

UTGITT AV AKADEMIKERFORBUNDET NR. 1 2020 // 29. ÅRGANG

a AKADEMIKER
FORBUNDET



Grønt hovedoppgjør?

SIDE
12

**Gigantomstillingen av
Vegvesenet**

SIDE
14

**Arbeidsrett:
Utvalgskretser**

SIDE
15



Kjære medlem

I januar gikk startskuddet for hovedtariffoppgjøret 2020. Først arrangerte vår hovedorganisasjon Unio sin årlige tariffkonferanse. Deretter arrangerte Akademikerforbundet en egen tariffkonferanse 20.-21. januar. Denne våren skal hele tariffavtalen være gjenstand for forhandlinger i tillegg til økonomiske krav. Alle lokale tillitsvalgte ved sykehus og offentlige virksomheter som er knyttet til tariffområdet Spekter skal forhandle tariffavtaler/overenskomster. Våre medlemmer i private virksomheter skal også forhandle der vi har tariffavtaler. Innen stat og KS forhandles tariffavtalene sentralt gjennom Unio som part. For Akademikerforbundet er det viktig at lønns- og tariffkrav er godt forankret blant våre tillitsvalgte og medlemmer.

Høsten 2019 inviterte vi alle landets lokallag til å delta med innspill til forbundets kravutforming der referat eller forslag i etterkant kunne sendes til forbundet sentralt. Vi mottok før tariffkonferansen innspill fra noen lokallag knyttet til årets oppgjør og disse var en del av grunnlaget for arbeidet. Hovedstyret ønsker at lokallagenes medvirkning skal forsterkes i landsmøteperioden. En betydelig del

av lønnsveksten for våre medlemmer skjer gjennom lokale forhandlinger i regi av forbundets lokale tillitsvalgte. En forbedring av samspeilet i tariffoppgjørene vil være en styrke for forbundets sentrale tariffarbeid.

Under Akademikerforbundets tariffkonferanse i januar ble bærekraft og grønt skifte et tema som en naturlig oppfølging av vår politiske plattform vedtatt av Landsmøtet. Det henvises til egne tariffsider i denne utgaven av Signaler. Felles for de forbund i Unio som nå har satt bærekraft og grønt skifte på dagsorden foran lønnsoppgjøret er at man er i en svært tidlig fase. Det er viktig for Akademikerforbundet å legge til rette for et langsiktig arbeid innen dette feltet. Da sikrer vi en gjennomarbeidet og hensiktsmessig politikkutforming som kan forankres blant tillitsvalgte og medlemmer.

I år er det grunn til å forvente reallønnsvekst for våre medlemmer. De første prognosene utført av SSB antyder en lønnsvekst på om lag 3,6 % og en prisstigning på 2,1 %. Vårt forbund vil arbeide for at lønnsoppgjørene skal ha en innretning som treffer universitets- og høyskoleutdannede. Det er fortsatt et mål å tette lønnsgapet for langtidsutdannede

der vi finner et "mindrelønnsnivå" i offentlig sektor på omtrent 20 % sammenholdt med nivå i privat sektor. Akademikerforbundet framstår i 2020 som en veldrevet fagorganisasjon med mange engasjerte tillitsvalgte. Medlemsvekst har økt muligheten for frikjøp av tillitsvalgte og forbedret ivaretagelse av medlemmene. I et samfunn der arbeidsmarkedet i stadig større omfang etterspør kompetanse og høyere utdanning øker også omfanget av unge arbeidstakere som trenger å bli opplyst om nytteverdien av å være organisert. Det er et ønske at alle forbundets tillitsvalgte og ordinære medlemmer bidrar i arbeidet med å øke organisasjonsgraden i Norge.

Det er et oppmuntrende signal at mange tillitsvalgte i Akademikerforbundet nå ønsker å motta nytt vervemateriell til bruk på arbeidsplassen. Om vi får mange unge organiserte arbeidstakere, vil det gi oss trygghet for at den "Norske modellen" for partsamarbeid vil bli videreført. Den beste gaven vi kan gi oss selv når forbundet markerer 50-års jubileum i Oslo den 11. og 12. juni, er en solid medlemsvekst første halvår. **Tar du utfordringen?**

Årets lokallag 2019

Akademikerforbundets lokallag i NAV Tromsø

Prisen gis på bakgrunn av svært god fokus på å skape møteplasser for medlemmene der det er god takhøyde og åpenhet for å løfte frem sine synspunkter. De tillitsvalgte jobber aktivt inn i medbestemmelseapparatet og har alltid et våkent øye for rekruttering.

Mulighetenes landsmøteperiode for Akademikerforbundet

Det er generelt sett synkende organisasjonsgrad i Norge, men Akademikerforbundet kan igjen vise til vekst i 2019, selv om det er beskjedne tall: 2,1 % vekst.

Stadig økende engasjement

Over tid har det vært gledelig å registrere økt engasjement og deltakelse i en rekke fora, både sentralt, regionalt og lokalt. Landsmøteperioden starter med hovedoppgjøret 2020, og på tariffkonferansen i januar var det rekordmange deltakere og gode debatter som danner grunnlaget for Akademikerforbundets utforming av krav for de ulike medlemsgruppene inn i oppgjøret.

Økt omfang av frikjøp

Akademikerforbundet har økt omfanget av frikjøp av tillitsvalgte på arbeidsplassen for å sikre god ivaretagelse av medlemmene.

Mange passer inn i Akademikerforbundet

Alle dine kollegaer (så lenge de har minimum tre års høyere utdanning) kan bli medlemmer, ettersom vi ikke er låst til en profesjon. Man må være synlig lokalt for å vekke interesse for Akademikerforbundet. Det skjer bl.a. ved ivaretagelse av medlemmene i det lokale medbestemmelsesapparatet. På s. 4 og 5 kan du se hvordan en tillitsvalgt økte medlemstallet fra 3 til 17 på ett år.

Økt antall medlemmer gir større kraft

I Unio er Akademikerforbundet med i det som kalles «fellesordningen». Det dreier seg om de minste forbundene som har mindre enn 5000 yrkesaktive medlemmer. I ulike fora og utvalg er det det største forbundet blant de små som får plassen. Når Akademikerforbundet får over 5000 yrkesaktive medlemmer, får vi selvstendig representasjon i alle fora og utvalg i Unio. Akademikerforbundet har i dag 4504 yrkesaktive medlemmer. Her finner du

en oversikt over medlemmene basert på revisorgodkjente tall pr. 1.1.2020.

Medlemstall pr. 1.1.2020 pr. tariffområde

Yrkesaktive medlemmer

Statlig sektor 1112 medlemmer

Kommunal sektor

KS 1659 medlemmer

KS-bedrift 59 medlemmer

Oslo kommune 315 medlemmer

Spekter

Spekter helse 412 medlemmer

Spekter trad 415 medlemmer

Virke-området 102 medlemmer

KA

KA trad 13 medlemmer

KA Den norske kirke 18 medlemmer

NHO-området

Abelia 30 medlemmer

NHO Service 7 medlemmer

Andre landsforeninger 15 medlemmer

Privatansatte uten tariffavtale 317 medlemmer

Selvstendig næringsdrivende 30 medlemmer

Sum yrkesaktive medlemmer: 4504

Ikke-yrkesaktive medlemmer

Student 167 medlemmer

Pensjonist 275 medlemmer

Andre ikke-yrkesaktive 140 medlemmer

Sum ikke-yrkesaktive medlemmer: 582

Totalt medlemstall pr. 1.1.2020: 5086

Bidra til at vi når målet om 5000 yrkesaktive medlemmer i landsmøteperioden!

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

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

Navn på den som verver føres opp i innmeldingsskjemaet.

