



# stafonytt

organ for stafo

nr. 1 - 2017



STAFOs servicekontor har flyttet



STAFO på plass i nye lokaler i Lakkegata 23

# Snart Pensjonist?

Mange ønsker å fortsette sitt medlemskap i STAFO også etter at de har gått av med pensjon. Noen av medlemsorganisasjonene har medlemskap for pensjonistene mens andre ikke har det. Det er uansett muligheter for fortsatt medlemskap gjennom STAFOs pensjonistforening. Det kan skje via egen organisasjon der det er mulig, eller direkte i pensjonistforeningen. Du er samtidig medlem av STAFO og beholder de fordeler STAFO og YS har forhandlet frem.

For mer informasjon ta kontakt med pensjonistforeningens leder Jan Erik Gulbrandsen på telefon **928 694 89**, eller [jeg@hadeland-energi.net](mailto:jeg@hadeland-energi.net).

## STAFOs servicekontor har flyttet

STAFO har flyttet sitt servicekontor fra Lakkegt. 3 til Lakkegt. 23 (YS bygget). Etter at bygget i Lakkegt. 3 ble solgt, inngikk STAFO en leieavtale med YS forbundet Parat og servicekontoret har derfor fra mars i 2017 vært samlokalisert med dem, i 2. etg. i YS bygget.

*Flyttingen av STAFOs servicekontor vil nok ikke direkte påvirke våre medlemmer og samarbeidspartnere i særlig grad, men for å være sikret å treffe en av våre ansatte ved personlig oppmøte i YS bygget, bør man avtale ev. møter på forhånd. Dette kan gjøres direkte med våre ansatte eller via: [post@stafo.no](mailto:post@stafo.no)*

*Alle henvendelser ved fysisk oppmøte i Lakkegt. 23, skjer via bemannet resepsjon/vakt i 1. etg.*





# stafonytt

Organ for STAFON 92. årgang nr. 1/17

Partipolitisk uavhengig arbeidstakerorganisasjon tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Besøksadresse:  
Lakkegata 23, Oslo  
Postadresse:  
Postboks 9038, Grønland; 0133 OSLO

Telefon: 948 55 840  
Internett: [www.stafon.no](http://www.stafon.no)  
E-post: [post@stafon.no](mailto:post@stafon.no)

Formgiving og ekspedisjon:  
Trykkpartner AS, TRONDHEIM  
Forsidefoto: Shutterstock

Medlem av  
Den Norske Fagpressens Forening

Ansvarlig redaktør:  
Erlend Aasbø

I redaksjonen:  
Are Sand

Redaksjonen avsluttet 22. august 2017

## Annonsepriser 2017

Format	Sort	Sort + 1 f	4 farger
1/1	4 100	4 900	6 800
1/2	2 200	2 700	3 700
1/4	1 300	1 600	2 500

Andre format: Pris etter avtale.  
Tillegg for utfallende format 10 %  
Rabatter: Ved bindende bestilling av 3 eller flere bestillinger i året: 10 %.  
Faste og løse bilag: Pris på forespørsel.  
Byråprovisjon: 3,5 %.

## Innhold

Leder .....	4
ABC i lønn og tariff .....	5
Gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger .....	8
Sjekkliste for tillitsvalgte ved lokale forhandlinger .....	10
Ofte stilte spørsmål .....	12
Ingen fullgod løsning på innleieproblematikken .....	13
Ferie: Hvilke rettigheter har du? .....	14
Toppmøte om ny teknologi i arbeidslivet .....	16
Juss i hjemmet .....	17
Kryssord .....	18

## Redaksjonelt

Sommeren er på hell og årets første utgave av stafonytt er på plass. Denne gangen byr vi på litt blandet drops av artikler fra YS.

Noen av dere står ovenfor en høst med lokale lønnsforhandlinger. I den anledning har vi tatt med litt matnyttig stoff om gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger.

Stafonytt oppfordrer fortsatt organisasjonene sine om å levere stoff til bladet, slik at vi kan noe mere lokalt stafonytt.

God lesing!

