



---

**Ny IA-avtale**

SIDE  
**10**

---

**Tariff 2019**

SIDE  
**12**

---

**Rettigheter  
etter ulønnet  
foreldrepermisjon**

SIDE  
**15**



## Kjære medlem

Digitalisering står høyt på prioriteringslisten i både privat og offentlig sektor. Temaet ha også fått økt fokus i regjeringen som har opprettet en egen digitaliseringsminister.

Eksperter har tegnet framtidsbilder av arbeidsoppgaver som vil forsvinne der roboter eller kunstig intelligens i framtiden overtar ansattes arbeidsoppgaver. På oppdrag fra Nærings- og fiskeridepartementet har Digital21 utarbeidet en strategi som skal bidra til å gi norsk næringsliv et digitaliseringsløft. Digitalisering vil framover være svært viktig for å sikre global konkurransekraft for norske bedrifter. Digitalt ledende bedrifter peker seg allerede ut som vinnerne i en knallhard internasjonal konkurranse. Norske bedrifter må derfor utvikle digitalt lederskap innen sine markedsområder.

I størrelsesorden 60 eksperter og 600 personer fra norsk næringsliv har vært involvert i utarbeidelsen av Digital21 – en rapport som er ment å være det digitale veikartet regjeringen har fått tegnet opp for hvordan norsk næringsliv skal bli ledende innen områder som er viktige for nasjonen. Styringsgruppen for arbeidet var sammensatt med representanter fra ulike kompetansemiljø. LO og Tekna var også representert sammen med NHO.

De 64 anbefalte tiltakene i rapporten er rettet mot fem hovedoppgaver:

1. Sørge for cybersikkerhet – som en nødvendig premiss
2. Etablere en relevant kunnskaps- og teknologibase og utvikle ny næringsvirksomhet
3. Sikre tilstrekkelig kompetanse med riktig innretning
4. Gjøre dataressurser tilgjengelig og

utvikle en næringsrettet infrastruktur

5. Utvikle et offentlig rammeverk som stimulerer innovasjon og digitalisering

I offentlig sektor foregår en rekke større digitaliseringsprosjekter. Et eksempel er Bergen kommune som har gått sammen med ni kommuner i Hordaland der man vil samarbeide tett om å gjøre tjenestene til innbyggerne mer digitale. Formålet med samarbeidsavtalen er å sikre bedre tjenester til innbyggerne gjennom raskere sakshandsbehandling, bedre kvalitet i tjenestene og at folk i større grad skal kunne ordne opp selv. I NAV pågår et omfattende arbeide med å fornye og forbedre digitale løsninger i saksbehandlingen.

Selv om Digital21 retter fokus mot privat næringsliv, vil mange av betraktningene være relevante for offentlig sektor.

En større undersøkelse gjennomført av Rambøll Norge i 2018 peker på at særlig offentlig sektor ikke evner å hente ut økonomiske gevinster fra økt digitalisering – spesielt når det handler om nedbemanning. Videre viser rapporten at 75 prosent av ledere i offentlige virksomheter mangler et bilde av hvordan investeringer i digitalisering tilfører verdi.

Rambølls undersøkelse viser at det er nødvendig med kompetanseheving blant ledere i offentlig sektor. Det er svært viktig for de framtidige digitaliseringsprosjekter at lokal kunnskap om tjenesteyting og oppgaveløsning inkluderes.

Undersøkelsens kriterier for økonomisk suksess relatert til nedbemanning kan være et uhensiktsmessig kriterium for deler av offentlig sektor. De styrende

organer for offentlige virksomheter bør samtidig som digitaliseringsprosessene pågår definere og avklare nye oppgaver som skal løses før man fastslår om en virksomhet skal nedbemannes.

I kommunal sektor er det i dag krevende å møte befolkningens behov for velferdstjenester innen gitte økonomiske rammer. Her kan digitalisering gi et økonomisk handlingsrom for omprioritering.

Med Nikolai Astrup som nyoppnevnt digitaliseringsminister imøteser vi at den nye statsråden tar initiativ til å følge opp regjeringsplattformens intensjoner om å utvikle en helhetlig strategi for digitalisering i offentlig sektor, med forsterket innsats, samarbeid og samordning. En overordnet nasjonal strategi som underbygger pågående arbeider i offentlig sektor er nødvendig. Også her må fagbevegelsen delta slik at prosessene blir forankret i trepartssamarbeidet.

Akademikerforbundet har startet arbeidet med å forberede lønnskrav til kommende mellomoppgjør som starter medio april i offentlig sektor. Lønnsforhandlinger sentralt og lokalt har høy prioritet. Gjennom Unios forhandlingsutvalg vil vi argumentere for de løsninger som i de sentrale forhandlinger treffer våre medlemmer. I neste omgang vil lokale tillitsvalgte forhandle i virksomhetene, noe som normal finner sted høsten 2019. I sum er det grunn til å forvente reallønnsvekst i årets oppgjør.

## Ski kommune er årets lokallag 2018

Prisen gis på bakgrunn av innsatsen i omstillingsprosessen knyttet til sammenslåingen med Oppgård kommune. Lokallagsstyrets engasjement har bidratt til medlemsvekst over tid og lokallaget teller nå 38 medlemmer.

# Akademikerforbundet krever demokratisk likeverd i UH-sektoren

## Bakgrunn

*De som er omfattet av Lov om universiteter og høyskoler (UH-loven) er alle kategorier tilsatte, - teknisk-administrative, vitenskapelig tilsatte og studenter. Ratio mellom administrasjon/ledelse og undervisningsstillinger har forandret seg mye de siste tiårene, der administrasjonene i UH-sektoren har ekspandert parallelt med at administrative oppgaver og funksjoner har endret seg radikalt. Kvalifikasjonskravet til administrativt tilsatte har også endret seg, slik at denne kategorien nå er en svært høyt kvalifisert gruppe, oftest med mastergrad og i stadig økende grad med dr.-grad. Denne utviklinga kan vanskelig sees reflektert i UH-loven. Dette kommer til uttrykk i ulike gruppers representasjon i styrende organer og vekting ved valg, der teknisk-administrative er vektet lavere enn de vitenskapelig tilsatte og studentene.*

Kunnskapsdepartementet har igangsatt et arbeid med revisjon av UH-loven og nedsatt en gruppe som har som mandat å foreslå ny UH-lov. Dette arbeidet skal være ferdig 1. februar 2020. Vi ser f.eks. på innspillmøtet med KD 5. desember der samtlige hovedsammenslutninger presenterte sine refleksjoner, at samtlige innlegg konsentrerte seg utelukkende om kategorien vitenskapelig tilsatte. Teknisk-administrative stillinger var overhodet ikke nevnt.

I dagens utdanningsinstitusjoner er de administrativt tilsatte innnevnt i alle prosesser. Uten administrative staber slutter institusjonene å fungere. I utføring av hele samfunnsoppdraget spiller administrasjonene en viktig rolle, uten de administrative kommer det ikke saker til styrer og utvalg, det tas ikke en gang opp nye studenter.

Vi i Akademikerforbundet ønsker å jobbe for en kultur- og lovendring slik at de ulike tilsatt-gruppene blir likebehandlet.

## UH-loven, likhet og demokrati for alle ansattgrupper

Tradisjonelt opererer UH-institusjonene med et "oss og dem", et viktighetshierarki som plasserer vitenskapelig tilsatte øverst og administrasjonen nederst. Vårt poeng er at dette er umoderne og udemokratisk. I realiteten arbeider disse gruppene til daglig sammen om å lage universitet. Derfor må i det minste disse gruppene ha

lik innflytelse.

## Forslag til endringer

### Styrets sammensetning

Ideelt sett ville vi hatt lik fordeling av tilsatt-gruppene, men dette ville ha betydd endring i det totale antall i styret. I nåværende ordning har styret 11 medlemmer, 4 vitenskapelig tilsatte, 1 teknisk-administrativt tilsatt, 2 studenter og 4 eksterne. Vi foreslår 3 vitenskapelig tilsatte, 2 teknisk-administrativt tilsatte, 2 studenter og 4 eksterne.