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

Trekning av vervepremier vil bli foretatt 2. januar 2021. De som vinner blir kontaktet.

Takk til alle som vervet i 2019!

Disse tre medlemmene vant reisegavekort for innsatsen i 2019:

Kjetil Berntsen, Hanna Olea Holen og Kristin Lindberg Skansen.

Dette er din verktøykasse:

Ønsker du vervebrosjyre og profileringsmateriale, send mail til post@akademikerforbundet.no
Ønsker du informasjonsmøte på din arbeidsplass, kontakt din region eller sekretariatet på post@akademikerforbundet.no

5 GODE GRUNNER TIL Å MELDE SEG INN

1. Hjelp og støtte i arbeidslivet når spillereglene ikke følges
2. Hjelp til å fremme ditt krav om lønn
3. Akademikerforbundet er partipolitisk nøytral
4. Medlemsfordeler som bank-, hotell- og forsikringsavtaler
5. Gratis kurs og konferanser

PROFILEN

Fokuserer på relasjonsbygging og konfliktløsning

Han jobber til daglig med råd og veiledning innen Kvalifiseringsprogrammet på NAV St. Hanshaugen i Oslo kommune, og for øvrig også med råd og veiledning innen lønsspørsmål og fagforeningsarbeid både i og utenfor arbeidstida.

Han ble rekruttert til Akademikerforbundet gjennom en meget god kollega fra Oslo kommune for fire år siden. Etter at han ble tillitsvalgt, økte medlemstallet i Bydel St. Hanshaugen fra 3 til 17 personer på ett år.

- Det er jeg veldig stolt av. Men med økt medlemstall er det blitt mer arbeid, og det er utfordrende å kombinere verv og fulltidsarbeid. Jeg strever litt med det, og skulle ønske at tillitsvalgtarbeid var bedre tilrettelagt, sier Ali.

Tekst: Torill Marie Høyer

Han kom til Norge fra Pakistan i 2002, og Ali forteller at han nærmest ble «født på nytt».

Med seg som utdanning hadde han to bachelorgrader, både i journalistikk og sosiologi. I tillegg hadde han jobbet 3 år som nestleder i en bank i Islamabad.

- Min stilling i banken omfattet bl.a. rådgivning innen konflikthåndtering både mellom de ansatte, men også mellom

kunder og banken når det var nødvendig, sier Ali. Han forteller at arbeidet han utførte i banken kunne ligne mye på det arbeidet han i dag har som tillitsvalgt i en fagforening og at arbeidet krevde gode ferdigheter innen kommunikasjon.

Fra norskopplæring til veileder i NAV

På veien mot veilederjobben i NAV har Ali opparbeidet seg arbeidserfaring fra flere hold. Han har jobbet på hotell Continental, kjørt drosje, jobbet i renholdsbransjen og vært eksamensvakt og resepsjonsmedarbeider på NITH (i dag Treider Høgskole). Etter flere år i yrkeslivet tok han veilederutdanning ved Høgskolen i Innlandet, og for syv år siden fikk han jobb i Oslo kommune. Han har vært saksbehandler innen sosialfelt på NAV St. Hanshaugen hele tiden, før han begynte å jobbe med kvalifiseringsprogrammet, KVP.

- Hvordan liker du å veilede personer gjennom kvalifiseringsprogrammet i NAV?

- Jeg synes det er gøy å veilede personer som skal videre i livet, og det gir meg motivasjon og mening. Å bidra til at det blir gode endringer i folks liv betyr mye, mener Ali. Han forteller at brukerne han veileder er både norske og innvandrere, og at for ham dreier det seg om at hver enkelt er en person, ikke en sak. Men av og til er det noen nordmenn som kommenterer og viser dårlige holdninger til at en innvanderer skal veilede en nordmann i det norske samfunnet, og det kan være utfordrende. Denne typen holdninger kan det ta lang tid å snu for enkelte. Men det går som regel bra etter hvert, og



FAKTA

Navn:

Ghazanfar Ali

Alder:

42 år

Medlem i:

Akademikerforbundet

Verv: Tillitsvalgt ved bydel St. Hanshaugen og nestleder i lokallagsstyret i Oslo kommune

Interesser: Boksing (er medlem i Stovner bokseklubb), barn og familieliv

resultatene i Kvalifiseringsprogrammet er svært gode. - Mange kommer ut i arbeid eller utdanning, forteller Ali.



- Som tillitsvalgt får man delta i intervjuprosesser, og man får mulighet til å være med på mye morsomt og utviklende.

Konfliktløsning og lønsspørsmål

Erfaringen med konfliktrådgivning fra hjemlandet, og tidligere medlemskap i en annen fagforening i Norge kommer godt med i vervet som tillitsvalgt i Akademikerforbundet. I NAV møter de tillitsvalgte ledelsen jevnlig i medbestemmelsesutvalg, samarbeidsutvalget og i arbeidsmiljøutvalget (MBU, SU og AMU).

- Det er veldig viktig på en arbeidsplass at de ansatte får nok informasjon fra ledelsen. Å ta med seg de ansatte på bakkenivå og drøfte - slik unngås konflikter på arbeidsplassen, mener Ali. Lederne må forstå hvordan de ansatte tenker. Jeg prøver å være en tillitsvalgt som medlemmene kan snakke med, og jeg vil bygge gode relasjoner til medlemmene. Jeg anser det som viktig i min rolle å videreformidle de ansattes meninger, sier Ali. Når det gjelder lønnsforhandlinger, forteller Ali videre at Akademikerforbundet i hans bydel hadde de beste resultatene i Oslo for to år siden. Det var utrolig gøy at vi fikk så god uttelling, sier han.

- Er det mange konfliktsaker der du er involvert?

- Nei, det er ikke mange konfliktsaker, men slike saker tar mye tid og plass. Det blir en balansegang å vurdere hvor mye tid man kan bruke, og igjen må jeg si at tid og tilrettelegging er en utfordring når man ikke er frikjøpt, sier Ali.

Nestleder i Oslo kommunes lokallagstyre

Ali ble nylig valgt som nestleder i

styret i Oslo kommunes lokallag i Akademikerforbundet. Styret avholder fem til seks møter i året. Disse finner sted i Akademikerforbundets lokaler i Tollbugata. I tillegg til dette kan det være møter andre steder og hos de enkelte medlemmene ved behov.

- Styret består av fem personer, og nestledervervet i tillegg til tillitsvalgtvervet er krevende. Selv om arbeidsmengden blir stor, må jeg si at jeg synes det er en viktig oppgave som innebærer et godt samarbeid med Akademikerforbundet sentralt. Vi gir mye informasjon ut til de bydelene som har behov for hjelp og støtte, og spesielt er dette viktig for de bydelene som ikke har egne tillitsvalgte.

Ali berømmer samarbeidet med sekretariatet som gir god faglig støtte og han føler dette er helt nødvendig.

- Sekretariatet svarer raskt og er tilgjengelige, og de stiller opp når vi ber om det. Det kan være greit at medlemmene av og til ser andre ansikter og møter personer som er gode på regelverkene, sier Ali.

Markedsføring overfor unge og uorganiserte

- Hva bør Akademikerforbundet gjøre for å rekruttere flere medlemmer - ikke minst de minoritetsspråklige?

