsbeskrivelser kom fram i løpet av uka. Togradersmålet man snakket om i Paris har vi passert. I dag snakker vi om et firegradersmål, understreket Kristin Halvorsen fra Cicero – senter for klimaforskning. Faktisk var det enkelte som mente det var mer realistisk å snakke om et åttegradersmål siden dette øker eksponentialt. Effektene av at vi har passert togradersmålet kan vi allerede se. Isbreer forsvinner og vi får norske



somre som vi måtte til Mallorca i 60-årene for å oppleve.

- Jorda vår tåler ikke mer, konkluderte Erik Damman da vi snakket med ham. Nå må vi omsider gripe fatt i selve drivkraften bak denne utviklingen. Den maskuline ideen om vekstkonkurranse, krig og den sterkeste rett. Vi trenger en politisk verdirevolusjon, understreket han. Erik Damman startet **Fremtiden i våre hender** i 1974. Han var en av de første i Norge som snakket om bærekraft. I dag er han 88 år, men er fortsatt like glødende, når han snakker om bærekraft.

- Allerede i 70-årene mente nordmenn flest at vi hadde nok, og at overforbruket gikk på bekostning av både miljø og naturressurser, rettferdighet og livsglede. Men markedsføring og konkurransepolitikk drev oss likevel videre. I dag er vårt overforbruk mange ganger dette. Erik Damman mener dagens økonomiske konkurransepolitikk har drevet oss

over grensen til det ekstreme. Vi må tenke helt nytt understreker han.



*Dagens økonomiske konkurransepolitikk har drevet oss over grensen til det ekstreme, mener miljøforkjemper Erik Damman (Foto: no.wikipedia.org)*

Erik Damman er revolusjonær i ordets beste forstand. Han tror på demokratiet og parlamentarismen. De store endringsprosesser skjer normalt gjennom en nyorientering blant folk flest. Men i dag mener han at situasjonen er så prekær, at vi ikke kan vente på at endringen skal komme via individuell nyorientering.

- Vi må handle kollektivt, gå inn i partier og organisasjoner som står for en kursendring, mener han. Utfordre økonomene og politikerne

om hvordan en samarbeids- og delingsøkonomi konkret kan erstatte konkurranseøkonomien.

Vi må også akseptere at vi ikke har svarene; vi må gjenopprette visjonen om en bedre framtid. Derfor er den demokratiske debatt så viktig, sier Erik Damman med klare henvisninger til Arendalsuka. Andre har rost ham for nettopp det at han aldri har mistet håpet.

### Arbeidsliv – den norske modellen under press

En rekke debatter og politiske diskusjoner tok opp arbeidsliv som tema. Under Arendalsuka løftet Forskerforbundet fram det presset som er mot våre tillitsvalgte. Hovedbildet er tydelig, slo Forskerforbundet fast: Tillitsvalgte og arbeidstakere opplever at arbeidslivet går mer i autoritær retning, og at de får mindre innflytelse over sin hverdag.

Det norske arbeidslivet har fram til nå vært kjennetegnet av høy tillit, høy produktivitet, stor omstillingsevne og lavt konfliktnivå. En hovedårsak til dette er det forpliktende trepartssamarbeidet i den norske modellen. Nå mener 45 % av spurte arbeidstakere at arbeidslivet beveger seg inn i en autoritær retning. Blant vitenskapelige ansatte i universiteter og høyskoler oppgir under halvparten (45 %) å ha innflytelse på faglige strategier og prioriteringer der de er ansatt.

Slike konklusjoner burde bekymre regjeringen, understreker Guro Elisabeth Lind, leder i Forskerforbundet. Dette går midt imot regjeringsplattformen. Hovedavtalen i staten skal reforhandles i år og nå har de anledning til å realisere målet i Granavoldenplattformen.

### Vi stoler på arbeidstakerorganisasjonene

Norske arbeidstakerorganisasjoner oppnår nest høyest tillit i årets

Tillitsbarometer. 71 % av de spurte gir karakterene 6 eller høyere (10 er høyeste karakter). Dette er også litt opp fra i fjor.

Samtidig viser undersøkelser at arbeidstakerne blir stadig mer positive til fagforeningens rolle i samfunnet. Dette er svært positivt, men dessverre ser vi ikke at dette samtidig øker viljen til å bli medlem.

Stortinget inntar tredje plassen i årets Tillitsbarometer. I alt 67 % gir denne gang karakteren 6-10, noe som er litt ned i forhold til i fjor. På en god fjerdeplass kommer norske arbeidsgiverorganisasjoner, der 65 % som gir karakteren 6 eller høyere. Dette er også klart opp i forhold til i fjor.