Vekting av ulike grupper ved valg av rektor

### Vekting ved valg i nåværende ordning er som følger:

Ved opptelling skal stemmene vektet etter en fordelingsnøkkel fastsatt av styret, innenfor følgende rammer:

- A) ansatte i undervisnings- og forskerstilling 51-71 prosent
- B) teknisk og administrativt ansatte 5-25 prosent
- C) studenter 15-30 prosent

Dette synes vi reflekterer en antikvarisk tenkemåte vedrørende de ansatte på universitetet. Ikke minst mistenker vi den lave vektinga av de administrativt tilsatte å være farget av en fra gammelt av kjønnsdiskriminerende faktor ettersom disse stillingene tradisjonelt var besatt av kvinner. Rettferdig og likere vekting av de ulike tilsattgruppene synes vi bør være en selvfølge.

## Konklusjon

Universiteter er konservative institusjoner. Dette er på mange måter også universitetets styrke. Gjennom tusen år er universitetene fremdeles gjenkjennelige institusjoner som fortsatt består med stor pågangskraft/motstandskraft. Men også universitetene trenger modernisering i takt med samfunnsendringer ellers. Teknisk-administrative ble ikke omfattet av universitetsdemokratiet som ble gjennomført på 60- og 70-tallet. Det er ikke noe ved det moderne demokratiet som tilsier at administrativt ansatte som gruppe ikke kan delta i UH-sektorens styringsorgan på like fot med vitenskapelig personale. Universiteter og høyskoler yter tjenester til samfunnet og er finansiert av samfunnet, og det er stadig flere administrativt ansatte som har samme utdanningsnivå og ikke minst kompetanse i ledelse som de vitenskapelige. Sektoren bør derfor bli demokratisk styrt i den egentlig betydning av ordet: En stemme i valg må ha samme verdi for alle ansattgrupper i den statlige UH-sektoren, og ingen posisjoner i styringsorganene bør være reservert eksklusivt for vitenskapelig personale.

Akademikerforbundet ønsker å jobbe for en slik moderniseringsprosess i UH-sektoren. Dette er en viktig oppgave for oss i det mest relevante forbundet for administrativt tilsatte.

*UH-utvalget i Akademikerforbundet*

## PROFILEN

## Ny fylkestillitsvalgt i NAV Vestfold – vil verne om fellesskapsverdiene

*Hun overtok som fylkestillitsvalgt i november, men var vara for hovedtillitsvalgt for Unio siden august 2018.*

*Sammenslåingsprosessen mellom NAV i fylkene Vestfold og Telemark har vært hovedfokus høsten 2018. Som tillitsvalgt er det faktisk en god del arbeid i forbindelse med denne fylkesreformen som endrer arbeidssituasjonen for flere, sier Solgunn. Videre kan hun fortelle at NAV Vestfold og Telemark til sammen har omtrent 35 medlemmer i Akademikerforbundet. Solgunn, som er seniorrådgiver på NAV arbeidslivssenter i Vestfold, er nå hovedtillitsvalgt for alle forbundene i Unio og trives foreløpig veldig godt med vervet, men føler at hun er i en opplæringsfase der det er godt å kunne støtte seg på gode kollegaer i Akademikerforbundet.*

*Av Torill Marie Høyer*

Solgunn har bakgrunn fra forskjellige plasser i Norge, men er født og oppvokst på Sunnmøre. Hun har blant annet bodd i Oslo i 14 år, i Hof i Vestfold i 15 år, og nå på Nøtterøy i nesten fem år. I snart tre år har hun vært seniorrådgiver for inkluderende arbeidsliv på NAV arbeidslivssenter i Vestfold. Der jobber hun bl.a. ute i virksomheter som har IA-avtaler, med veiledning og prosesser blant ledere og personalgrupper for

å få ned sykefraværet, øke nærværet og inkludering av personer utenfor arbeidslivet. I 2018 ble det satt et spesielt fokus på sykefraværet i kommunene, og Solgunn har jobbet tett sammen med NAV Sandefjord og Sandefjord kommune. Dette er arbeid som har gitt resultater. Vi ser at sykefraværet i kommunen går ned, sier Solgunn.

Solgunn har i mange år jobbet på fylkeskontoret i Vestfold hvor hun var fylkeskoordinator for arbeid og psykisk helse. Hun hadde også ansvar for samarbeidet med Kriminalomsorgen, hvor hun var initiativtaker til avklaring for innsatte i fengsel.

Solgunn har også jobbet med kompetanseutvikling i NAV og har i den forbindelse samarbeidet tett med Fylkesmannen.

### Sosiologi og ledelse

*-Kan du fortelle om din utdanning, og hvilken relevans den har til den jobben du utfører i dag?*

- Jeg har hovedfag i sosiologi fra Universitetet i Oslo. Jeg har også mellomfag i psykologi, og i tillegg har jeg universitetsutdanning i musikkvitenskap og videreutdanning i innovasjon og ledelse, forteller Solgunn. Hun sier hun har svært god nytte av all sin utdanning, men spesielt utdanningen i sosiologi og videreutdanning i ledelse kommer godt med i jobben som IA-rådgiver.

- Men jeg må si at jeg har bruk for all min utdanning, og ingen utdanning er bortkastet, understreker Solgunn.



### FAKTA

#### Navn:

Solgunn Måløy

#### Alder:

55 år

#### Medlem i:

Akademikerforbundet

#### Verv:

Uniotillitsvalgt med arbeidssted NAV Arbeidslivssenter Vestfold og Telemark

#### Interesser:

Musikk og sang – deltar i festivalkor på middelalderfestival i Tønsberg og Re. Er ellers glad i å strikke for sal og leser også gjerne bøker



- Vi må gjøre oss synlige overfor de nyansatte, være frampå og finne på gode, små markedsføringsframstøt.

### Fellesskapsverdier og lønsspørsmål

- Kan du fortelle litt om ditt verv som fylkestillsvalgt ?

- Det kan jeg, men ettersom jeg overtok i november 2018, føler jeg at jeg er ganske fersk. Som nevnt, har det vært en del arbeid i forbindelse med sammenslåingsprosessen med Telemark, bl.a. kan flere få lengre reisevei. Jeg møter som representant for Unio til fylkets MBA (medbestemmelsesapparat i NAV), hvor jeg da representerer alle forbundene i Unio. Selv om forbundene har ulike profil, så har vi felles oppgave i å få NAV Vestfold og Telemark til å fungere som en god organisasjon å jobbe i for alle. En annen felles sak som alltid interesserer alle er selvfølgelig lønsspørsmål, forteller Solgunn. Hun vil understreke at hun alltid har vært opptatt av å ivareta våre fellesskapsverdier gjennom det å være organisert.

- Som organisert får man goder det er viktig å ta vare på, og vil man ikke organisere seg, får man likevel til dels nytte av det andre har jobbet frem, sier Solgunn. Hun presiserer derfor at det er viktig å markedsføre felleskapstankegangen. – For mange er det vanskelig å se på at uorganiserte kan få store lønnshopp uten å ha bidratt i noen organisasjon, og jeg ser problematikken med dette, for hvis alle tenkte slik, hadde ikke et regulert arbeidsliv eksistert, sier Solgunn.

### God støtte i

### Akademikerforbundet sentralt

Solgunn ble medlem i

Akademikerforbundet etter å ha vært uorganisert i en periode.

– Jeg var medlem i Akademikerne/ Samfunnsviterne i mange år, deretter var jeg uorganisert en periode, før jeg fant Akademikerforbundet der jeg nå har vært medlem i to år, forteller hun. Hun vil berømme det gode samarbeidet med Akademikerforbundet i Oslo, og føler at hun har god støtte av Perly Paulsen som er leder av Akademikerforbundets NAV-utvalg og også Åslaug Alsaker. Disse to er Uniotillitsvagte i NAV sentralt.