- Jeg tenker det er viktig med god markedsføring av hva Akademikerforbundet kan tilby, og også å fortelle om det som er lærerikt og morsomt ved å påta seg verv. Som tillitsvalgt får man delta i intervjuprosesser, og man får mulighet til å være med på mye morsomt og utviklende. Det er også viktig å fokusere

på at det er lave kontingent. Enkelte unge folk har dårlig råd, og må prioritere hardt hva de bruker pengene til. Når man begynner å jobbe etter studier, blir det en drastisk overgang fra studentsatser til vanlig kontingent, og kanskje det kunne vært en idé at ikke overgangen ble så stor i starten, sier Ali. Han tenker også at fleksibilitet med tanke på utdanningslengde kan være noe å vurdere for å få med flere medlemmer. I tillegg understreker han at forbundet bør fremheve den helhetlige politikken og at forbundet er partipolitisk uavhengig.

- Har du noen forbilder som inspirerer deg?

- Forbundslederen vår Alfred Sørbo har vært og er en inspirasjonskilde for meg med sitt kunnskapsnivå og engasjement.

- Så til slutt - kan du fortelle litt hva du gjør på fritida?

- Jeg bor i bydel Alna, og begynte med boksing i Stovner bokseklubb for to år siden. Det er utviklende og en fin måte å trene selvkontroll og teknikk på. Det var først barna mine som startet med det, og så ble jeg også interessert i det etter å ha vært med dem. Nå er jeg ikke bare styremedlem i Stovner bokseklubb, men også styremedlem i idrettens samarbeidsutvalg (ISU) i bydel Stovner og er opptatt av å få bydelens fokus på kvinnelig idrett i bydel Stovner - spesielt kvinner med innvandringsbakgrunn, avslutter Ali.

MEDLEMSFORDELER

Trenger jeg å kjøpe en egen avbestillingsforsikring?

Er reiseforsikringen tilstrekkelig hvis du må avbestille en reise, eller bør du kjøpe en egen avbestillingsforsikring?

Det er ikke bare forsikringsselskap som selger avbestillingsforsikring, også andre aktører i markedet tilbyr dette. Flyselskap, reisebyråer og kulturarrangører er eksempler på slike aktører. Man kan også ha avbestillings- eller reiseforsikring gjennom kredittkort. Noen aktører tilbyr avbestillingsforsikring som gir erstatning i flere tilfeller enn en reiseforsikring, mens andre dekker færre tilfeller. Det som er relativt likt, er at det utbetales erstatning dersom årsaken til avbestillingen er sykdom, ulykke og død hos den forsikrede eller nærmeste familie.

Vær oppmerksom på vilkårene

Det er flere ting å tenke på dersom du vurderer å kjøpe en ekstra avbestillingsforsikring. Kredittkortforsikring stiller for eksempel ofte krav til at minst 50 % av kostnadene er betalt med kortet for at avbestilling skal være dekket. Videre bør man være obs på at noen kredittkortforsikringer ikke dekker avbestilling for personer over 75 år, når avbestillingsårsaken har sammenheng med sykdom eller helsetilstand.

En helårs reiseforsikring kan dekke avbestilling av en reise dersom det oppstår en farlig situasjon på reisemålet (terror, krig, naturkatastrofe o.l.) og UD fraråder å reise dit. De færreste kortforsikringer har



dekning for dette.

Avbestillingsforsikring hos reiseoperatører kan også være ganske kostbar sammenlignet med pris på en helårs reiseforsikring. Dette til tross for at dekningen ofte er mer snever. En reiseforsikring dekker kostnader ved avbestilling av både fly, hotell, leiebil og arrangementer, mens andre typer avbestillingsforsikringer kan dekke færre kostnader. En avbestillingsforsikring du kjøper sammen med flybilletter vil for eksempel sjeldent dekke utgifter du har hatt til hotell.

Inkludert i reiseforsikringen

I de fleste tilfeller vil

avbestillingsdekningen du har gjennom reiseforsikringen være tilstrekkelig. Vurderer du å kjøpe en avbestillingsforsikring i tillegg, bør du gjøre deg kjent med vilkårene i begge forsikringene. På den måten kan du hindre å bli dobbelforsikret og betale for noe du ikke trenger.

Akademikerforbundets reiseforsikring

Gjennom ditt medlemskap i Akademikerforbundet kan du kjøpe helårs reiseforsikring til gunstig medlemspris. Prisen per år for familiedekning er kroner 1 475. Reiseforsikring for en person koster kroner 1 236 per år.

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.

Hva sier tillitsvalgthåndboken om oppsigelse og omstilling?



Del 2, side 26

19. Oppsigelser

19.9 Formelle regler for oppsigelse

Hvem skal sies opp?

Ved nedbemanning (rasjonalisering) skal utvelgelsen foretas etter følgende kriterier: Ansiennitet, kompetanse og sosiale forhold. Under ellers like forhold er det de med kortest sammenhengende tjeneste (ansienitet) i virksomheten som skal sies opp først.

Fortrinnsrett

Oppsagte arbeidstakere har fortrinnsrett til ny stilling i virksomheten inntil ett år etter oppsigelse. Forutsetningen er at arbeidstakeren har arbeidet til sammen minst 12 måneder de siste 2 årene. Det er også et krav at den oppsagte er skikket for den nye stillingen (arbeidsmiljøloven § 14-2).

Saklig støtte

Hvis arbeidsgiver går til oppsigelse, bør du på best mulig måte tale arbeidstakerens sak overfor arbeidsgiver, uten å forvrengte de faktiske forhold. Samarbeid med hovedtillitsvalgt og søk om nødvendig råd og bistand fra sekretariatet.

Usaklig oppsigelse

Er begrunnelsen for oppsigelsen usaklig, eller har arbeidsgiver begått formelle feil, kan arbeidstaker kreve forhandlinger med arbeidsgiver for å oppklare eventuelle misforståelser (arbeidsmiljøloven § 15-11). Kravet må sendes skriftlig, og senest 2 uker etter at arbeidstakeren har mottatt oppsigelsen. Arbeidstakeren har rett til hjelp under forhandlingene fra en rådgiver, for eksempel den tillitsvalgte eller en sentral representant for Akademikerforbundet. Hvis ikke partene blir enige om annet, skal forhandlingene avsluttes senest 2 uker etter første forhandlingsmøte. Det skal settes opp en protokoll som skal underskrives av begge parter.

Søksmål

Hvis forhandlingene ikke fører frem, kan arbeidstakeren bringe saken inn for retten. Fristen for å reise søksmål er 8 uker etter at forhandlingene ble avsluttet. Hvis arbeidstakeren bare krever erstatning, er søksmålsfristen 6 måneder. Arbeidstakeren kan også reise direkte søksmål uten først å kreve forhandlinger med arbeidsgiver.

Omstilling

Akademikerforbundet har tatt konsekvensen av at de siste årene har vært mange og lange omstillinger på arbeidsplassene til våre medlemmer. Når man hører ordet omstilling, tenker mange tillitsvalgte innstramminger. I de senere år har det vært slik, at omstilling i altfor stor grad har ført til oppsigelser. Ofte ser man at det iverksettes omstilling for å få et bedre arbeidsmiljø, eller at resultatet av en omstilling skal føre til færre ansatte.

Forskjellen på å bli omstilt og det å omstille seg er stor. Akademikerforbundet har vært og er en pådriver til de gode omstillingsprosessene, en såkalt medarbeiderinitiert omstilling. Dette er prosesser der ansatte ikke blir omstilt, men har en påvirkning i omstillingsprosessene.

Tillitsvalgthåndboken finner du som tillitsvalgt på *min side*, eller send en forespørsel til post@akademikerforbundet.no

BEDRIFTSPROFIL/LOKALLAG

Ny hovedtillitsvalgt i Trondheim kommune

Vi finner hovedtillitsvalgt Tor Magnus Hindenes (40) på Fylkeshuset midt i Trondheim sentrum. I tredje etasje er Fagenhet for oppvekst og utdanning i Trondheim kommune. Der er han spesialkonsulent på internkontroll og kvalitetssikring for Barne- og familietjenesten.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen



Hovedtillitsvalgt i Trondheim kommune, Tor Magnus Hindenes

- Den største forskjellen på å være hovedtillitsvalgt i stedet for lokaltillitsvalgt er den store mengden informasjon du mottar, sier Tor Magnus Hindenes. Som hovedtillitsvalgt har vi blitt tidlig invitert inn i arbeidet med handlings- og økonomiplaner og budsjett. Det var nytt for meg, forteller Tor Magnus, som også synes det er veldig bra at forbundet blir trukket inn i arbeidet.