Tillit til regjeringen har gått tydeligst ned. 50 % av de spurte gir denne gang karakterene 6 eller høyere, mot 60 % i fjor. Noe av forklaringen på at regjeringen gjør det svakere enn for eksempel Stortinget, er nok at regjeringen er sammensatt fra én politisk side, mens Stortinget favner alle politiske avskygninger.

### Privatiseringens politikk

En av de debatter som ble lagt merke til under Arendalsuka var Unios «velferdsduell» mellom byrådsleder i Oslo, Raymond Johansen og Frps nestleder Terje Søviknes.

Konkurransemodellen som har gitt stadig mer privatisering av Velferds-Norge, har sitt utgangspunkt i EØS-avtalen tidlig på 1990-tallet. Dette slår FAFO-rapporten «Når velferd er til salgs» fast. En faktrapport som sto sentralt i flere debatter på Arendalsuka. Etter EØS-avtalen forpliktet Norge seg bl.a. til å gjennomføre anskaffelsesdirektivene i norsk rett. EØS-reglene om offentlige anskaffelser var ikke bare interne retningslinjer for forvaltningen, men regler som var ment å gi private rettslige krav overfor forvaltningens innkjøp. Etter hvert økte imidlertid den politiske viljen til privatisering,



Raymond Johansen (Ap) og Terje Søviknes (Frp)

selv om det var partipolitiske forskjeller.

Et godt eksempel på disse forskjellene kom fram i debatten mellom Terje Søviknes og Raymond Johansen.

- Det er greit å tjene penger her i landet – også innen velferden, ble understreket av Frp. Tallene viser at børsnoterte selskaper skal ha ført ut fra Norge mer enn 100 millioner skatte kroner – avkastning fra barnehagedrift og sykehjem. Raymond Johansen svarte at han var ideologisk mot at børsnoterte selskaper i skatteparadiser utførte skatte kroner fra landet. Det er i dag sju konsern i norsk arbeidsliv som dominerer den private velferden. Dette er ikke bra, understreket han.

Det er også interessant, ifølge FAFO-rapporten, at studier peker på at potensialet for å høste økonomiske gevinster av å inkludere private aktører er større innenfor tekniske tjenester enn velferdstjenester. Dessuten har kostnadsbesparelsene av å inkludere private aktører i markedet for offentlig finansierte tjenester avtatt over tid. Et av Frps kjerneargumenter er at kvaliteten blir så mye bedre med privatisering. Forskningsstudiene forteller at det er ingen entydig sammenheng mellom private velferdsløsninger og høyere kvalitet på tjenestetilbudet.

## Hva skjer med lønn, pensjon og arbeidsvilkår?

Hvilke krav til lønns-, arbeids- og pensjonsvilkår kan man sette ved privatisering av offentlige velferdstjenester? Er det rimelig at det skal være like vilkår når tjenester blir privatisert, eller når det offentlige kjøper inn tjenester som de selv også leverer? I FAFO-rapporten stilles nettopp dette spørsmålet, og det berører selve konkurranseforholdene i markedet.

Bør lønns-, arbeids- og pensjonsvilkårene være like uavhengig av sektor, når de utfører de samme skattefinansierte offentlige oppgavene? Med et krav om like vilkår kan det argumenteres for at det dermed ikke er lønn, arbeidsvilkår og pensjon som gjøres til gjenstand for konkurranse, at det dreier seg om kostnadseffektivitet, kvalitet eller for eksempel tjenesteinnovasjon. Er det så mange kroner å hente utenom lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår,

når de private selskapene også skal sikre fortjeneste til sine eiere? Og er de private selskapene virkelig så mye mer effektive enn de offentlige virksomhetene? Trolig ikke. Det er ikke så mye annet enn lønn, pensjon og arbeidsvilkår å spare inn på, dersom et anbud skal vinnes på ren økonomi.



### FAKTA

Arendalsuka har gjort ideene fra sin svenske storebror (Almedalsveckan) til et norsk arrangement. Den ble i år arrangert for 8. gang, første gang i 2012. Tidligere fylkesmann i Vest-Agder, Øystein Djupedal, har vært en drivende kraft og målet har vært «å skape et viktig sted for de tidsrelevante politiske diskusjoner». Nøkkeltall for årets uke:

- Antall arrangementer: 1 258
- Antall stands: 204
- Antall akkrediterte pressefolk: 312
- Antall arrangementssteder: 11
- Antall aktører: Drøyt 1 200 unike aktører tilstede med arrangement og stands
- Antall forventede besøkende: 80 000

### Almedalsveckan

Den gjennomføres årlig i Visby på Gotland, der representanter for de politiske partiene samles og diskuterer politikk. Interesseorganisasjoner og firma arrangerer også seminarer gjennom uken. Region Gotland samordner arrangementet.