- Det er så godt å ha to så trygge og erfarne personer å forholde seg til når man står oppe i vanskelige spørsmål, og frå disse får jeg alltid også gode og reflekterte svar, sier Solgunn.

Men hun er heller ikke selv noen nybegynner når det gjelder å inneha verv.

- Jeg har mange år «på baken» som tillitsvalgt fra tidligere. Jeg har bl.a. vært verneombud, plasstillitsvalgt og sekretær i FAU, forteller hun.

### Akademikerforbundet passer for NAV-ansatte

- Så du er fornøyd med det byttet du gjorde?

- Ja, det har jeg ikke angret på.

Generelt sett er jeg veldig fornøyd med Akademikerforbundet, jeg synes vi gjør en god jobb for våre medlemmer. Jeg vil si at Akademikerforbundet passer for mange i NAV, sier Solgunn, og viser blant annet til alle de gode kursene som finnes i forbundet.

- Hvordan tenker du Akademikerforbundet kan markedsføre seg bedre i NAV ?

- Vi må vel bare stå på og vise til

resultater som oppnås f.eks. gjennom lønnsforhandlinger, tenker jeg. Vi må gjøre oss synlige overfor de nyansatte, være frampå og finne på gode, små markedsføringsframstøt. Hvordan vi skal gjøre dette får vi komme tilbake til, men det er om å gjøre å være kreativ og ha gode ideer. Jeg har tro på de små og nære grep, sier Solgunn. Videre fremholder hun at det er viktig å skape et godt omdømme når det gjelder håndtering av vanskelige saker.

- Hva er ditt råd når det gjelder konflikthåndtering ?

- Selv har jeg svært liten erfaring når det gjelder arbeidskonflikter. Men jeg tenker det er «alfa og omega» å ta raskt kontakt med leder når det oppstår konflikt - ting går ikke over av seg selv hvis det er reelle problemer. Konflikter mellom ansatte skal løses på lavest mulig nivå. Både ansatte som er i konflikt og leder har ansvar for gjøre sitt for å løse konflikten. Uansett er kunnskap om konflikthåndtering viktig for å unngå at saken blir større enn nødvendig, mener Solgunn.

På spørsmål om å reflektere litt rundt treg rekruttering blant de unge, tenker Solgunn at vi lever i en tid hvor individualisme er mer framtrædende enn felleskapstenking. Det kan virke som det blant dagens ungdom handler mer om meg og mitt enn om vi og vårt. Det gir oss større utfordringer enn før med tankt på rekruttering, avslutter Solgunn.

**MEDLEMSFORDELER**

# Dette bør du vite om røykvarsleren din!

*I fjor omkom 39 personer i brann i Norge. Tidlig varsling øker sjansen for å redde seg ut i tide og den viktigste livsforsikringen din er gjerne røykvarsleren.*

*Men hvilken bør du kjøpe, hvor mange og hvor skal de plasseres - og når bør de skiftes ut? Hvert år redder røykvarslere mange liv, men mange vet ikke om de har en røykvarsler som virker. Det er bekymringsverdig.*



Øyvind Setnes, forebyggelsesekspert i Tryg Forsikring\*, har samlet svarene på de ti viktigste spørsmålene forsikringsselskapet får om røykvarslere.

**Hva slags røykvarsler bør jeg velge?**

- Det finnes to ulike røykvarslere på markedet, de ioniske og de optiske. De fleste branner starter som ulmebranner, for eksempel i sengetøy. En optisk røykvarsler kan oppdage ulmebrann vesentlig raskere enn en ionisk røykvarsler. Vi anbefaler derfor at du kjøper en optisk røykvarsler.

**Hvor mange røykvarslere trenger jeg?**

- Minimumskravet er at du har én røykvarsler i hver etasje i din bolig og fritidsbolig. Jeg anbefaler at du har én per soverom og oppholdsrom, og at disse er seriekoblet. Ved et branntillop vil alle slå ut samtidig, noe som øker sjansen for at man på nattestid våkner og kommer seg ut tidsnok.

**Hvor bør røykvarslerne plasseres?**

- Røykvarslere skal monteres på høyeste punktet i taket, minst en halvmeter fra veggen

**Hvor lenge varer batteriet i en røykvarsler?**

- De fleste har utskiftbare batteri, andre har fastmonterte. I røykvarslere med utskiftbare batterier bør du skifte disse én gang i året, selv om de kanskje varer litt lenger.

**Krever en røykvarsler vedlikehold?**

- Ja, støvpartikler som samler seg i røykvarsleren kan føre til ustabilitet. En tett røykvarsler har vesentlig dårligere egenskaper. Kom deg opp i gardintrappa og tork av den.

**Hvor ofte bør røykvarsleren sjekkes?**

- Sjekk den med testknappen én gang i måneden. Det anbefaler Brannvernforeningen og vi.

**Kan en røykvarsler gå ut på dato?**

- Ja, røykvarslere har en utløpsdato. Om du ikke finner den, bør du teste varsleren regelmessig eller bytte den ut. Etter åtte til ti år går varsleren ut på dato. Da virker den dårligere og vil etter hvert slutte å fungere.

**Hva bør man ellers ha i hjemmet?**

- Enkelt slukkeutstyr er viktig og det må være lett tilgjengelig og fungere. Det finnes mange typer slukkeutstyr på markedet - brannslanger, skumapparat, pulverapparat, slukkespray og branntepper. Sørg for at du har noe som fungerer og som du kan bruke.

**Bør man ha brannøvelser hjemme?**

- Ja, arranger brannøvelser hjemme. Alle bør ha trent litt på hva man gjør dersom røykvarsleren utløses. Hvordan kommer man seg raskt ut? Halvparten av alle boligbranner oppstår om natten, så det er viktig å ha gått gjennom alt før noe skjer.

**Kan det oppstå brann i strømkontakten?**

- Ja, det kan det. Det er mange branntillop som skyldes feil i det elektriske anlegget. Man bør sjekke det årlig. Mange branner i Norge kunne vært unngått om det elektriske anlegget hadde vært sjekket oftere.

**Husk forsikring!**

Som medlem i Akademikerforbundet har du gode tilbud på forsikringer - dette gjelder ikke minst innboforsikring. Har du ikke allerede innboforsikringen din gjennom Akademikerforbundet? Ring oss på telefon 21 02 33 69, så hjelper vi deg. Innboforsikringen er en kollektiv medlemsforsikring - det innebærer gode forsikringsvilkår til en meget god pris. Du kan lese mer om forsikringstilbudet på [akademikerforbundet.no/forsikring](http://akademikerforbundet.no/forsikring)

\*Akademikerforbundets innboforsikring leveres av Tryg forsikring.

## Hva sier tillitsvalgthåndboken om egenmeldingsrettigheter?



Del 1, side 13

### 10.3 Egenmelding

Egenmelding betyr at arbeidstakeren melder fra til arbeidsgiver om at han/hun ikke kan jobbe på grunn av sykdom eller skade. Etter folketrygdloven har arbeidstakere rett til å benytte egenmelding opptil til 3 kalenderdager om gangen, og arbeidsgiveren kan kreve at arbeidstakeren skriftlig bekrefter en muntlig egenmelding etter at han eller hun har gjenopptatt arbeidet. Arbeidsgiveren kan bestemme at en arbeidstaker skal tape retten til å få sykepenger på grunn av egenerklæring dersom arbeidstakeren i løpet av de siste 12 måneder har hatt minst fire sykefravær uten å legge fram legeerklæring.

Egenmelding kan bare brukes i arbeidsgiverperioden, som er de første 16 dagene av et sykefravær. Det er arbeidsgiver som er økonomisk ansvarlig for sykepengene i arbeidsgiverperioden.