- Jeg synes kommunen har vært flink til å involvere arbeidstakerorganisasjonene i arbeidet, sier han. Der skiller man ikke om det er 50 eller 1000 medlemmer. Det er den samme informasjonen som går ut, og det er bra. Så det er veldig mye informasjon å sette seg inn i.

Ellers er samarbeidet mellom Unio-organisasjonene godt. I de fleste kommuner er Norsk Sykepleierforbund og Utdanningsforbundet store. Men Akademikerforbundet kan lett sammenligne seg med Norsk Ergoterapeutforbund og Norsk Fysioterapiforbund, vi er omtrent like store. De som er hovedtillitsvalgte har vært det en stund, så det er bra å ha noen å støtte seg på der.

Store muligheter for medlemsvekst

- Det er rundt 15 000 ansatte i Trondheim kommune og Akademikerforbundet har rundt 50 medlemmer. Som hovedtillitsvalgt ser jeg derfor et stort potensial for nye medlemmer, sier Tor Magnus Hindenes. Våre medlemmer finner vi stort sett blant saksbehandlere i administrasjonen, vi har noen enhetsledere og avdelingsledere, NAV-ansatte og barnevernsansatte.

Han har vært medlem i Akademikerforbundet siden 2010, og runder altså i år et 10-årsjubileum. Da hadde han fullført en Bachelorutdanning og ble «praiet» av forbundets tillitsvalgte,

som mente han absolutt burde melde seg inn. Det var ikke meg imot, så da var det gjort, forteller han.

- Etter at jeg ble hovedtillitsvalgt i høst, har jeg støttet meg på de i forbundet som har lang erfaring. Det har vært nyttig.

Ingen store endringer

Vi har nettopp slått oss sammen med Klæbu. De ansatte i Nye Trondheim kommune har nok ikke opplevd de store endringene som mange andre sammenslåtte kommuner har hatt. De aller fleste har fortsatt i den jobben de tidligere hadde. Klæbu har jo nå blitt en del av Heimdal bydel, så enkelte av de ansatte der oppe har kanskje fått et nytt oppmøtested, men sammenslåingen har ikke berørt våre medlemmer der. I forbindelse med sammenslåingen og opprettelsen av nye Trondheim kommune, ble alle inngåtte avtaler gjennomgått med arbeidstakerorganisasjonene, så det har vært en del arbeid med dette, forteller Tor Magnus Hindenes.

TRONDHEIM

Trondheim er den tredje mest folkerike kommunen i Norge og har ca. 193 000 innbyggere (i tillegg kommer ca. 14 000 studenter med bostedsadresse i hjemkommunen).

Byen har en rekke utdanningsinstitusjoner, blant annet Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), med Vitenskapsmuseet, Kunstakademiet i Trondheim og Trøndelag Musikkonservatorium. I tillegg har Forsvaret Luftkrigsskolen i Trondheim

POLITIKK OG SAMFUNN

EØS-skandalen: På bakgrunn av en villet politikk?

Hvorfor skjedde skandalen? Stortingshøringen om NAV ga lite nytt, og ett døgn etter høringen var den heller ikke førstesidesak i mediene. Tidligere arbeidsminister Robert Eriksson sa i høringen at det var et politisk mål å ta flest mulig i kampen mot trygdesvindler. Det var bare det at de også fikk dømt uskyldige.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen

Vi er alle imot trygdesvindler og er heller ikke i tvil om at det skjer. Men mange har pekt på at hvis bare én ressurssterk person hadde blitt feilaktig dømt i denne skandalen, ville et kobbel av dyktige advokater ha blitt satt på saken. Derved hadde vi unngått denne skandalen for mange år siden. Det er nå opp til oss å finne ut hvordan EØS-skandalen kunne vært unngått og hvordan tilsvarende skandaler kan unngås i framtiden. Dessverre bidro nåværende og tidligere arbeidsministre lite til å finne fram til svaret.

Hva gjør styringskulturen med oss?

Ifm. høringen om «Et NAV med muligheter» i 2015 pekte Akademikerforbundet på at målstyring i NAV kunne gå utover kvaliteten i virksomhetens arbeid. I ettertid må vi konkludere med at målstyringen av NAV har vært sterk, noe ansatte i NAV har bekreftet. De bekrefter også at styringsformen har påvirket det faglige arbeidet negativt. Det snakkes om NAVs **produksjonslinje**. Det er lett å se for seg den fortvilede situasjonen til saksbehandlerne i NAV der de får stadig nye krav om flere gjennomførte saker og tilsvarende mindre saksbehandlingstid på hver sak.

Allerede i 2015 bekreftet direktør for NAV kontroll til media at de hadde fått tilført betydelige midler fra departementet til kontrolltiltak, og at det var et politisk



spørsmål hvor mye departementet ønsket å bruke på dette. I Stortingshøringen bekreftet tidligere arbeidsminister Robert Eriksson at regjeringen i 2015 satset stort på «kampen mot trygdesvindler». Vi ser at det er grunn til å tro at de politiske målene i kampen mot trygdesvindler og direktoratets lojalitet overfor departementet har gått utover den faglige kvaliteten i NAVs arbeid. Retorisk kan vi spørre om det er slik at den besluttede politikken går foran kunnskapen? Er det slik at vi mister den systemkritiske tenkingen når den politiske kursen er satt?

Hvor var de kritiske grupper?

Hvordan kunne EØS-skandalen få utvikle seg når vi bygger vårt system på «den norske modellen»? Som arbeidstakerorganisasjon er det grunn til å spørre: Hvor var de kritiske røstene? Vi vet at enkelte ansatte hadde mistanke om

at det var noe feil i praktiseringen av EØS-forordningen. Deres tilbakemeldinger ble imidlertid stoppet. Men hvor ble det av trepartssamarbeidet? I følge både ledelsen og de ansatte i NAV ble ikke fagsaker tatt opp i de trepartsfora som finnes i etaten. Nå må vi kunne sette spørsmålsteget ved om dette var en klok beslutning. Det er vel nettopp de ansattes organisasjoner som bør fungere som en kritisk røst i slike situasjoner. Slik var det altså ikke i NAV. Da er det naturlig å se for seg at etaten hadde andre og mer velfungerende fora å ta opp fagsaker i, men heller ikke dette synes det å ha vært i NAV.

Etatens interne gransking peker bl.a. på at internkommunikasjonen ikke er organisert godt nok. Viktig informasjon nådde aldri fram. De ansatte sa under høringen at det var lett å ta opp fagsaker internt, og ifølge det som har kommet fram var det flere ansatte som tidlig satte

spørsmålsteget ved praktiseringen av EØS-forordningen. Men samtidig må vi nå erkjenne at fagsaker, som det var meldt fra om, stoppet i systemet.

På tvers av den norske modellen

Vi kan stille oss spørsmålet om New Public Management (NPM), eller «Målesyken» som noen kaller det, lar seg forene med velferdsstaten og den norske modellen. Ifølge Arbeidsgiverrådet (under Kommunal- og moderniseringsdepartementet) er det liten plass for trepartssamarbeidet i et system som NPM. Ifølge Arbeidsgiverrådet går trepartssamarbeidet på tvers av nødvendig økt effektivisering innen offentlige virksomheter. Dessuten vil det forhindre at offentlige virksomheter blir konkurransedyktige i forhold til det private.