Almedalsuka hadde sitt utgangspunkt i de talene som Olof Palme holdt hver sommer i parken Almedalen i Visby. Tradisjonen begynte med et improvisert møte som den daværende utdanningsministeren hadde i parken den 25. juli 1968. Palme talte da fra en lastebil ved Krutthornt ved Almedalen. 1981 var første gang der samtlige partiledere var til stede.

**FORHANDLING/TARIFF**

# Lokale lønnsforhandlinger: Hvordan forbereder du deg?

Årets lønnsoppgjør var et mellomoppgjør. Det betyr at det i hovedsak ble forhandlet om en akseptabel økonomisk ramme. Etter krevende meklingsrunder på overtid, gjør nå Akademikerforbundets tillitsvalgte opp status og forbereder seg til høstens lokale forhandlinger.



Det er viktig for Akademikerforbundet å gjennomføre lønnsoppgjør som sikrer reallønnsvekst for alle medlemmer. I år ble kjøpekraften for arbeidstakerne i staten sikret gjennom de sentrale forhandlinger. I tillegg ble det satt av 1,24 % av lønsmassen til lokale forhandlinger. Dette er halvparten av de lønnsmidler som forhandlingene ga. Det er viktig å huske at arbeidstakere som har permisjon med lønn også skal omfattes av de lokale forhandlingene.

I kommunesektoren endte forhandlingene for våre medlemmer med en total ramme på 3,46 %. De forskjellige tariffområdene har ulik innretning på lønnsdannelsen. Noen får lønnen kun fastsatt gjennom sentrale forhandlinger. Andre får lønnen fastsatt kun gjennom lokale forhandlinger. I tillegg er det de som har en kombinasjon av sentrale tillegg og lokale pottforhandlinger, som for eksempel i staten.

For medlemmene er det viktig at de forbereder lønnskrav. Den lokale tillitsvalgte kan gi veiledning om de muligheter du har til å fremme lokale

lønnskrav. Er du i tvil om hvem som er din tillitsvalgt, kan du kontakte forbundet sentralt eller regionalt.

## Er jeg nødt til å levere lønnskrav?

I år er arbeidstakerne, gjennom det sentrale oppgjøret, i mye større grad sikret en lønn på linje med prisveksten. Men samtidig vet vi ikke før året er omme hva prisveksten blir. Anslagene fra det tekniske beregningsutvalg (TBU) ble gjort i begynnelsen av året. I disse dager ser vi at kronekursen synker merkbart, noe som betyr at prisen på mange varer vil kunne bli høyere enn forutsatt i mars.

Noen medlemmer kan tenke: Det er jo bare småpenger som det skal forhandles om, så hvorfor bruke mye tid for å utarbeide et krav? I noen år kan det være riktig at det ikke er satt av mye penger til lønnsoppgjørene, mens det i andre år kan være mer penger i potten. Det som er sikkert er at du kan ikke forvente noe lokalt tillegg hvis du ikke har levert krav.

Årets oppgjør i staten endte med en 50-50

fordeling (sentralt/lokalt). Tilsvarende fordeling i fjor var 60-40.

- Det er ekstra viktig at våre medlemmer fremmer lønnskrav, sier rådgiver Eystein M. Hagesæther i Akademikerforbundet.



Eystein M. Hagesæther, rådgiver i Akademikerforbundet

Dette fordi vi nå har hatt mange lokale lønnsforhandlinger på rad i staten. Årlig har det i de sentrale oppgjørene blitt satt av penger til dette. Den lokale lønnsdannelsen har blitt mye viktigere i staten, og arbeidsgiver har ønsket å overføre stadig mer av forhandlingene lokalt. Pr. 1. juli er det satt av i gjennomsnitt 1,24 % pr. arbeidstaker. Dette utgjør rundt 6 000 kroner dersom du har en årslønn på 500 000 kroner. Så når det blir satt av såpass mye penger

lokalt, blir det svært viktig at alle fremmer et lønnskrav, understreker han.

### Hva er et realistisk krav?

Pottens størrelse vil ofte avgjøre hva som er et realistisk krav. I kommunal sektor vil også arbeidsplassens økonomiske situasjon være med og sette rammer. Et realistisk krav varierer mellom de ulike sektorer og kan variere innen samme sektor. Våre medlemmer i KS-området kapittel 4 har sin lønnsvekst gjennom det sentrale oppgjøret. Forbundets medlemmer i kapittel 3 og kapittel 5 har kun lokal lønnsdannelse. I kapittel 3 og kapittel 5 bør man derfor se på hva som ble resultatet for kapittel 4, og minst ha et lønnstillegg som er på nivå med kapittel 4 (som fikk alt sentralt).