Så lenge det er snakk om fravær innenfor samme arbeidsgiverperiode, er det ikke satt krav til hvor mange dager vedkommende må være på jobb for å kunne bruke egenmelding igjen. Det vil si at arbeidstaker godt kan bruke egenmelding flere ganger i løpet av samme arbeidsgiverperiode. Arbeidstaker kan maksimalt bruke 8 egenmeldingsdager i løpet av en arbeidsgiverperiode. Ettersom det er arbeidsgiver som utbetaler sykepenger i arbeidsgiverperioden, kan arbeidsgiver velge å gi arbeidstaker bedre rettigheter til bruk av egenmelding enn det som følger av folketrygdloven.

Dersom arbeidstakeren har vært syk i en hel arbeidsgiverperiode, må det gå minst 16 kalenderdager før arbeidstaker igjen kan bruke egenmelding ved egen sykdom. Dette har sammenheng med at NAV ikke refunderer sykepenger uten at det foreligger sykemelding fra lege. Unntaket er de tilfeller hvor NAV refunderer sykepenger i arbeidsgiverperioden for gravide og arbeidstakere med kronisk sykdom. Egenmelding ved barns og barnepassers sykdom reguleres av folketrygdloven § 9-7. Retten til å bruke egenmelding ved barns eller barnepassers sykdom kommer i tillegg til retten til å bruke egenmelding ved egen sykdom.

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

## BEDRIFTSPROFIL/LOKALLAG

# Store endringer på gang

*Rundt 60 000 innbyggere vil den nye kommunen, Nordre Follo, ha når Ski og Oppegård slår seg sammen om et år. - På ingen måte noen småby i norsk målestokk, mener hovedtillitsvalgt for Akademikerforbundets medlemmer i kommuneadministrasjonen Nina Ansethmoen (59).*

*Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen*



*Nina Ansethmoen, tillitsvalgt Ski kommune*

- Akademikerforbundet har i dag sine 38 medlemmer spredd rundt i de fleste virksomhetene i Ski kommune. Det er en liten overvekt innen barnevernet og HR, forteller Nina Ansethmoen. Hun har vært ansatt i kommunen siden 1999 og har 20 års erfaring fra denne arbeidsplassen bak

seg.

- Vi finner i dag våre medlemmer i omtrent alle deler av Ski kommune, forteller hun. Foruten en rekke medlemmer innen barnevern og HR, finner vi også noen innen innkjøp og noen blant lederne i kommuneadministrasjonen, legger hun til. Så vi kan si det er stor bredde.

Vi finner Nina Ansethmoen på et kontor på Finstادتunet sykehjem. Hun forteller at hun er spesialrådgiver innen området helse og omsorg, og jobber stort sett inn mot kommuneledelsen. Kontoret på Finstادتunet sykehjem er bare en praktisk løsning fordi kontorkapasiteten var sprenget på rådhuset, forteller hun. Da fikk jeg et kontor her, noe som har fungert godt.

## En travel tid

- Fram mot 2020 blir det en travel tid i kommuneadministrasjonen, sier Nina Ansethmoen. Selvsagt er vi preget av den store omstillingsprosessen som pågår, men mest fordi den er ressurskrevende. Det blir lettere å arbeide mer aktivt og utadrettet etter at de to kommunene har blitt sammenslått. Akkurat nå bruker vi arbeidstid på å delta i ulike arbeidsgrupper knyttet til omorganiseringsprosessen. Og de har kommet langt, forteller Nina Ansethmoen. De øverste lederne kommet

på plass og avdelingslederne kommer nå i februar. Så de begynner å kunne se den nye organisasjonsstrukturen.

- Våre medlemmer i Ski kommune er en positiv gjeng, sier hun. De som deltar i arbeidsgruppene er både dyktige og aktive deltakere, som har et stort engasjement og forsøker å gi et positivt bidrag inn i et framtidsperspektiv.

## Godt Unio-felleskap

Inn i selve drøftingsforumet for Nordre Follo er Akademikerforbundet representert gjennom Uniosamarbeid. Utdanningsforbundet har tatt lederrollen blant Unioforbundene og Nina Ansethmoen opplever at Akademikerforbundet blir godt informert om prosessene gjennom jevnlig møtepunkter. Dette bygger på gjensidig tillit og lav terskel for å kontakte hverandre når spørsmålene kommer, forteller hun.

- Medlemskommunikasjonen videre går direkte enten pr. telefon eller på e-post. Samtidig er det viktig at vi også kan møtes, og vi har som mål å gjennomføre et par møter i løpet av året. Ofte har vi fått bistand fra sekretariatet i forbundet, noe vi setter stor pris på. Vår erfaring er at det er lett å få kontakt med gode fagfolk i sekretariatet når vi har hatt behov for det, noe som blir satt stor pris på blant våre medlemmer.

## FAKTA

Ski kommune ligger rundt 20 minutters reisevei sør for Oslo.

Kommunen er den mest folkerike og sentrale kommunen i Follo i Akershus fylke med drøyt 30 000 innbyggere. I hele Follo bor det omtrent 136 000 mennesker.

Ski kommune er en IA-bedrift og har cirka 2100 ansatte.

Follobanen, med dobbeltspor på strekningen Ski-Oslo S, skal stå ferdig i 2022. Dette er det største samferdselsprosjektet i Norge, og det forventes derfor en kraftig befolkningsvekst i løpet av de neste 15 årene. Kommunen har en spennende fremtid foran seg og en rekke planer er vedtatt for å møte fremtiden.

## POLITIKK OG SAMFUNN

# Profitt eller samfunnsansvar?

*Til Fremskrittspartiet store overraskelse besluttet Stortinget i november å reversere det vedtaket som Frp hadde fått gjennom året før: Du kunne kjøpe mer taxfree-vin om du ikke røykte. Samtidig la de fram forslaget om at Vinmonopolet skulle ta over ansvaret for taxfree-butikkene på norske flyplasser. En god idé sett fra et samfunnsansvarlig perspektiv – en dårlig ide om målet er å privatisere mest mulig av statlig virksomhet.*

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen

Taxfree-ordningen ved norske flyplasser er populær. I følge Helse- og omsorgsdepartementets tall ble det i fjor omsatt rundt 2,3 millioner l (omregnet til ren alkohol) gjennom denne ordningen. Bare av den grunn må vi kunne kalle det vedtaket Frp hadde fått gjennom et populistisk tiltak.

KrF har vært en forkjemper for norsk alkoholpolitikk. Olaug Bollestad og Helse- og omsorgskomiteen i Stortinget har fått departementet til å utrede konsekvensene om Vinmonopolet skulle overta ansvaret for taxfree-ordningen ved norske flyplasser. Diskusjonen i stortingskomiteen tok et samfunnsansvarlig utgangspunkt. Debatten i media har stort sett tatt et profittperspektiv. I følge Kristian Løksa i Avinor har de et inntektskrav fra regjeringen, som skal finansiere driften av norske flyplasser. Dette kan føre til at en del flyruter kan bli 20-30 prosent dyrere og at en rekke flyplasser og flyruter i distrikts-Norge kan måtte legges ned, hvis ikke inntektene fra øl, vin, brennevin og tobakk opprettholdes.

## Inntektene øker med Vinmonopolet

Avinors utgangspunkt er at de frykter en drastisk nedgang i omsetningen av taxfree-varer om Vinmonopolet overtar ansvaret for taxfree-utsalgene på norske flyplasser, en påstand som Vinmonopolet mener ikke har rot i



virkeligheten. Avinor har leieinntekter fra operatørene av taxfree-utsalgene og Vinmonopolet har lagt til grunn at de etter en eventuell overtakelse vil ha den samme omsetningen fra taxfree-salget som de øvrige operatørene hadde i 2017. Derved betaler de den samme leie på 50 % av omsetningen til Avinor. For andre enn Avinor er det derfor vanskelig å forstå den store frykten for inntektstap.