Tidligere leder for For Velferdsstaten Asbjørn Wahl mener New Public Management står for det motsatte av hva Den Norske Modellen og velferdsstaten står for. (Foto: Anders Wahl)

Det er tidligere leder for stiftelsen For Velferdsstaten, Asbjørn Wahl, enig i. Hvis NPMs målstyring og resultatorientering skal være mål for hvor vellykket virksomheten er, blir det helt feil. Han mener at NPM baserer seg på et veldig enkelt menneskesyn – nemlig at menneskets viktigste drivkraft er å maksimere sin egen nytte (kare til seg mest mulig på bekostning av andre), samt at vi må underkastes konkurranse for å kunne yte vårt beste.

- I den konteksten blir det derfor viktig å innføre konkurranse også i offentlig sektor, sier han. Vi må da utforme så vel organisasjon som ledelse og lønnspolitikk med utgangspunkt i belønningssystemer som prestasjonslønn, karakterer og

overflatiske aktivitetsmål. Resultatet blir utvikling av omfattende mistillitsregimer og massiv kontroll ovenfra. Asbjørn Wahl peker på at det ikke finnes noe kunnskapsmessig (vitenskapelig) grunnlag for et slikt menneskesyn. Tvert imot finnes det mye kunnskap om hvordan indre motivasjon, som profesjonsetikk, faglige utfordringer, lojalitet og solidaritet spiller en avgjørende rolle for enkeltindividenes innsats. Disse egenskapene blir imidlertid hemmet, heller enn fremmet, gjennom de markedsliberale reformene.

- NPM er et uttrykk for markedskreftenes og kapitalens interesser av å åpne mest mulig av det offentlige for private investeringer – altså for profittproduksjon, samt å svekke de ansattes medbestemmelse og organisasjoner, understreker Asbjørn Wahl.

Den sittende regjeringen er en ivrig tilhenger av New Public Management (NPM). Det har vi sett gjennom privatisering og anbudsrunder på offentlige tjenester. NPM har også gitt oss nye målstyringssystemer for de offentlige virksomheter. Et eksempel var friske budsjettmidler til å gjennomføre en 10 prosent årlig økning av antall personer som ble tatt for trygdesvindler av NAV kontroll.

Bildet er sammensatt

- Vi skal være varsomme med å skyldte på NPM for alt som har gått galt i NAV. Det er nok et mer sammensatt bilde enn som så, mener tidligere leder for Unio, Anders Folkestad. Vi har en tendens til å gi NPM skylden for alt som går galt i offentlig sektor. Det er ikke sikkert at det er riktig. Jeg vil heller si at NPM har i seg stor risiko når det gjelder velferdspolitikken generelt. Ideologien har elementer som går mot alt det vår velferdspolitikken bygger på. Noe av det som har gått galt i NAV henger sammen med at saksbehandlerne blir målt på hvor mange saker de håndterer og det snakkes ingenting om kvaliteten i arbeidet. Det dreier seg om et snevert målstyringssystem. Det fører til styring nedover i systemet gjennom utstrakt kontroll og rapportering. Det enkleste

å måle er de kvantitative forhold, men ikke kvaliteten. Avvik fra målstyringen blir ofte sett på som «sand i maskineriet» siden det hele bygger på å belønne de som klarer å nå det mål som er satt. Det er et styringssystem som krever stor lojalitet både til system og ledelse. De som skal telle vil lett få et tunnelsyn og miste overblikket på helheten. NAV har blitt en «mastodont». I et slikt system vil NPM være en stor tilleggsrisiko fordi man blir for detaljfokusert, produksjonsfokusert og rapporteringsfokusert, slik at man mister helheten og kvaliteten. Det er et tankekors at dette systemet, som har blitt hentet fra privat sektor, har blitt et rigid styringssystem i motsetning til slik det håndteres i det private – med skjønn.

Anders Folkestad nevner også flere av de momentene som Akademikerforbundet advarte mot i sitt høringsvar i 2015.



Tidligere Unio-leder Anders Folkestad mener at bildet av hva som gikk galt i NAV er svært sammensatt, men at New Public Managements målstyringssystem har bidratt sterkt.

- Unio var svært kritisk til å lage denne mastodonta. Vi savnet systemer som ville sikre at de ansatte hadde nødvendig kompetanse for raskt å kunne gjøre en god jobb. Den gangen var svaret fra NAV at de skulle lære av hverandre. Vi ser nå at dette ikke har fungert og NAV har selv innrømmet at de ikke klarte å bygge opp tilstrekkelig kompetanse til å håndtere dette godt.

Det er også en sterk lojalitet til departementet nedover i systemet. Lojalitet er en god egenskap, når den blir riktig forvaltet. Samtidig ser vi at når de utførende virksomheter der ute hele tiden har blikket festet oppover i systemet og ikke fanger opp den oppgaven de har i

samfunnet, går det galt, understreker Anders Folkestad.

Finnes det alternativer?

Professor Christopher Hood ved Oxford universitet var mannen som introduserte begrepet New Public Management. Etter flere tiår med studier av erfaringene fra NPM, har professor Hood konkludert med at NPM er fullstendig uegnet som styringsform i offentlig sektor. På spørsmålet om det finnes alternativer sier Asbjørn Wahl at alternativene til NPM må baseres på et brudd med markedskreftene i den offentlige velferden. Hans forslag spenner vidt. Helt fra på den ene siden å avvikle, eller unnlate å etablere markedsmodeller. I den ene enden finner vi **Offentlig-offentlig samarbeid** (OOS) som en motsetning til **Offentlig-privat samarbeid** (OPS). Sistnevnte bidrar, etter Asbjørn Wahls mening, med lite annet enn å slippe kommersielle interesser inn i det offentlige, samt resulterer ofte i kostnadsekspløsjoner, fraskriving av ansvar og kvalitativt dårlige resultater. Kvaliteten på en tjeneste er speilbildet av de ansattes kompetanse og verdigrunnlag. Arbeidet må derfor baseres på samarbeid i stedet for konkurranse, tillit i stedet for mistenkeliggjøring, understreker han.



KILDER:

- Seks alternativer til New Public Management, Asbjørn Wahl, Dagsavisen 30.09.2015
- Ellevill kommersialisering, Asbjørn Wahl, Dagsavisen 20.07.2018
- Målesyken som lammer velferden, Dagbladet 07.11.2017
- Snuoperasjon, Klassekampen 03.01.2020
- Den Nordiske Modellen mot 2030, Jon Erik Dølvik, Fafo-rapport 2014:46
- NAV-kabalen nå starter oppvasken, Aftenposten, 18.01.2020
- Kartlegging av fakta i EØS-saken, Spesialoppdrag – D2019-10, Internrevisjonen NAV, 11.12.2019
- Høringssvar om «Et NAV med muligheter», Akademikerforbundet, 19.08.2015
- NOU 2011: 7 Velferd og migrasjon - den norske modellens framtid, regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2011-07/id642496/

FORHANDLING/TARIFF

Krevende – men rom for reallønnsvekst

I følge regjeringens statsbudsjett for inneværende år er det rom for 3,6 % årslønnsvekst i år. Samtidig understreket Unios forhandlingssjef Klemet Rønning-Aaby da han gjestet Akademikerforbundets tariffkonferanse at det kommende hovedoppgjøret ser krevende ut.