A.K.S



## Leder



Leder Erlend Aasbø

Vel overstått sommer alle sammen! Jeg håper så mange som mulig har kunnet la jobb være jobb noen dager/uker nylig, og dermed fått ladet batteriene for ny

innsats utover høsten.

Siden forrige STAFOnytt har det skjedd en hel del for oss med tilknytting til STAFOnytt. Blant annet har vi overlevert eiendommen vår i Lakkegt. 3, til kjøperen Skanska. Servicekontoret vårt flyttet i slutten av april inn i flotte lokaler hos Parat, i YS bygget (Lakkegt. 23). De ansatte har funnet sin plass i nyinnredet kontorfellesskap, og de gir uttrykk for at nytt kontorsted fungerer utmerket - det er bra! Skal vi jobbe for medlemmenes trygghet, trivsel og rettigheter, er det viktig at vi også gjør det på en god måte for egne ansatte.

Ellers var vi i vår gjennom nok et lønnsoppgjør. Resultatet, og detaljer som gjelder for medlemmer i de forskjellige sektorene, er nok nå godt kjent for våre medlemmer. STAFOnytt er fornøyd med at vi i år igjen oppnådde noe økt kjøpekraft, selv om man gjerne alltid skulle ønske seg et enda bedre resultat, så er det viktig at vi i år fikk snudd trenden fra i fjor, da reallønnsveksten faktisk ble negativ - i år oppnådde vi altså en reallønnsvekst og det er viktig! Flere av dere skal snart gjennomføre årets lokale lønnsforhandlinger - dere må ha lykke til med å oppnå så gode resultater som mulig for medlemmene våre!

I forrige uke deltok jeg på vegne av STAFOnytt på årets utgave av Arendalsuka. Det var mange interessante foredrag og innlegg. Særlig hyggelig var det å registrere at "YS familien" markerer seg positivt under denne uka. Skal jeg trekke frem ett arrangement må det bli YS' "Å spille hverandre gode" - Samtaler om samarbeid og medbestemmelse i arbeidslivet, som dro "fullt hus" - ståplasser måtte faktisk tas i bruk. Her samtalte blant annet damelandslaget i håndballs trener Thorir Hergeirsson og spillerne Marta Tomac og Katrine Lunde om medbestemmelse/påvirkning som medvirkende årsak til de gode resultatene de har oppnådd over år. Samtalene ble ledet av den dyktige journalisten og tidligere NRK programleder Anne Grosvold. Seansen ble rundet av ved at vår egen YS leder Jorunn Berland oppsummerte sammen Virkes adm. dir. Vibeke H. Madsen, tett fulgt opp av Grosvold.

Avslutningsvis vil jeg ta opp et alvorlig faktum - organisasjonsgraden i Norge er nå like under 50 % og det er bekymringsfullt. Skal arbeidstakerorganisasjonene opprettholde sin relevans og kunne påvirke spillereglene i arbeidslivet på en god måte, er det viktig at vi rekrutterer medlemmer, slik at vi igjen blir flere som er organisert, enn som står utenfor. Så utfordringen er herved gitt: verv en kollega, framsnakk det å være organisert der du **har** mulighet - og det viktigste er ikke hvor man er organisert men at man faktisk er det!

*Ha en strålende høst alle sammen!*

# ABC i lønn og tariff

*Etterslep, prolongere, glidning, overheng, plassfratredelse og indeksregulering. Lurer du på hva alle de vanskelige ordene i lønnsoppgjør, forhandlinger eller tariffavtaler egentlig betyr? Vi har oversatt stammespråket for deg.*

Tekst av

Ørnulf Kastet, Leder for Tariffpolitisk avdeling



## Avtalefestet pensjon (AFP)

AFP i offentlig sektor: AFP, eller Avtalefestet pensjon, er en tariffavtalt pensjonsordning som staten og arbeidsgiver finansierer. Arbeidstakerne kan fratruke før oppnådd pensjonsalder ved at det gis en ytelse tilsvarende folketrygdens ytelse fra 62 til 64 år og en tjenstepensjonsberegnet ytelse fra 65 til 66 år. Ytelsen reduseres ved arbeidsinntekt over 15 000 kroner per år.