Inntektene til staten vil samlet sett være betydelig høyere med Vinmonopolet som operatør. For det første går 50 % av omsetningen uavkortet i form av leieinntekter til driften av Avinor og norske flyplasser. Deretter vil det ikke være noen private eiere som skal ha fortjeneste av driften. Tvert i mot går overskuddet fra Vinmonopolet til staten og det Regjeringen har besluttet.

## Spritsalg styrer distriktpolitikken?

I medias reportasjer om taxfree-ordningen kan i følge Avinor en overtakelse fra Vinmonopolet bety

nedleggelse av flyplasser og flyruter. Hvilke argumenter som ligger til grunn og hva denne frykten bygger på er vanskelig å få tak i. Det store spørsmålet er likevel: Skal vi la alkoholomsetningen avgjøre hvor norske flyplasser skal ligge i distrikts-Norge? De fleste vil hevde at fram til i dag har det vært helt andre faktorer enn omsetningen av øl, vin og brennevin som vår distriktpolitikk har bygget på.

## Hvor har det blitt av norsk alkoholpolitikk?

I behandlingen i Stortingets helse- og sosialkomite kommer det alkoholpolitiske perspektivet tydelig fram, mens det i den øvrige debatten ofte pekes på høy profitt. Private selskaper må selvfølgelig ha fokus på fortjeneste, men kanskje har privatiseringsiveren i Regjeringen har gått for langt. Som en del av Regjeringens privatiseringsarbeid har Avinor et inntjeningskrav. Vi risikerer at dette blir styrende for både distrikts- og alkoholpolitikken.

## POLITIKK OG SAMFUNN

# Ny IA-avtale

*Midt i desember presenterte arbeidsministeren og lederne for alle hovedsammenslutningene en ny framforhandlet IA-avtale. Avtalen er på mange områder endret sammenliknet med den gamle. Et viktig punkt er at den skal gjelde for hele arbeidslivet. Det skal m.a.o. ikke være noe en arbeidsplass melder seg på dersom man finner konseptet interessant.*

Ifølge Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har andelen av arbeidslivet som har inngått en IA-avtale i perioden 2012-2017 økt med rundt tre prosent til 29 prosent. Ved utgangen av 2017 var det altså så mye som 71 prosent av norsk arbeidsliv som ikke hadde en IA-avtale.

Hovedmålet i den nye avtalen minner om den gamle avtalen: Skal skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall slik at avtalen bidrar til økt sysselsetting. Nytt er at partene har satt et klart fireårsperspektiv på avtalen: Å redusere sykefraværet med ti prosent i avtaleperioden. Dette skal gjøres ved å satse tungt på forebygging og arbeidsmiljø.

Foruten å ha en frivillighet over seg, hadde forrige avtale en konsernmodell. Dette er nå endret til at avtalen skal bransje-tilpasses.

## Innsatsen må være bygget på kunnskap

Da forrige avtale var i ferd med å løpe ut, oppdaget arbeidsministeren at man hadde glemt å innhente kunnskap om hvilke tiltak som fungerte. I 17 år har man brukt til sammen 21 milliarder kroner, uten at man har gjort systematisk kunnskapsinnsamling av f.eks. hva som fungerte og hva som ikke fungerte. Hvert tredje år har STAMI laget en faktarapport om arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser. En beskrivende rapport, men som ikke har vært en del av en kunnskapsinnsamling for IA-avtalen. Nå foreligger rapporten om arbeidsmiljø og helse 2018, og

den bør være et av flere verktøy for kartleggings- og oppfølgingsarbeidet. Avtalen påpeker at det heretter skal igangsettes både følgeforskning og evalueringer av tiltakene for å samle kunnskap om hvilke virkemidler som gir best effekt hvor.

## Arbeidslivssentrene får en sentral plass



*Rådgiver Lars Jørgen Peterson ved NAVs Arbeidslivssentre i Vest-Agder ser at det tette samarbeidet de har hatt med bedriftene i fylket blir både videreført og økt i den nye IA-avtalen.*

Den nye IA-avtalen peker på NAV Arbeidslivssentre som en sentral aktør i oppfølgingsarbeidet. Det er noe vårt medlem på Arbeidslivssenteret i Kristiansand, rådgiver Lars Jørgen Peterson, mener er en god plan.

- Vår oppgave er å støtte opp om arbeidet med å forebygge og redusere sykefraværet på den enkelte arbeidsplass. Vi har fram til i dag hatt en tett dialog med en rekke arbeidsplasser, og i den nye avtalen synes det som om denne kontakten skal trappes opp. Et nytt virkemiddel – HelseIArbeid – skal være en satsing på helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen. I det arbeidet har NAV Arbeidslivssentre fått en sentral plass, sier han.

- Det gjelder også det som i avtalen heter En koordinert arbeidslivstjeneste. Der vil vår bistand og kompetanse være et sentralt virkemiddel overfor den enkelte arbeidsplass i IA-arbeidet. Nå i disse dager pågår det derfor en rekke planleggingsmøter for hvordan vi skal sette den nye avtalen ut i livet, sier Peterson.

## Tung satsing på forebygging og arbeidsmiljø



*Forbundets hovedtillitsvalgt i Kristiansand kommune, Ann Kristin Reitan, understreker viktigheten av at arbeidsledere raskt følger opp de sykemeldte.*

Ann Kristin Reitan, som er Akademikerforbundets hovedtillitsvalgt i Kristiansand kommune, hilser den nye IA-avtalen velkommen. Hun mener det er viktig å finne fram til tiltak, som kan få ned sykefraværet og som er effektive. Her er forebyggende arbeidsmiljøarbeid sentralt, mener hun. Kommunen har i den forrige avtaleperioden benyttet NAVs Arbeidslivssentre, det er ingen grunn til at vi ikke skal bruke deres råd og veiledning også i framtiden, sier Ann Kristin Reitan. Hun selv jobber i NAV og der har det vært enkelte medlemmer som har slitt, ofte på grunn av for stor arbeidsmengde.

- Vi har sett at når arbeidsmengden

har blitt overkommelig for våre medlemmer, har også sykefraværet vært stabilt og lavt. Lederes bistand til organisering av arbeidsdagen for de ansatte er viktig. Her på NAV har vi sett at bl.a. tettere oppfølging av leder i forhold til de som har sykefravær, har gitt positive resultater.

### Oppfølgingsarbeidet viktig

Det har vært et aktivt IA-arbeid hele tiden i Kristiansand kommune, sier Ann Kristin Reitan. Vi har i tråd med den forrige IA-avtalen bl.a. innført forlenget egenmeldingsperiode for medarbeidere som blir syke, og dette har hatt en positiv effekt. Dagens ordning er at de ansatte kan være borte i åtte dager før de trenger sykemelding, og slik har vi hatt det i mange år. Det har fungert positivt hos oss. Samtidig peker hun på at et slikt tiltak løser ingen problemer alene.

- Det er viktig at arbeidslederen etter få dager tar kontakt med den sykemeldte for å høre om det er noe arbeidsplassen kan legge til rette eller om den sykemeldte kan utrette andre arbeidsoppgaver om arbeidsdagen ble tilpasset. Det viktigste er at medarbeideren føler at de blir tenkt på.

### Nye virkemidler

Det skal satses tungt på forbyggende arbeidsmiljø, og både arbeidsgiverne og arbeidstakerorganisasjonene har forpliktet seg til i den nye avtalen opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Staten

setter også av 220 millioner kroner i avtaleperioden til arbeidsmiljøetsatsing. Det settes av 200 millioner kroner som tilskudd til ekspertbistand og totalt 280 millioner til kompetansetiltak blant annet for langtidssykemeldte. Nytt for denne avtalen er som nevnt at virkemidlene bransjetilpasses etter en erkjennelse av at ulike bransjer og sektorer har ulike utfordringer. Dette vil kreve en betydelig tettere oppfølging av de ulike bransjer og en spisset ressursbruk av virkemidler som man ser har god effekt for den enkelte bransje.

Virkemiddelrammen for disse bransjeprogrammene er til sammen 300 millioner kroner i avtaleperioden.