I staten forhandler man ofte om lønnstrinn, mens man på noen arbeidsplasser forhandler om et kronebeløp. Et for høyt krav vil bli betraktet som useriøst, mens det vil skape en presset forhandlingssituasjon hvis man legger seg for lavt. Akademikerforbundet har mange dyktige og erfarne forhandlere, som kan bistå med å vurdere slikt.

### Kommunesammenslåing en del av oppgjøret?

En del kommuner som skal slå seg sammen med nabokommuner ved nyttår, har lagt opp årets lokale lønnsforhandlinger som en «lønnsjustering» eller harmonisering av lønn med de kommuner de skal slå seg sammen med. Det er noe Akademikerforbundet avviser. I avtaleverket står det klart at de årlige lokale lønnsforhandlinger skal være **reelle** forhandlinger mellom likeverdige parter. I praksis betyr det at slike lønnsjusteringer må eventuelt tas utenom årets lokale lønnsforhandlinger.

### Hva er gode argumenter?

Et velbegrunnet lønnskrav er et viktig verktøy for den tillitsvalgte som skal forhandle. Argumentasjonen bør være relativt kort, men det er viktig å få fram vesentlige forhold knyttet til ansvar og arbeidsoppgaver, utdanning og lønnsnivå. Husk også å gjennomgå lokal lønnspolitikk for å finne ut hvilke



kriterier som skal vektlegges, og at gode argumenter må forankres i den lokale lønnspolitikken. Noen stikkord for gode argumenter kan være:

- Endringer i kompetanse (har tatt videreutdanning i løpet av siste år).
- Endringer i ansvarsområde (oppgaver, omfang, økonomi, fag, ledelse).
- Endringer i stillingens kompleksitet (oppgavenes vanskelighetsgrad, uensartede, krevende).
- God resultatoppnåelse (kvantitet og kvalitet, individuelt eller i team).
- Lønnsmessige skjevheter (hvis du ligger lønnsmessig dårlig an i forhold til andre medarbeidere i samme type stilling/med samme kompetanse).

Du finner flere tips om dette på: [akademikerforbundet.no](http://akademikerforbundet.no) (se Lokale lønnsforhandlinger).

### Viktige forberedelser for medlemmene

Lokale lønnsforhandlinger foregår ved at de ansatte, gjennom sine tillitsvalgte, framsetter sine lønnskrav. Dette lønnskravet skal legges fram innen en bestemt dato.

- Det er viktig at du så tidlig som mulig blir enig med din tillitsvalgt når dette skal gjøres og hvem som skal ha kravet, sier rådgiver Martin Ølander i Akademikerforbundets sekretariatet. På en del arbeidsplasser har de utformet egne kravskjemaer som du skal bruke. Der det ikke finnes slike skjemaer, har Akademikerforbundet tilgjengelige



Martin Ølander, rådgiver i Akademikerforbundet

kravskjemaer på sin hjemmeside: [akademikerforbundet.no](http://akademikerforbundet.no) (se Lokale lønnsforhandlinger).

Stikkordsmessig kan vi peke ut følgende viktige momenter for våre medlemmer:

- Ta kontakt med din lokale tillitsvalgt (er du usikker på hvem det er, kontakt forbundets sekretariat eller regionalt nivå).
- Få vite dato for levering av lønnskrav.
- Få gode råd om utforming av lønnskrav.

Det kan også være nyttig å be om en lønssamtale med din nærmeste leder. Dette er noe du har rett til.

**Alle skal få bistand:** Alle medlemmer av Akademikerforbundet skal kunne bli representert av en tillitsvalgt ved årets lokale lønnsforhandlinger. - Det forutsetter at medlemmene tar tidlig kontakt med sine tillitsvalgte, slik at det blir et godt samspill og god koordinering i forkant av forhandlingene, understreker Martin Ølander. Dersom du ikke har tillitsvalgt, ta kontakt med sekretariatet.