Tekst: Carl-Erik Christoffersen

- Det ligger an til å bli forbundsvis oppgjør i frontfaget, sa han. Det er i år beregnet en generell lønnsvekst på 3,6 % og en prisvekst (konsumprisindeks) på 1,9 %. Det vil gi en reallønnsvekst, mente Klemet Rønning-Aaby. Dessuten besluttet Norges Bank nylig å la renten ligge i ro, noe som er med på å stabilisere situasjonen rundt lønnsoppgjøret. For øvrig har vi foran oss en krevende tid, understreket Unios forhandlingssjef for Akademikerforbundets tillitsvalgte.

Sjefen for Norsk Industri gikk nylig ut i forkant av frontfagforhandlingene med LO og manet til et «ekstremt nøkternt» oppgjør. Dette står i kontrast til det Statistisk sentralbyrå (SSB) og regjeringen har lagt fram. Spørsmålet er hvem arbeidstakerorganisasjonene vil tro på, regjeringen og SSB eller arbeidsgiversiden?

Et av temaene på tariffkonferansen var hvilken innretning på lønnsoppgjøret forbundet skulle gå for - generelt tillegg til alle, lokale forhandlinger eller begge deler. På tariffkonferansen deltok også Statens personaldirektør Gisle Norheim. Fra og med 2016 har Akademikerne hatt en egen hovedtariffavtale i statlig sektor. Begge parter ønsket kun lokale forhandlinger. Så langt har Akademikerforbundet og Unio, LO og YS ikke ønsket en slik utvikling. Spørsmålet er om vi vil oppleve økt press fra staten i en slik retning ved dette oppgjøret.

For KS-området er det i en protokoll enighet om avsetning til lokal pott i kapittel fire. Selv om det står at dette skal endelig avtales, bør våre medlemmer kunne forvente seg dette.

For Spekterområdet er det slik at Akademikerforbundet har en rekke B-delsoverenskomster som forhandles

lokalt. Det er også et åpent spørsmål om forhandlingssystemet i Spekter Helse kan bli endret.

For Oslo kommune er det litt åpent når det gjelder innretningen på oppgjøret. Her foreligger det en mulighet for tre elementer: Generelle tillegg, justeringsoppgjør og avsetning til lokale forhandlinger.

Grønt oppgjør

Spørsmålet om hva vi mener med et *grønt lønnsoppgjør* aktualiseres bl.a. fordi Akademikerforbundets Landsmøte i høst vedtok en politisk plattform som også inneholder dette. Ifølge forbundets politiske plattform skal Akademikerforbundet bl.a. arbeide for:

- ”grønnere” og mer bærekraftige anskaffelser i offentlige og private virksomheter
- at bærekraft gjenspeiles også i lønnsoppgjørene

- at Unio og de andre hovedorganisasjonene bidrar til at det etableres en felles plattform av omforente bærekraftsmål – både sentralt og på den enkelte arbeidsplass.

Dette betyr store endringer, og at Akademikerforbundets tillitsvalgte og medlemmer i alle sektorer blir berørt og må ta ansvar. Vårt samfunn har fram til nå blitt bygget opp rundt en kontinuerlig og årlig vekst i økonomien. Lønnsoppgjørenes kriterier for økt reallønn er tett knyttet til økt forbruk. Dette er ikke bærekraftig hverken med tanke på forbruk eller bærekraftrettferdighet. Vi må derfor finne fram til nye løsninger som sikrer at arbeidstakerne får sin andel av verdiskapningen gjennom lønnsoppgjørene. Akademikerforbundet står ikke alene om dette. Også LOs Handel og kontor og NITO gikk tidlig ut og sa at de ønsket et grønt oppgjør. Så langt har det ikke kommet fram hva de konkret mener med det.

Oppsiktsvekkende

På Akademikerforbundets tariffkonferanse var også tidligere forhandlingsjef i NITO, Per Ole Hansen, invitert for å si litt om hva organisasjonen mener med *grønt oppgjør*. Etter hans mening er det oppsiktsvekkende at ikke flere har sett mulighetene og utnyttet det som ligger i den norske modellen i sammenheng med bærekraft.

NHO har uttalt at næringslivet på eget initiativ kommer til å ta tak i bærekraftperspektivet, og at næringslivet selv kommer til løse dette. Det er Per Ole Hansen delvis enig i. På den ene siden viser det seg at næringslivet får stadig større problemer med å skaffe seg finansiering av nye prosjekter, nå som DNB og Nordea og en rekke utenlandske banker begynner å si nei til finansiering av selskaper som ikke tar klimahensyn. Dessuten skal det de produserer selges, og spørsmålet er om det finnes kjøpere av ikke-bærekraftige produkter og tjenester etter økende negativ omtale. Per Ole Hansen ser bl.a. for seg følgende fokusområder for grønne lønnsoppgjør: Energibruk, transport, avfallshåndtering

og innkjøpsrutiner. Her vil det være lett å spille inn temaer i lønnsoppgjøret, mener han.

Må tenke nytt

- Det er ikke noen enkle svar på hva et *grønt oppgjør* er utover det at vi må tenke helt nytt, sier Geir Allan Stava i Skolenes landsforbund. Et kort svar er at du begrenser det du tar ut av økt kjøpekraft, og at det heller tas ut på andre måter. Stikkord her kan være kortere arbeidsdag. Da tenker jeg bl.a. på sekstimersdag eller firedagersuke. Lengre ferie kan også være et stikkord. Vi snakker om goder som ikke er direkte med på å øke kjøpekraften. Det er bare fantasien som setter grenser, mener Geir Allan Stava.

- Det er en sammenheng mellom økt kjøpekraft og økt forbruk, og jeg tror ikke det lenger er noen særlig tvil om dette, sier han. Hele poenget er at vi ikke kan fortsette med dette ut i evigheten. På en klode med begrensede ressurser kan vi ikke forbruke helt ubegrenset.

- Det at arbeidstakerne skal ha sin del av verdiskapningen ligger fast. Spørsmålet er om vi på et eller annet tidspunkt har høy nok kjøpekraft og at vi heller skal ta ut lønnsoppgjøret på andre måter.

Gjenspeiles i lønnsoppgjørene

Forbundsleder Alfred Sørbo understreket på tariffkonferansen at arbeidstakerne skal ha sin rettmessige del av verdiskapningen i virksomheten. Spørsmålet flere stiller seg er hvordan.

Så hva mener Akademikerforbundet med *grønne oppgjør* og at bærekraft skal gjenspeiles også i lønnsoppgjørene? Foruten at det var tema på årets tariffkonferanse, var de tillitsvalgte, i et debathefte sendt ut i forkant av konferansen, oppfordret til å tenke gjennom dette.

Lønnsoppgjørenes kriterier for økt reallønn er tett knyttet til økt forbruk, heter det i Akademikerforbundets politiske plattform. Med andre ord er den måten vi har tenkt lønnsoppgjør tidligere ikke bærekraftig. F.eks. viser det seg at det å tenke kun prosentvise oppgjør fører til at lønnsforskjellene mellom de ulike arbeidstakergruppene øker eksponentielt over tid. Dette vil være

en driver for stadig økte lønninger i et forsøk på å finne en balanse mellom de ulike arbeidstakergrupper. Det vil også bidra til det motsatte av bærekraftige lønnsoppgjør.

Nytenking i et lønnsoppgjør kan også være kortere arbeidstid, som forbundsleder Alfred Sørbo antydte i en kronikk for en tid tilbake. Et interessant eksempel på et vellykket forsøk på kortere arbeidstid har vært gjennomført i både Norge og andre land. Her i landet har bl.a. Tine gjort forsøk med kortere arbeidsdager, noe som har vært en suksess ved bl.a. at sykefraværet gikk merkbart ned. I andre land har firedagersuke vært forsøkt. Det førte til at produktiviteten økte med 40 %.