AFP i privat sektor: Et livsvarig tillegg til alderspensjon fra folketrygden som opptjenes til 62 år og utbetales fra det tidspunkt arbeidstakeren selv ønsker etter fylte 62 år. Jo tidligere uttak jo lavere årlig beløp.

## Anbefalt forslag

Meglingsforslag eller annet forslag til tariffavtale som partenes forhandlere anbefaler at medlemmene godkjenner. På arbeidstakersiden skjer dette som oftest ved uravstemning.

## Arbeidsstans

Arbeidstvistlovens betegnelse på streik eller lockout. Dvs. at arbeidet innstilles i forbindelse at arbeidstaker uteblir fra arbeidsplassen eller at

arbeidstaker utestenges fra arbeidsplassen.

## Arbeidstvist

Twister mellom fagforening og arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening vedrørende tariffavtaler. Det skilles mellom interessetvister (uenighet om lønns- og arbeidsvilkår) og rettstvister (uenighet om hvordan en tariffavtale/lovtekst skal forstås).

## Arbeidstvistloven

Lov av 27. januar 2012, som inneholder regler om tariffavtalers form og innhold, adgangen til å benytte arbeidskamp, megling og Arbeidsrettens sammensetning og kompetanse.

## Dagsing

Hjemmel som finnes i enkelte tariffavtaler i privat sektor til «gå sakte aksjoner» dersom man ikke blir enige i lokale forhandlinger.

## Disponibel realinntekt

Uttrykk for den mengde varer og tjenester en lønnsinntaker kan kjøpe for sin lønn og beskriver den inntekt man har igjen når skatt og prisstigning er trukket fra.

## Etterslep

Uttrykker en mindrelønnsutvikling for en arbeidstakergruppe i forhold til en annen gruppe som er valgt som normgiver. I hovedsak er dette krav som fremmes av arbeidstakerorganisasjonene som begrunnelse for at en gruppe skal ha en forholdsmessig større andel av et lønnsoppgjør.

## Ettervirkning

Ettervirkning er betegnelsen på at en tariffavtale gjelder også etter sin utløpstid. Etter arbeidstvistlovens § 8

nr. 3 skal tariffavtalen gjelde inntil ny tariffavtale er inngått eller streik er iverksatt.

## Hva er forskjellen på lokale og sentrale forhandlinger?

Lokale forhandlinger: Forhandlinger mellom partene i den enkelte virksomhet/bedrift/tjenestested. Forhandlinger kan gjelde lønn eller andre forhold knyttet til arbeidsforholdet.

Sentrale forhandlinger: Forhandlinger mellom partene på sentralt nivå. Normalt er det kun i sentrale forhandlinger at streik er et aktuelt alternativ.

## Forhandlingsrett

Forhandlingsrett er en rett for en fagforening, arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening til å kreve forhandlinger. Forhandlingsretten utløser en plikt for motparten til å møte til forhandlinger. Begrepet er kjent først og fremst fra statlig sektor og er regulert i tjenestetvistloven.

## Glidning

Glidning, eller lønnsglidning er forskjellen mellom den lønnsveksten som er avtalt i et lønnsoppgjør og den som faktisk blir realisert (målt i ettertid). Faktorer som påvirker lønnsglidningen er: Lønnstillegg som gis utenom de sentrale tarifforhandlingene, endring i alderssammensetning /ansiennitet, avgang, nyansettelser, organisasjonsmessige endringer.

## Horisontale tariffavtaler

Horisontale tariffavtaler er et uttrykk fra privat sektor, som er brukt for å beskrive tariffavtaler som ikke omfatter både arbeidere og funksjonærer. Ofte gjelder de utøvere





bestemt yrke eller fag er gjort gjeldende for slike arbeidstakere i flere virksomheter. Forekommer også i særavtaler i offentlig sektor.

### Hovedtariffavtale

Tjenestetvistlovens betegnelse på tariffavtale om generelle lønns- og arbeidsvilkår i statlig sektor. Betegnelsen brukes også i kommunal sektor, men ikke i Spekter-området eller privat sektor for øvrig.