## AKADEMIKERFORBUNDET LOKALT

## Tolkene i Akademikerforbundet (TiA), nyetablert fag- og interessefellesskap

*Før sommeren mottok Akademikerforbundet en henvendelse fra Tolkeforbundet som ønsket å bli en del av Akademikerforbundet og Unio. Tolkeforbundet har ca. 230 medlemmer og 500-700 frilansere.*



AKADEMIKER  
FORBUNDET  
Tolkene



*Mariann Eidberg er oppnevnt som leder av interimstyret som skal jobbe med etableringen av TiA.*

### Uravstemming

Det ble gjennomført uravstemming om å gå inn i Akademikerforbundet i juni. Det var 82 % deltakelse og 92,3 % sa ja.

De første medlemmene har meldt seg inn.

### Fra interessefellesskap til fagforening

Tolkeforbundet er et interessefellesskap og tolkene jobber innen både stat og kommune, i hele stillinger og i deltidsstillinger innen virksomheter som NAV, skole og helse og omsorg. En del er frilansere, gjerne i kombinasjon med annet arbeid.

Tolkene er opptatt av å ha et sterkt faglig fellesskap for å vedlikeholde faglig utvikling og bedre betingelsene. For frilansere er det bl.a. viktig å ha en organisasjon som kan ivareta

arbeidsbetingelser og honorar for utført arbeid.

I Akademikerforbundet vil tolkene få støtte og handlingsrom.

Forbundet er godt rustet til å ta imot tolkene og arbeide for deres interesser.

- Vi er glade for at Tolkeforbundet ønsket å bli tilsluttet Akademikerforbundet og vi ser frem til å arbeide for tolkenes interesser i de kommende år, sier forbundsleder Alfred Sørbø.

### Medlemstilbud

#### Egen årlig konferanse for TiA

TiA-medlemmene får tilbud om å delta på en årlig, tolkefaglig konferanse. Dette kommer som tillegg til de ordinære medlemsfordelene i Akademikerforbundet.

### Eget nyhetsbrev

TiA-medlemmene mottar et eget nyhetsbrev med relevante saker og informasjon.

### Interimstyret

Hovedstyret i Akademikerforbundet har oppnevnt følgende personer som medlemmer av et interimstyre som vil jobbe med etableringen av TiA:

Mariann Eidberg (leder)  
Helge Edland (nestleder)  
Kathrine Goborg Rehder

Interimstyret fungerer inntil ordinært årsmøte avholdes. Hovedstyret kan supplere interimstyret om nødvendig.

### FAG- OG INTERESSEFELLESSKAP I AKADEMIKERFORBUNDET

Ved opprettelse av TiA, har Akademikerforbundet nå to fag- og interessefellesskap (fra tidligere BiA). Dette bidrar til å styrke det profesjonsfaglige fellesskapet for grupper i forbundet som har behov for dette.

## ARBEIDSRETT

# Å være frilanser, hva innebærer det?

*I dette nummeret av Signaler har jeg blitt bedt om å skrive litt om begrepet frilanser, og hvilke konsekvenser det har å arbeide som frilanser. Vi må først klarlegge hva begrepet frilanser betyr. Hvem er egentlig å anse som en frilanser?*

*Tekst: Advokat Bjørn Bråthen*

Vi har grovt sett tre alternativer mht. hvilken bås man havner i. Man er enten ansatt som arbeidstaker i en virksomhet eller så er man selvstendig næringsdrivende eller så er man frilanser. Folketrygdlovens § 1-8 gir en slik definisjon av begrepet frilanser: «Med frilanser menes enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse, men uten å være selvstendig næringsdrivende». Med begrepet frilanser forstår vi således en person som påtar seg enkeltstående oppdrag for andre og som ikke er ansatt fast eller midlertidig hos en arbeidsgiver. En frilanser har heller ikke et eget firma og har da heller ikke et eget organisasjonsnummer. Et nærliggende begrep, som langt på vei dekker frilanserbegrepet, er oppdragstaker. Ved vurderingen om man kan anse seg som en frilanser avgjøres dette av om man arbeider selvstendig uten andres ledelse og instruksjonsmyndighet. Videre vil det nok kreves at vedkommende har oppdrag for flere personer eller virksomheter. Det forutsettes også at vedkommende påtar seg tidsbegrensede oppdrag. Blir oppdragene for lange, f.eks. mer enn ett år, vil det kunne stilles spørsmål om

oppdraget i realiteten må anses som et arbeidsforhold. Hvilke regler gjelder så for en frilanser?

En frilanser vil f.eks. ikke være momspiktig. Vedkommende vil ikke ha noe ansvar for å føre regnskap. Dog vil nok skattevesenet kreve en oversikt over inntekter og utgifter når de skal fastsette vedkommendes skatt det enkelte år. Frilansere behandles skattemessig på samme måte som ordinære arbeidstakere. De må skrive skattemelding og de får minstefradrag mv. som alle andre. Oppdragsgiver har ansvar for å foreta forskuddstrekk og må betale arbeidsgiveravgift.