Ifølge Alfred Sørbo, må vi finne en retning i privat sektor der oppgjørene ikke får en struktur der verdiskapningen kun hentes ut av bedriftseierne. - Det må være en fordelingsmodell der også arbeidstakersiden får sin del. Slik er det ikke i offentlig sektor – der virksomhetene skal forvalte offentlige midler til samfunnets beste. Der må vi ha noen andre tilnærminger. Vi må ha ordninger som gjør at virksomhetene har bærekraftige aktiviteter, og at de i alle ledd og bidrar til at det grønne skiftet gjennomføres. En konklusjon er at det er mange umodne tanker på dette området, men det som er viktig er at det er satt en dagsorden, mener han.



AKADEMIKERFORBUNDET LOKALT

Gigantomstillingen av Vegvesenet: Hvordan gikk det med våre medlemmer?

*Statens vegvesen ville kutte internkostnader med 1,7 milliarder og flytte over 1 800 ansatte til fylkene. Unio-
tillitsvalgt Øystein Lauen fra Akademikerforbundet og nestleder i styret for Region Innlandet Mizanur
Rahaman representerte forbundets og hovedorganisasjonens medlemmer for å påse at prosessen gikk ryddig for
seg.*

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen

1.800 ansatte skulle flyttes over til fylkeskommunene i forbindelse med avvikling av Sams vegadministrasjon. Dette har i praksis ført til at de tidligere kollegene i Statens vegvesen, Øystein Lauen og Mizanur Rahaman fra og med 1. januar har fått forskjellige arbeidsgivere, Øystein Innlandet fylkeskommunes samferdselsavdeling og Mizanur Statens vegvesens divisjon for drift og vedlikehold.

Ryddig prosess

- Konklusjonen må være at prosessen stort sett har gått ryddig for seg, understreker de to, og Statens vegvesens kutt i budsjettet på 1,7 milliarder er i rute. På bemanningssiden er det færre som har startet i ny jobb i fylkeskommunene enn det som var forutsatt. Samtidig har det gått rimelig greit siden Vegvesenet har hatt en del naturlig avgang og folk som har gått av med pensjon.

Må ansatte nye

- Fylkeskommunene har i øyeblikket litt for få folk i forhold til det som var målet, der er vi fortsatt i prosess med å ansette nye. Stort sett må vi si at vi er i rute, ikke minst med litt ekstra drahjelp fra regjeringen, forteller Øystein Lauen. Vi ser at det er behov for litt mer tid på enkelte områder, både på utstyrsiden, men også når det gjelder nødvendig kompetanse. Så det vil være nødvendig med gode samarbeidslinjer mellom

Vegvesenet og fylkeskommunene selv om det er to juridiske adskilte enheter, understreker han.

Hvordan gikk det for medlemmene?

- Av de positive ting kan nevnes at de ansatte som blir overført til Innlandet fylkeskommune, i utgangspunktet skal kunne bli på det geografiske stedet de hadde sin arbeidsplass før nyttår, forteller Øystein Lauen. For de som har fått nytt arbeidssted på Hamar har det blitt forhandlet fram gode kompensasjonsordninger for reise og reisetid samt hjemmekontor. Det er ordninger som har en varighet på fem år.

God involvering av de ansatte

- Medlemmene våre har i stor grad blitt berørt, mener Mizanur Rahaman. Med denne omorganiseringen har lokallaget i Statens vegvesen blitt delt i to. Men det har vært lite uro blant medlemmene i denne prosessen. Det at ingen skulle sies opp ble tidlig kjent. Det ble også tidlig kjent at de ansatte fikk muligheten til å gjøre et valg, om de var interessert i å gå over i fylkeskommunen. Dette ga en følelse av å kunne være med på å påvirke sin egen framtid.

Medlemsmøter med juridisk bistand

Dessuten hadde vi i forkant av den interne prosessen i Vegvesenet kontakt med forbundets sekretariat. Vi gjennomførte

medlemsmøter her på Lillehammer der medlemmene kunne få råd og bistand fra forbundets advokat. Det var nyttig, og da vi skulle ta stilling til om vi skulle flytte over til fylkeskommunen, var alle klar over hva de skulle etterspørre i sine nye arbeidsavtaler. Dette ser ut til å ha skapt nødvendig trygghet og ro hos våre medlemmer.

Hvordan tilpasse seg det nye Innlandet fylke?

- Det vil være nødvendig å kalle inn til medlemsmøte om ikke lenge, forteller de to. Der må vi ta stilling til en ny organisering. Fram til nå har vi hatt Oppland og Hedmark fylkeskommuner, og heretter blir det kun Innlandet fylkeskommune, noe som fører til at vi vil få et lokallag med et betydelig antall medlemmer.

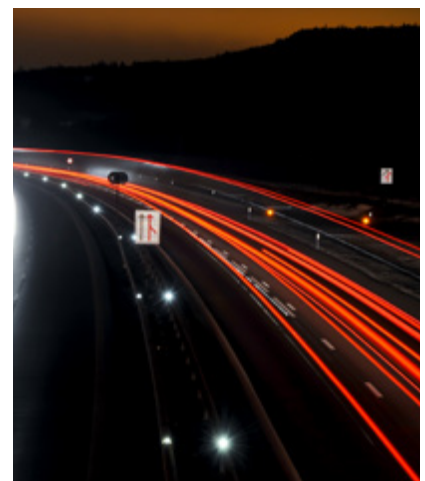


Foto: Knut Opeide, Statens vegvesen

ARBEIDSRETT

Utvalgskretser

Begrepet utvalgskrets brukes ved nedbemanning av virksomheter. Utvalgskretsen definerer det området i virksomheten hvor arbeidsgiver vurderer hvilke ansatte som skal sies opp. Hovedregelen vil i utgangspunktet tilsi at hele virksomheten er en utvalgskrets. Dette har også vært Høyesteretts utgangspunkt.

Tekst: Advokat Bjørn Bråthen

Det har imidlertid over tid vært en rekke saker hvor spørsmålet om innsnevring av utvalgskretsen til et mindre område i virksomheten har blitt tatt opp. Allerede på 90-tallet kom denne problematikken opp. Høyesterett aksepterte da at Sparebanken Nord-Norge kunne innskrenke utvalgskretsene til den enkelte bankfilial. De ansatte i andre bankfilialer fikk således ikke anledning til å konkurrere med ansatte i andre nærliggende filialer som skulle videreføres. Høyesterett begrunnet sitt standpunkt bl.a. med at det kunne medføre uro hvis ansatte i en filial skulle konkurrere med ansatte i en annen filial.

Den neste saken vi skal se litt nærmere på er Gresvik-dommen fra 2015. Høyesterett fastslo her at hovedregelen om at virksomheten er en utvalgskrets kunne fravikes, hvis det var saklig grunn for det. Høyesterett bemerket at det skal være tungtveiende grunner for å fravike hovedregelen om at virksomheten er en utvalgskrets. Retten tilføyer at prosessen ikke skal virke urimelig tyngende for virksomhetene. Høyesterett konkluderte i

denne saken med at den enkelte Gresvik-butikk skulle være en utvalgskrets. Det hører med til historien at en av filialene kun hadde en ansatt. Vedkommende ble dermed sagt opp uten å kunne konkurrere med personell i andre butikker.

I 2017 kom det en ny dom fra Høyesterett, Posten II-dommen. Retten fastslo her at det var sikker rett at hovedregelen om at virksomheten skulle være en utvalgskrets kunne fravikes hvis det foreslå saklig grunn.