### Indeksregulering

Indeksregulering er en avtale om automatisk regulering av lønn på grunnlag av for eksempel prisstigning, vanligvis ut fra et ønske om å opprettholde kjøpekraften.

### Kjøpekraft

Kjøpekraft er disponibel realinntekt, samt mottatte trygdeytelser (for eksempel barnetrygd). Påvirkes av bruttolønnens størrelse, skattetrekk, rente, kommunale og statlige avgifter og priser på varer og tjenester.

### Kollektiv oppsigelse

Arbeidsoppsigelse (plassoppsigelse). Ved iverksettelse av streik kan ofte plassoppsigelse gjøres kollektivt av fagorganisasjon på vegne av egne medlemmer. Dette forutsetter avtalehjemmel, som er gitt i hovedavtalen i alle store forhandlingsområder.

### Konsumprisindeks (KPI)

Konsumprisindeks (KPI) utarbeides hver måned av Statistisk sentralbyrå og beskriver den månedlige prisutviklingen for en gjennomsnittshusholdning i landet. Indeksen gir uttrykk for prisendringen fra den 15. i en måned til den 15. i neste måned. Tilsvarende beregnes prisendringen for siste 12 måneder.

### Lavtlønn

Lavtlønn knyttes til tanken om at lønnsoppjøret skal ivareta inntektspolitiske målsetninger om inntektsfordeling ved at lavtlønte gis forholdsvis større tillegg enn høytlønte. Grensene for hva som defineres som lavtlønn varierer, men det har vært vanlig å nytte 85-90 % av gjennomsnittlig industri-arbeiderlønn som mål.

### Bruttolønn

Det vanlige lønnsbegrepet er bruttolønn. Med lønn vil en normalt mene månedslønn. Månedslønn defineres likt som Statistisk sentralbyrås lønnsbegrep månedsførtjeneste: Fast lønn pluss variable tillegg (skifttillegg mv.) eksklusive overtidsgodtgjørelse, etterbetaling, godtgjørelser beregnet på utgiftsdekning (reisegodtgjørelser) samt verdien av naturalytelser. Nominell lønn er bruttolønn før skatt. Når en i vanlig tale bruker begrepet lønn, er det vanligvis nominell lønn det menes.

### Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet er et uttrykk for hvor lenge man har rett til å få godskrevet praksis innen et yrke. Lønnsansiennitet er ikke det samme som bedrifts eller tjenesteansiennitet og beholdes normalt ved skifte av arbeidsgiver. Mange tariffavtaler gir rett til høyere lønn som følge av lønnsansiennitet.

### Mekling

Før arbeidskamp lovlig kan iverksettes blir det normalt gjort forsøk på å mekle i tvisten. Den part som varsler arbeidskamp skal samtidig sende melding til Riksmekleren. Riksmekleren kan, forby arbeidskamp inntil han ha gjort et forøk på å få partene til å komme til enighet.

### Meklingsforslag

Meklingsforslag er riksmeklerens konkrete forslag til løsning av en tvist. Meklingsforslaget er et resultat av meklingsprosessen, og fremsettes som regel først når anser det sannsynlig at det vil danne grunnlag for en løsning av tvisten.

### Mellomoppgjør

Mellomoppgjør er forhandlinger om lønnsregulering for annet avtaleår i en toårig tariffperiode. I mellomoppgjør forhandles normalt bare lønn, ikke andre bestemmelser i tariffavtalen som arbeidstid eller lignende.

### Minstelønnsavtale

Minstelønnsavtale brukes i privat sektor om tariffavtaler der det forhandles et minste lønnsnivå i sentrale forhandlinger med streikerett og i

tillegg lokale forhandlinger under fredsplikt på hver enkelt virksomhet.

### Normallønnsavtale

Normallønnsavtale brukes om en tariffavtale der det ikke er adgang til lokale lønnsforhandlinger og heller ikke lov til å lønn over tariffavtalens lønnsbestemmelser.