*Har så en frilanser de samme rettigheter som ordinære arbeidstakere?*

Svaret blir et klart nei. Det kan umiddelbart fastslås at en frilanser ikke har krav på sykepenger fra den som er oppdragsgiver. Dette innebærer at frilanseren ved sykdom ikke får sykepenger for de første 16 dagene, arbeidsgiverperioden. Fra den syttende dagen er reglene for sykepenger de samme for frilansere som for arbeidstakere. Sykepengegrunnlaget for frilansere er begrenset til seks ganger grunnbeløpet i folketrygden. Frilansere har også krav på sykepenger ved gradert sykmelding. Beregningen av sykkelønnen tar utgangspunkt i gjennomsnittet av inntektene frilanseren har hatt i de siste tre månedene forut for sykdommen. Frilansere kan også ha krav på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd dersom de fortsatt er syke



etter utløpet av sykemeldingsperioden. Dersom frilanseren blir uten arbeid, vil vedkommende bli omfattet av dagpengeordningen ved ledighet. Frilansere har derimot ikke krav på yrkesskadetrygd eller noen form for pensjonsordninger. Vedkommende har for eksempel ikke krav på at oppdragsgiveren tar med frilanseren i sin OTP (lov om obligatorisk tjenestepensjon). Frilanseren har heller ikke krav på feriepenger fra oppdragstaker i det vedkommende vil falle utenfor ferielovens regler. Frilanseren kan kompensere disse forholdene ved å tegne forsikringer, f.eks. frivillig tilleggssikring ved sykdom. Videre kan frilansere tegne frivillig yrkesskadeforsikring. Likeledes kan tegnes frivillig yrkesskadetrygd hos NAV. Og man kan tegne egne private pensjonsforsikringer.

Frilanseren vil nok også som hovedregel falle utenfor arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljølovens § 1-8 definerer begrepet arbeidstaker som enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste. En frilanser er jo ikke å anse som en som arbeider i en annens tjeneste. En frilanser faller således i prinsippet utenfor arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven. Frilanseren risikerer også å falle utenfor en rekke andre lover. Eksempler på slike lover er ferieloven, lønnsgarantiloven, permitteringslønnsloven og yrkesskadeforsikringsloven. Frilanseren vil dermed regelmessig ha et dårligere vern enn om vedkommende hadde vært arbeidstaker i en virksomhet.

## LEDELSE/NETTVERK

# Klassiske dyder i den moderne verden



*Platon opererer med fire klassiske dyder: Måtehold, visdom (Aristoteles skjelnet mellom klokskap og visdom), mot og rettferdighet*

## Har juss blitt viktigere enn klokskap?

«Vi invaderes av en rettsliggjøring som er et tegn på at den klassiske dydstenkningen er på retur», mener pedagogikkprofessor Paul Otto Brunstad. Han er professor ved NLA Høgskolen i Bergen og har jobbet mye med lederutvikling, bl.a. i Forsvaret. Han har også holdt innlegg på Akademikerforbundets lederkonferanse. «Jeg syns de fire klassiske dydene utgjør livsvilkårene for menneskelig samhandling, og at de aldri blir utdatert», sier Brunstad.

«Når dydene svekkes, tror jeg at vi også får en svekket forståelse av ødeleggende menneskelige tilbøyeligheter, altså dydenes motbilde, lastene.» Han mener vi underkjenner kompleksiteten i menneskelig samhandling, og derfor overser vi dydenes betydning. Som igjen medfører at vi opplever de positive dydene som mindre relevante. «Dydene er idealer vi forsøker å etterleve hver dag. Når vi utøver dem, blir de etter hvert en vane. Vanen forsterker vår tilbøyelighet til å handle dydig. Dydene innprenter seg med tiden i vår personlighet og væremåte – og lederskap.»

Det området som Brunstad er mest bekymret for, er det han kaller rettsliggjøring, og den dyden han er redd for at svekkes mest, er dyden klokskap. Han mener at dersom en leder ikke har anledning til å utøve sin klokskap og stadig trene denne dyden, vil han eller hun på sikt bli en mindre klok leder. Eksempler på situasjoner der

rettsliggjøringen går på bekostning av det å utøve klokskap kan være:

- Innføring av detaljerte lovverk og retningslinjer.
- Frykt for at utøvelse av skjønn til det beste for de du leder skal få konsekvenser for deg selv.
- Økonomiske og formelle krav trumfer alt annet, f.eks. når demente pasienter sendes hjem midt på natten. Kanskje økonomisk og formelt korrekt, men hvor er klokskapen?