Det har i de siste årene kommet flere dommer hvor Høyesterett drøfter bruken av utvalgskretser. Jeg vil komme litt inn på den såkalte Telenor-dommen som ble avsagt 29. oktober i fjor. Spørsmålet var her hvorvidt det var saklig å begrense utvalgskretsen til et kontor i en av Telenors divisjoner. Telenor sa i denne forbindelse opp en salgskordinator med 32 års ansiennitet i selskapet. I den divisjonen hun arbeidet var det 11 tilsatte, hvorav en skulle pensjoneres. 9 av de ansatte var selgere. Den oppsagte var salgskordinator for selgerne. Førstvoterende dommer fastslo at hovedregelen fremdeles var at selskapet ble å anse som en utvalgskrets, men at dette kunne endre seg hvis det forelå saklig grunn for det.

I denne saken var det også en omfattende drøfting av hvilken betydning ansiennitetsprinsippet skulle ha. Retten kom til at en utvalgskrets kan være usaklig begrunnet dersom ansiennitetsprinsippet helt mistet sin betydning eller ble vesentlig svekket. Det skal i denne sammenheng nevnes at virksomheten var tariffbundet. Det hører med til historien at damen vant



saken mot Telenor.

Hvis vi avslutningsvis skal oppsummere hvilke ytterligere hensyn Høyesterett vektlegger i disse sakene, må det nevnes at utvalgskretsen ikke skal utsette arbeidsgiver for uforholdsmessig tyngende omstillingsprosesser. Ytterligere vektlegges om virksomheten er delt opp i separate divisjoner med egen ledelse, eget budsjett mv. Retten vektlegger også hensynet til å unngå uro og usikkerhet for de ansatte i omstillingsprosesser. Fast og langvarig praksis vektlegges også da dette skal bidra til likebehandling og forutberegnelighet. Størrelsen på utvalgskretsen tillegges også vekt. I Telenor-saken var dette et vesentlig punkt.

Jeg håper denne korte gjennomgangen av rettspraksis har gitt dere noen innspill hvis virksomheten dere arbeider i må nedbemanne. Dette er et til dels komplisert tema. Ta derfor tidlig kontakt med forbundet hvis din virksomhet skal nedbemanne.

Bjørn Bråthen holder regelmessig kurs i bl.a. arbeidsrett for Akademikerforbundets medlemmer. Se vår kurskalender for mer informasjon.

LEDELSE/NETTVERK

Lederkonferansen 2020



*Årets lederkonferanse finner sted på Soria Moria 23.-24. september.
Meld deg på via min side innen 1. august.*

Onsdag 23. september

- | | |
|-------------|--|
| 09.30-10.00 | Fremmøte |
| 10.00-10.15 | Åpning av konferansen |
| 10.15-12.00 | Hvordan motivere sine ansatte i endringsprosesser? Ved Marianne Kirknes Stenslet Assessit AS |
| 12.00-13.00 | Lunsj og nettverksbygging |
| 13.00-14.30 | Hvordan lede uten personalansvar? Ved Sverre Gjestrum, Bedriftspartner AS |
| 14.30-14.45 | Pause |
| 14.45-17.00 | Å være leder i en tid med politisk hyperaktivisme. Ved Tom Are Trippestad, proffesor ved Høgskulen på Vestlandet |
| 20.00 | Middag og sosialt samvær |

Torsdag 24. september

- | | |
|-------------|---|
| 9.00-11.30 | Mangfoldledelse ved Loveleen Brenna, daglig leder Seema as |
| 11.30-12.30 | Lunsj og nettverksbygging |
| 12.30-13.15 | Ledelse av Millenniumsgenerasjonen ved Maria Nymo, Senior Forretningsutvikler DnB |
| 13.15-13.30 | Pause |
| 13.30-15.00 | Medbestemmelse ved Gunhild Løkkevol, HR-direktør NAV |
| 15.15 | Felles transport til Gardermoen for de som skal videre med fly |



Sverre Gjestrum



Tom Are Trippestad



Loveleen Brenna



Gunhild Løkkevol

AKADEMIKERFORBUNDET **STUDENT**



Skal du på konsert eller er du plaget av bråk på lesesalen?

Vi vil gjerne vite mer om hvorfor du er studentmedlem hos oss.

Lik dette bilde på Facebook eller Instagram og fortell oss hvorfor du er studentmedlem i kommentarfeltet, så sender vi deg gratis ørepropper!



KURS OG AKTIVITETER 2020

4.-5.
mars

Grunnkurs for tillitsvalgte trinn I

Sted: Clarion Hotel the Hub

Ta kontakt med sekretariatet for påmelding

10.-11.
mars

Arbeidsrett trinn I

Sted: Radisson Blu Scandinavia Holbergs gate

Ta kontakt med sekretariatet for påmelding

12.-13.
mars

TiA-konferansen

Sted: Radisson Blu Scandinavia Holbergs gate

Ta kontakt med sekretariatet for påmelding

17.-18.
mars

Forhandlerkurs trinn II

Sted: Clarion Hotel Oslo

Ta kontakt med sekretariatet for påmelding

19.-20.
mars

Bufetat-konferansen

Sted: Thon Hotel Opera

Ta kontakt med sekretariatet for påmelding

24.-25.
mars

Spekter Workshop

Sted: Radisson Blu Oslo Airport

Påmeldingsfrist: 17. februar

7.-8.
mai

BiA-konferansen

Sted: Thon Hotel Opera

Påmeldingsfrist: 2. mars



*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.

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

KONTAKT



REGIONENE:

Akademikerforbundet Oslo Viken:

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

Akademikerforbundet

Innlandet:

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

Akademikerforbundet

Vestfold og Telemark:

Roy-Kenneth Skulstad-Hansen,
tlf. 924 16 302,
rkh@usn.no

Akademikerforbundet Agder:

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

Akademikerforbundet Rogaland:

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

Akademikerforbundet Vestland:

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:

Rune Husmo,
tlf. 916 90 372
Rune.Husmo@skatteetaten.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: 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.oddend@akademikerforbundet.no

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

Rådgiver: Ingvald Baadsvik
tlf. 997 72 588
ingvald.baadsvik@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
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 (2020-2022):

Alfred Sørbo

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

Mizanur Rahaman

Nestleder
tlf. 988 22 658
mri89@live.com

Jorunn Mørch Aasen

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

Svein Kvammen

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

Hege Wikestad

Styremedlem
tlf. 971 77 15
H.wikestad@gmail.com

Per Øystein Bentestuen

Styremedlem
tlf. 986 07 130
perb@viken.no

Anne Grønsund

Styremedlem
tlf. 951 46 438
anne.gronsund@akademikerforbundet.no

Returadresse
Akademikerforbundet
Tollbugaten 35, 0157 Oslo

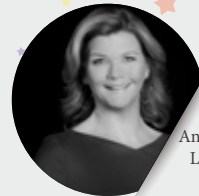
- Førstevalget for universitets- og høyskoleutdannede



AKADEMIKER
FORBUNDET



Eggum & Sivertsen
VI TO (er ikke Romeo og Julius)



Anne
Lindmo



Hans Olav
Lahlum

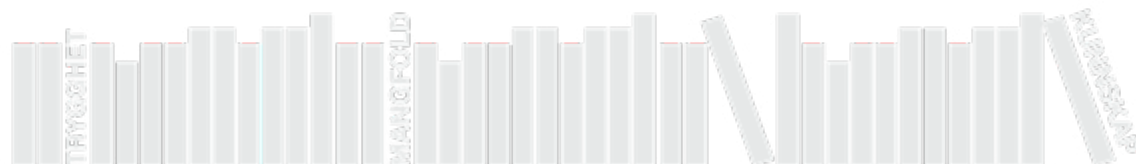


Lisa
Tønne

1970-2020
50

ÅRS- JUBILEUM

11.-12. juni 2020, Thon Hotel Storo



akademikerforbundet.no