### Ingen utfordringer?

Det er store summer arbeidsministeren setter av for å få IA-avtalen til å fungere som forutsatt. I tillegg ser det ut til at alle utfordringer i den gamle IA-avtalen er håndtert. Eksempelvis vil man følge utviklingen tett og evaluere hvert år, og se hvilke virkemidler som fungerer godt. Tiltak som ikke fungerer skal revurderes og resultatet analyseres.

Finnes det så ingen utfordringer? Vel, reduksjon i sykefraværet er hovedmålet. I avtalen forventes en årlig gjennomsnittlig reduksjon i sykefraværet på 2,5 prosent. Partene er enige om at sykelønnsordningen skal ligge urørt i avtaleperioden, men IA-avtalen sier ikke noe om hva som skjer

med sykelønnsordningen etter 2022. Hvis man ikke oppnår reduksjonen i sykefraværet, er det grunn til å tro at arbeidsgiverne vil få sterke argumenter mot sykelønnsordningen.

### Hvor er fagforeningene er i dette bildet?



Unio-leder Ragnhild Lied

De gode resultatene får vi når det løftes kollektivt. Hvis ikke Unioleder Ragnhild Lied klarer å begeistre fagforeningene ned til det enkelte medlem slik at alle ser at dette gjelder dem, står vi i fare for å bomme på målet.

Ifølge Uniolederen er det arbeidsgiver som har hovedansvaret for at arbeidsmiljøet på arbeidsplassene er fullt ut forsvarlig. - Men selvsagt kan vi ikke overlate arbeid og ansvar til arbeidsgiver alene, understreker hun. I tråd med avtalen skal både tillitsvalgte og verneombud mobiliseres.



## FORHANDLING/TARIFF

# Tariff 2019

*Akademikerforbundet har nå startet prosessen fram mot lønnsoppgjøret i mai. Det blir også i år viktig å få sikret en reallønnsvekst for alle medlemmer, var forbundsleder Alfred Sørbøs budskap på forbundets tariffkonferanse, og ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) kan det se ut til å være rom for dette i år.*



I følge SSB sliter Europa fortsatt med finanskrisen for 10 år siden, mens det her i landet er en helt annen situasjon. Det forventes:

- En vekst i norsk økonomi på rundt 2,5 prosent.
- At ledigheten ikke blir høyere enn det den historisk har ligget på.
- En moderat konsumvekst og en økning i sparereenten.
- En beskjeden oppgang i boligprisene.

Dessuten er lønnsomheten i norsk næringsliv på vei tilbake og i følge SSB forventes det en høyere reallønnsvekst framover.

## Konsekvenser for medlemmene

Så hva kan dette bety for årets mellomoppgjør? - Selv om vi nå er i ferd med å forlate den lønnspolitiske

unntakstilstand vi har vært i de siste årene, er det grunn til å tro at også dette oppgjøret blir moderat, understreket Alfred Sørbø i sin gjennomgang for forbundets tillitsvalgte. Etter hans mening er det likevel rom for en generell lønnsvekst. SSB anslår en vekst i årslønnen på 3,2 prosent. En vekst i årslønnen i denne størrelsesorden er derfor naturlig å tenke seg, sa han.

En reallønnsvekst vil gi oss noe mer romslighet i privatøkonomien. I tillegg mener SSB at vi i 2019 kommer til å få litt mer igjen for det vi sparer i banken. Det er altså positive utsikter for de fleste.

## Sentralt eller lokalt?

Akademikerforbundets lønnspolitikk har til nå vært at forbundet ønsker at det i lønnsoppgjørene skal være rom for både

sentrale og lokale tillegg. Generelt har lokale forhandlinger slått positivt ut for mange medlemmer. Der har forbundet ofte fått gode resultater. Erfaringene er imidlertid forskjellige fra de ulike sektorer og arbeidsplasser.

Halvparten av medlemmene i kommunal sektor, som svarte på Akademikerforbundets lønns- og tariffundersøkelse gjennomført i fjor høst, svarte at de kun har lokal lønnsdannelse. Medlemmer innplassert i kapittel 4 hadde kun sentral lønnsdannelse.

I staten ivrer arbeidsgiver for at alle lønnsmidler i oppgjøret skal ut lokalt, mens hovedsammenslutningene er svært skeptiske og ønsker ikke en slik utvikling. Faktum er at man ved de siste lønnsoppgjørene ikke har klart å sikre

en reallønnsvekst til alle medlemmer gjennom sentrale oppgjør. Dette kan også bli en utfordring i år dersom avsetningen til lokale forhandlinger blir for høy.

### Fagforeningene mister sin funksjon?

Akademikerforbundets tillitsvalgte i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) Ellen Galaasen frykter at den utviklingen vi har sett de siste årene kan føre til at fagforeningenes rolle kan reduseres til et minimum og at hele trepartssamarbeidet kan truses.

- Lønnsdannelsen er en del av samfunnsstrukturen, som i offentlig sektor tradisjonelt har vært sentralt forhandlet. Der har vi sikret at de aller fleste arbeidstakergruppene får en generell lønnsvekst. I de siste årene har oppgjørenes innretning endret seg mye, og vi har sett en utvikling der stadig mer av lønnsmidlene har blitt overført til de lokale forhandlingene, sier hun.

Dette kan ha sine fordeler ved at arbeidsgiver og de tillitsvalgte kjenner de lokale behovene og de forholdene på arbeidsplassen bedre. Utfordringene er slik jeg ser det at stabiliteten i samfunnsstrukturen generelt og lønnsdannelsen spesielt utfordres.

Lønnsdannelsen blir mer fragmentert og det blir ulike kriterier for hva som skal gi lønnstillegg.

Jeg føler at vi står i en brytningstid. Vi har allerede to forskjellige hovedtariffavtaler, som har brutt opp strukturen i statlig

sektor. Jeg er bekymret for effekten av enda mer fragmentert lønnsstruktur, at enda mer skal avgjøres lokalt og at enda mer skal avgjøres hos arbeidsgiver. Utfordringen er at vi kan miste stadig flere faglige rettigheter på siden vi lokalt ikke har den samme tyngde som vi har når hovedsammenslutningene forhandler sentralt, mener hun. En slik utvikling kan undergrave hele trepartssamarbeidet, og reduserer hele fagforeningssystemet til et minimum.

### Utdanning skal lønne seg

Tilsvarende må effektive tiltak for likelønn og blant annet at utdanning skal lønne seg skje i sentrale oppgjør. Vi ser at lønnsutviklingen for utdanningsgruppene gjennom en rekke oppgjør har hengt etter. Skal vi få gjort noe med dette må det tas inn i de sentrale oppgjør. Vi vet at for våre medlemmer er det viktig at utdanning skal lønne seg. Erfaringen vår fra lokale oppgjør er at noen store endringer rundt dette får vi ikke til mener Ellen Galaasen. Ut fra disse eksemplene så finnes det altså ingen enkle svar på spørsmålet om innretningen på oppgjøret – lokalt eller sentralt. Trolig vil det ikke være noe enkelt enten/eller-svar på dette, snarere både/og.

### Lønnspolitikken framover

Årets lønnsoppgjør er et mellomoppgjør. Det betyr at det i hovedsak forhandles om en akseptabel økonomisk ramme. Deltakerne på tariffkonferansen ble også invitert til å være med på oppstarten av arbeidet med forbundets lønnspolitikk for

perioden 2020-2022. Den skal vedtas på landsmøtet til høsten.

Sentrale spørsmål i vår lønnspolitikk er oppgjørenes innretning (forholdet mellom sentrale og lokale oppgjør), at utdanning skal lønne seg samt frontfagets funksjon for helheten. Medlemmenes tilbakemeldinger i fjorårets lønns- og tariffundersøkelse var at de mener at utdanning skal lønne seg. Dessuten viser undersøkelsen at lik lønn for likt arbeid er viktig for medlemmene. Det er derfor naturlig at også disse spørsmålene avspeiles i Akademikerforbundets lønnspolitikk.