## Dyder som ikke utøves, forvitrer

Rettsliggjøring medfører at den enkelte får mindre anledning til å utøve situasjonsbestemt skjønn og kan i tillegg medføre at den allmenne tilliten til menneskelig skjønn blir stadig mindre og stadig mer erstattes av nye juridiske regler – som igjen svekker evnen til situasjonsbestemt klokskap. Cicero (romersk politiker og jurist) sa at rettferdighet i betydningen kun etter lovens bokstav, kan bli den største urett. Dydene har sine motsatser eller slagsider som er laster. Eksempelvis kan rettferdighet bli selvrettferdighet eller retthaveri.

«Det er fullt mulig å ha oppfylt alle de rettslige reglene og likevel handle umoralsk», påpeker Brunstad.

Rettsliggjøringen og detaljreguleringen gjør at frykten øker på alle nivåer.

## Flinkhet er ikke det samme som klokskap

I dagens samfunn finnes det for eksempler

mange eksperter som vet mye om miljø og miljøutfordringer. De er flinke på sine områder, men vi er avhengig av politikere som kan utøve klokskap, som kan se det helhetlige bildet og vurdere ekspertenes råd opp mot fellesskapets beste. For å kjenne fellesskapets beste, er det viktig at politikerne har kontakt med folket og er lydhøre.

## Donald og Boris – ledere av sin tid

President Donald Trump er ofte den første som bli nevnt når det er snakk om ledere som ser ut til å ha begrenset med dydene klokskap og måtehold. Statsminister Boris Johnson slipper heller ikke unna. Det er sinne og frustrasjon i den britiske befolkningen som opplever at de ikke blir hørt og at beslutningstakerne ikke baserer seg på vurderinger som gjelder deres livssituasjon. Boris Johnson utnytter dette opprøret til egen vinning. Han har flere ganger vist dårlig vurderingsevne og i sin tidligere karriere som journalist er han to ganger blitt tatt for uetterrettelig journalistikk. Aftenpostens Frank Rossavik sier dette om Boris Johnson: «Han ligner Trump i hensynsløshet og brauting, i hangen til halvsannheter og løgn.» Norsk arbeidsliv ser heldigvis ut til å være lite preget av ledere med så ytterliggående adferd som Donald og Boris. I Norge og i mange andre land kan deres adferd tvert imot inspirere til en motkultur.

*Hele artikkelen og kilder finner du på web.*

## AKADEMIKERFORBUNDET STUDENT



# 8 gode råd for semesterstart

*Studiestart kan by på store utfordringer. Det lønner seg å etablere gode vaner fra første stund.*

1. Bli med i en faddergruppe - få nye venner.
2. Bli kjent med studentsamskipnaden din. De kan tilby deg som student en rekke fordeler som bolig, trening, mat, barnehage og helsetilbud.
3. Du trenger ikke vite alt før studiestart! Veien blir til mens man går - oppsøk informasjon.
4. Skaff deg oversikt, gå på informasjonsmøter og finn ut når du har forelesning. Legg inn forelesninger og eksamensdatoer i kalenderen for hele semesteret. Da vet du f.eks. når du kan ha en deltidsjobb og når du må prioritere studiene.
5. Etabler gode studievaner. Søk gjerne på "studieteknikk" på nettet og finn ut hva som kan passe for deg. Du vil oppleve at det kryr av gode råd - din jobb blir å finne ut hva som kan fungere for deg.
6. Legg rutiner for studiehverdagen. Ha en plan for når du skal være der, når

du skal ha selvstudium, og når du skal ha forelesning.

7. Studer jevnt gjennom hele semesteret og legg en plan for hvordan. Eksamen kommer forttere enn du tror og skippertak er ikke alltid den beste teknikken.
8. Oppsøk studentfellesskap. En kollokviegruppe kan være nyttig av flere årsaker - du får sparre med andre og løse oppgaver, samt at det kan bety venner du kan være med når du ikke studerer.

### SOM STUDENTMEDLEM FÅR DU:

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



**KURS OG AKTIVITETER 2019**

3.-4.  
september

**Forhandlingskurs**  
Sted: Clarion Hotel the Hub

11.-12.  
september

**NAV-konferansen**  
Sted: Soria Moria hotell og konferansesenter  
Fulltegnet

25.-26.  
september

**Lederkonferansen**  
Sted: Soria Moria hotell og konferansesenter  
Fulltegnet

15.-16.  
oktober

**Arbeidsrett trinn III**  
Sted: Thon Hotel Opera  
Kontakt sekretariatet for påmelding

23.  
oktober

**Hvordan håndtere oppsigelsessaker**  
Sted: Park Inn, Gardermoen  
Kontakt sekretariatet for påmelding

14.-15.  
november

**Landsmøte 2019**  
Sted: X Meetingpoint/Moxy, Skjetten  
Delegater valgt av regionenes årsmøter, for mer info se vedtektene §§ 4-6.

20.-21  
januar

**Akademikerforbundets Tariffkonferanse 2020**  
Sted: Park Inn, Gardermoen  
For inviterte deltakere

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

Vi anbefaler deg som medlem å ta vårt e-læringskurs for tillitsvalgte, påmelding til [post@akademikerforbundet.no](mailto:post@akademikerforbundet.no).

Hold deg oppdatert om vårt kurstilbud på våre hjemmesider, [akademikerforbundet.no](http://akademikerforbundet.no)

## KONTAKT



### REGIONENE:

#### Akademikerforbundet Øst:

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

#### Akademikerforbundet

##### Hedmark/Oppland:

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

#### Akademikerforbundet

##### Buskerud/Vestfold/Telemark:

Kjell-Vidar Eriksen,  
tlf. 906 25 269,  
lkjer55@gmail.com

#### Akademikerforbundet Agder:

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

#### Akademikerforbundet Rogaland:

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

#### Akademikerforbundet Vest:

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

#### Akademikerforbundet Midt-Norge:

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

#### Akademikerforbundet Nord:

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

### RÅDGIVENDE UTVALG:

#### Akademikerforbundet Stat

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

#### Akademikerforbundet Kommune

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

#### Akademikerforbundet Oslo kommune

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

#### Akademikerforbundet Spekter

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

#### Akademikerforbundet Privat/Virke

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

#### Rådgivende utvalg NAV

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

#### Rådgivende utvalg for UH-sektoren

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

#### Seniorutvalget

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

### SEKRETARIATET:

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

**Rådgiver:** Thomas Ostermann,  
tlf. 977 66 288,  
thomas.ostermann@akademikerforbundet.no

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

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

**Rådgiver:** Siri Otelie Odden  
tlf. 459 74 941,  
siri.o.odden@akademikerforbundet.no

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

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

**Adm. konsulent:** Lene Tenjum,  
tlf. 21 02 33 64,  
lene.tenjum@akademikerforbundet.no

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

Utgitt av Akademikerforbundet  
Ansvarlig redaktør: Astrid T. Sørland

#### Redaksjonsutvalg:

Alfred Sørbo  
Ane Nyrud Dreyer  
Martin Ølander

#### Skribenter/bidragstere:

Carl-Erik Christoffersen  
Bjørn Bråthen  
Martin Ølander  
Torill M. Høyer  
Alfred Sørbo  
Astrid T. Sørland

Trykk: Asker Print AS

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

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

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

### HOVEDSTYRET (2017-2019):

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

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

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

**Thanh Nguyen**  
Styremedlem  
tlf. 410 06 420  
thanhn@akademikerforbundet.no

**Mizanur Rahaman**  
Styremedlem  
tlf. 988 22 658  
mri89@live.com

**Svend Bang Pedersen**  
Styremedlem  
tlf.: 971 62 079  
sbp@vinmonopolet.no

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

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

Returadresse  
Akademikerforbundet  
Tollbugaten 35, 0157 Oslo

- Førstevalget for universitets- og høyskoleutdannede



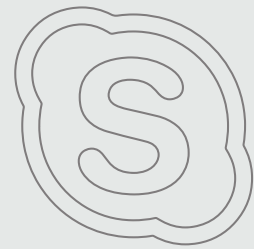
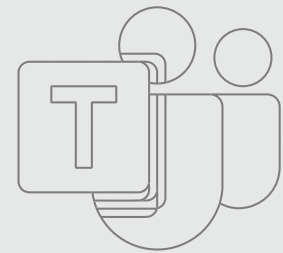
# Skal du fremme lønnskrav i år?

Trenger du bistand til å skrive ditt lønnskrav?

Er dere flere medlemmer på arbeidsplassens som lurer på hvordan et godt lønnskrav ser ut?

Hva betyr det at lønnsoppgjøret har delt generelt og individuelt tillegg?

**Bestill Skype/Teams-kurs fra en av våre rådgivere på [post@akademikerforbundet.no](mailto:post@akademikerforbundet.no)**



Martin Ølander



Eystein M. Hagesæther



Siri O. Odden



Thomas Ostermann



[akademikerforbundet.no](http://akademikerforbundet.no)