Det er i dag bred enighet om frontfagets plass i oppgjørsstrukturen. Det er ifølge Holden-utvalget, som fikk i oppdrag fra regjeringen å se formen på lønnsoppgjørene, ikke mulig å se noen åpenbare gode alternativer til det systemet vi har i dag. Tidligere inneholdt frontfaget bare lønnsdannelsen for industriarbeidere, men siden 2003 har også lønnsdannelsen for industrifunksjonærene vært en del av frontfaget. Gjennom en del år har oppgjøret i frontfaget også angitt rammen for de øvrige lønnsoppgjørene. Med frontfaget som tak for andre sektorer, ser vi at lønningene i privat sektor over tid har steget mer enn tilsvarende stillinger i offentlig sektor. Vi kan ikke ha det slik at frontfagets ramme og innretning skal kneble alle andre oppgjør, slår Unio-ledelsen fast. De som skal bestemme innretningen på et tariffoppgjør må være de som er involvert i oppgjøret.



Tariffkonferansen 2019 ble et politisk verksted der Akademikerforbundets tillitsvalgte var invitert til å delta både i utformingen av forbundets prioriteringer i årets lønnsoppgjør og forbundets lønnspolitikk i årene framover.

## AKADEMIKERFORBUNDET LOKALT

## Prosjekt nye Agder fylkeskommune

*Om elleve måneder blir de to Agder-fylkene slått sammen, og med det også fylkeskommunene. Som flere av våre tillitsvalgte melder, pågår nå prosessene rundt sammenslåing av både kommuner og fylkeskommuner i et stadig høyere tempo. Prosesser som mange av våre tillitsvalgte er involvert i på en eller annen måte.*

*Tekst og foto: Carl Erik Christoffersen*

- I sammenslåingen mellom Aust- og Vest-Agder fylkeskommuner går prosessen med rimelig høy hastighet, forteller regionleder Bjørn Skyllingstad. Det er et godt samarbeid mellom Unioforbundene, og siden flertallet av de som blir berørt er fra Utdanningsforbundet, er det naturlig at de representerer de øvrige. Det er nå tilsatt åtte direktører under rådmannen. Tilsetting av 27 avdelingsledere under direktørnivået pågår. Den prosessen skal være fullført i slutten av mars. Den geografiske plasseringen av alle virksomhetsområdene fullføres i slutten av januar, en beslutning som vil berøre mange og som mange er spent på.

Det er besluttet at fylkeskommunens sentraladministrasjon skal ligge i Kristiansand. Så det å oppfylle den politisk bestemte sikringsbestemmelsen – at man må legge noen oppgaver og arbeidsplasser til Aust-Agder (Arendal) for å kompensere at det blir færre arbeidsplasser der - kan bli en utfordring. Problemet er å finne ut hvor mange arbeidsplasser. Prosjektlederen har kort tid til finne fram til et forslag som alle parter kan enes om.

*- Hvordan holdes våre medlemmer oppdatert om utviklingen?*

- Det går nyhetsbrev til alle ansatte i begge fylkeskommuner når det skjer noe viktig i prosessen (hver tredje eller fjerde uke). Det har vært et møte med alle

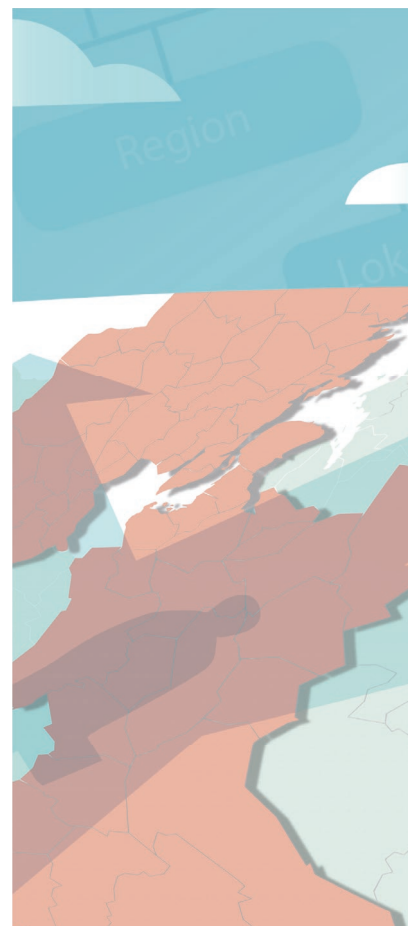
fagorganiserte i sentraladministrasjonen samt et åpent møte for alle ansatte. For øvrig blir de tillitsvalgte holdt løpende oppdatert, slik at de kan videreformidle informasjonen til medlemmene i fylkeskommunen. I utgangspunktet har ikke Akademikerforbundet mange medlemmer i fylkeskommunen, men det er viktig å ivareta interessene til de av våre medlemmer som blir berørt av disse sammenslåingene.

### Andre sammenslåinger

Vi har tidligere omtalt Prosjekt Viken (fylkeskommunene i Buskerud, Akershus og Østfold) samt sammenslåingen av Nord- og Sør-Trøndelag fylkeskommuner. Det utfordringsbildet som våre tillitsvalgte har vist til, har langt på vei vært det samme i alle tre prosessene: Store og krevende prosesser som har blitt gjennomført med stor hastighet. I Prosjekt Viken skal de ansatte i den nye fylkeskommunen 15. juni få vite hvor de skal jobbe i framtiden, forteller tillitsvalgt for Akademikerforbundet Hilde Eriksen. Om fem måneder skal den nye fylkeskommunen presenteres, og det er en omfattende prosess som skal gjennomføres før vi er der, forteller hun.

Sammenslåingen av Nord- og Sør-Trøndelag er allerede gjennomført, forteller vår hovedtillitsvalgte Mette Vaag i den nye Trøndelag fylkeskommune. På spørsmål om hvordan det har gått, svarer hun at det ser ut til at organisasjonen nå har falt til ro og at driften av nye

fylkeskommunen nå er i godt gjenge. En lønnsharmonisering har vært nødvendig. Også i Trøndelag fylkeskommune har geografisk plassering vært et viktig tema, forteller Mette Vaag, og understreker at ingen av våre medlemmer har måttet skifte geografisk arbeidssted.



## ARBEIDSRETT

# Rettigheter etter ulønnet foreldrepermisjon

*Jeg har blitt oppfordret til å skrive litt om hvilke rettigheter, eller mangel på sådanne, en arbeidstaker har når vedkommende kommer tilbake etter en ulønnet foreldrepermisjon. I denne forbindelse reiser det seg spørsmål på flere juridiske områder. Hvilket rettsvern har man når det gjelder oppsigelser, stillingsendringer og liknende? Taper man pensjonspoeng ved å ta ut ulønnet foreldrepermisjon? Hva hvis man blir syk, får man da sykepenger fra første dag? Reglene om disse forholdene er spredd på flere lover, eksempelvis arbeidsmiljøloven, folketrygdloven og skatteloven. Jeg vil nedenfor se litt nærmere på disse reglene, men det er vanskelig å komme med en uttømmende oversikt innenfor de rammer denne artikkelen har.*

Advokat Bjørn Bråthen

Mange kommer etter endt foreldrepermisjon tilbake til en situasjon hvor virksomheten de arbeider i har gjennomgått betydelige omstillinger. Det kan være rasjonaliseringer/nedbemanning eller strukturendringer som innebærer flytting av arbeidstakere til andre stillinger.

## Ledere i permisjon

En del ledere som kommer tilbake til arbeid etter endt foreldrepermisjon har opplevd at det sitter en annen person i den stillingen de hadde ved starten av fødsels-

eller foreldrepermisjonen. Andre får beskjed at det ikke lenger er plass til dem og at de vil bli sagt opp når de kommer tilbake fra permisjonen. Hvilket vern har arbeidstakeren i disse tilfellene? La oss se nærmere på det første spørsmålet. Arbeidsgiver har ikke styringsrett til f.eks. å tilsette en annen person fast i stillingen til lederen som var ut i foreldrepermisjon, for deretter tilby den som kommer tilbake fra permisjon en stilling uten lederfunksjoner. Dette vil regelmessig bli ansett som en usaklig oppsigelse. For personer som ikke har hatt en lederrolle, men som ved tilbakekomst får en annen type stilling enn tidligere, må dette vurderes særskilt opp mot styringsrettens grenser.

## Trussel om oppsigelse

Andre som kommer tilbake til arbeidsplassen etter endt permisjon kan oppleve å bli møtt med en trussel om oppsigelse. Spørsmålet mange reiser er hvorvidt de har et ekstraordinært vern i disse tilfellene. Det følger av reglene i arbeidsmiljøloven at man under graviditet, fødselspermisjon, samt under foreldrepermisjon har egne regler som verner arbeidstakeren i noe større grad enn arbeidsmiljølovens andre rettsvernsregler ved oppsigelse. Etter avslutning av foreldrepermisjonen og tilbakevending til arbeid gjelder imidlertid kun de alminnelige reglene som følger av arbeidsmiljølovens § 15-7. Her fastslås det at arbeidsgiver må ha saklig grunn for oppsigelse.

## Rett til sykepenger?

Et annet spørsmål som kommer fra personer som har vært ute i



foreldrepermisjon er om de har rett på sykepenger etter at de gjeninntre i stilling. Dette vil avhenge av om foreldrepermisjonen er lønnet eller ikke. Annet års foreldrepermisjon vil regelmessig ikke være lønnet. I dette tilfellet vil folketrygdlovens § 8-2 komme til anvendelse. Det fremgår her at du vil måtte være i lønnet arbeid i minst fire uker etter foreldrepermisjonen før du kan få sykepenger fra folketrygden. Hvis du er syk på tidspunktet for opphør av den ulønnede permisjonen, eller du blir syk i opptjeningstiden, vil dette således innebære at man etter en slik permisjon kan lide betydelige økonomiske tap.

## Opptjening av pensjonsrettigheter?

Et annet spørsmål som reises er opptjening av pensjonsrettigheter i folketrygden. Påvirkes dette av en ulønnet foreldrepermisjon? Svaret er ja. Man får ingen pensjonsopptjening som følge av at man ikke har inntekter. Dette slår ekstra ut som følge av pensjonsreformen. For de som er født etter 1963 beregnes pensjonen etter alle opptjeningsårene og ikke bare iht. de 20 beste årene slik det var før. Tap av opptjeningsår vil således også kunne medføre et tap i alderspensjonen.

**LEDELSE/NETTVERK**

## Velkommen til årets lederkonferanse i Akademikerforbundet!



*Lederkonferansen 2019 - ledelse og involvering av tillitsvalgte*

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

### **På årets lederkonferanse setter vi bl.a. IA-avtalen på dagsorden.**

Reduksjon i sykefraværet er hovedmålet med den nye IA-avtalen. I avtalen forventes en årlig gjennomsnittlig reduksjon i sykefraværet på 2,5 prosent. Partene er enige om at sykelønnsordningen skal ligge urørt i avtaleperioden, men IA-avtalen sier ikke noe om hva som skjer med sykelønnsordningen etter 2022. Hvis man ikke oppnår reduksjonen i sykefraværet, er det grunn til å tro at arbeidsgiverne vil få sterke argumenter mot sykelønnsordningen (les mer på side 10-11).

*Hvilke grep bør du ta som leder i virksomheten?*

### **Et annet tema på konferansen er digitalisering.**

Det er ingen tvil om at vi er inne i en rivende utvikling og som leder står du overfor en rekke veivalg og utfordringer.

*Stikkord er bl.a. strategier, valg av digitale løsninger, sikkerhet, nedbemanning, omstilling, endret kompetansebehov osv.*

### **LEDERKONFERANSEN 2019**

**Øk din lederkompetanse  
– meld deg på Akademikerforbundets lederkonferanse 2019!**

**Hvor?** Soria Moria Hotell

**Når?** 25.-26. september 2019

**Påmelding?** Via «min side» innen 1. august 2019



## AKADEMIKERFORBUNDET STUDENT



# På plass med stand på OsloMet!

*Foreningsdagene ble avholdt på OsloMet 29. januar og Akademikerforbundets studentlag var naturligvis tilstede for å informere om studenttilbudet. Akademikerforbundet var i godt selskap med en rekke interesseforeninger som tilbyr fellesskap i alt fra tennis til ostemørbrød.*

Å bli med i en studentforening gjør studietiden både morsomt og sosial, sier Akademikerforbundets studentleder Veronika Johannesen. Men, det er også en viktig kilde til personlig utvikling. Johannesen ønsker at studenter allerede tidlig i studiene begynner å tenke på sine rettigheter som arbeidstakere og gjøre det til en selvfølge å være organisert i en arbeidstakerforening. For å oppnå dette må vi være synlig for studentene og ha et tilbud som studentene kan benytte seg av. Å være student er å forberede seg på arbeidslivet, det må da også være en selvfølge å forberede seg på å kreve sine rettigheter.

### SOM STUDENTMEDLEM FÅR DU:

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

**- kun 300 kr årlig -**

Les mer om studentfordelene på [akademikerforbundet.no/student](http://akademikerforbundet.no/student).



**KURS OG AKTIVITETER 2019**

5.-6.  
mars

**Grunnkurs for tillitsvalgte trinn II**

Sted: Clarion Hotel the Hub  
Kontakt oss for påmelding

12.  
mars

**Dagskurs - forhandlingskurs**

Sted: Park Inn, Gardermoen  
Kontakt oss for påmelding

26.-27.  
mars

**Spekter workshop**

Sted: Radisson Blu Oslo Airport  
Påmeldingsfrist: 14. februar

3.-4.  
april

**Kommunikasjon og påvirkning**

Sted: Thon Hotel Opera  
Påmeldingsfrist: 21. februar

3.-4.  
april

**Fagkonferanse Bufetat**

Sted: Radisson Blu Plaza Hotel  
Påmeldingsfrist 12. mars

6.-7.  
mai

**Nye utfordringer - nye muligheter BiA konferansen 2019**

Sted: Clarion Hotel the Hub  
Påmeldingsfrist: 26. mars

13.-14.  
juni

**Politisk råd**

Sted: Sola Strand Hotel  
Valgte representanter



*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:

Berit Reppesgård,  
tlf. 474 67 499,  
beri-rep@online.no

#### Akademikerforbundet Agder:

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

#### Akademikerforbundet Rogaland:

Ragnhild Hovden,  
tlf. 402 91 042,  
rho@karmøy.kommune.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

#### Hege Wikestad

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

#### Per Øystein Bentstuen

Møtende vara  
tlf. 986 07 130  
per-oystein.bentstuen@bfk.no

Returadresse  
Akademikerforbundet  
Tollbugaten 35, 0157 Oslo

- Førstevalget for universitets- og høyskoleutdannede



# NYE UTFORDRINGER – NYE MULIGHETER

**Stolte barnevernspedagoger gjennom 50 år – klar for de neste 50!**

BiA-konferanse 6.-7. mai 2019, Clarion Hotel the Hub, Oslo

**Påmeldingsfrist 26. mars 2018**

## **Netthets – et samfunnsproblem!**

Etisk hacker Ludwig Sandell,  
Menneskerettighetsjurist Anine Kierulf  
Barnevernsforskerne Rita Øymo Solbakk og Bente Lind Kassah

## **Hvordan ivareta barn og unge som utsettes for sosial kontroll?**

Forsker ved NOVA OsloMet Anja Bredal og fagkonsulent Marit Kemp Stephansen ved Barnevernstjenesten i Sandnes

## **Skeives møte med barnevernet.**

Forsker Veronika Paulsen  
Barnevernspedagog Nina H. Sinding Larsen

Meld deg på

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



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