### Overheng

Overheng forteller hvor mye lønnsvekst du vil få i år som følge av lønnstilleggene året før uten at du får ytterligere lønnstillegg dette året. Overhengen utgjør forskjellen mellom lønnsnivået ved utgangen av året og gjennomsnittslønnen for hele året. Er lønnstillegg gitt sent på året, blir overhengen høyt.

### Plassfratredelse

Plassfratredelse er en bestemmelse om plassfratredelse er inntatt i mange Hovedavtaler. plassfratredelse gis med fire dagers frist og er en anledning til å begrense plassoppsigelsens endelige omfang, dvs. streikens størrelse. Når man ikke har bestemmelse om plassfratredelse eller man ikke leverer plassfratredelse så vil alle ansatte som omfattes av plassoppsigelsen være tatt ut i en evt. streik.

### Plassoppsigelse

Plassoppsigelse betyr det samme som arbeidsoppsigelse: Arbeidstakernes oppsigelse av arbeidsplassene i den hensikt å streike. Gis med minst 14 dagers varsel. Anses rettslig som en "suspensering" av arbeidsforholdet snarere enn en oppsigelse.

### Politisk streik

Politisk streik er en protestaksjon rettet mot de politiske myndigheter og som ikke skal angå arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. En politisk streik skal i tillegg være av kort varighet.

### Prolongere

Prolongere brukes om de tilfeller partene er enige om å forlenge en avtales gyldighetstid, med eller uten endringer. Normalt vil tariffavtaler automatisk prolongeres dersom ingen av partene sier den opp innen de oppsigelsesfrister som gjelder.



## Protokoll

Protokoll er et dokument som gjengir utfallet av forhandlinger. Skal underskrives av alle parter.

## Reallønnsvekst

Reallønnsvekst er nominell lønnsvekst, minus prisstigningen.

### Rikslønnsnemnda

Rikslønnsnemnda er et permanent organ oppnevnt i 1952, nå regulert i lov om lønnsnemnd i arbeidstvister av 27. januar 2012. Rikslønnsnemnda brukes som oftest til å få slutt på en konflikt ved at Stortinget vedtar en lov om tvungen lønnsnemnd. Partene kan også avtale lønnsnemnd for å få slutt på en streik, eller i prinsippet, før streiken er iverksatt. Rikslønnsnemnda tar da stilling til hva som skal være innholdet i partenes tariffavtale.

## Riksmekleren

Riksmeklerens hovedoppgave er å være mellomledd i en avsluttende runde med forhandlinger før arbeidskamp kan iverksettes lovlig. Riksmekleren skal varsles om alle arbeidsoppsigelser (plassoppsigelser). Riksmekleren kan også innkalle til mekling selv om det ikke er gitt arbeidsoppsigelse.

## Streik

Se arbeidsstans!

## Streikefond/konfliktfond

Streikefond/konfliktfond er et fond eller avsatte midler hos en fagforening eller arbeidsgiverforening for å dekke tapt inntekt for egne medlemmer under streikeperioden/lockouten.

## Tariffavtale

Tariffavtale er en avtale mellom fagforening og arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om lønns og eller arbeidsvilkår.

## Tariffoppgjørets økonomiske ramme

Tariffoppgjørets økonomiske ramme er kostnadene for samtlige endringer i forbindelse med tariffoppjøret. I tillegg til generelle lønns-tillegg omfatter dette også andre endringer i tariffavtalen, for eksempel endringer i arbeidstid eller lignende.

## Tariffperiode

Tariffperiode er den tiden det er avtalt at en tariffavtale skal gjelde for.

## Tariffstridig

Med tariffstridig menes beslutning eller handling som strider mot bestemmelse i tariffavtaler som gjelder i virksomheten.

## Tjenesteansiennitet

Tjenesteansiennitet betyr den tjenestetiden en opparbeider i stilling(er) og eventuell annen tidligere tjeneste som godskrives (gjelder kun i statens ataleverk).

## Tjenestepensjon

Tjenestepensjon er en pensjonsordning som gir arbeidstaker rett til pensjonsytelse utover folketrygdens ytelse.

## Tjenestetvistloven

Tjenestetvistloven av 18. juli 1958 regulerer forhandlingsrett og behandling av rettstvister og interessetvister mellom staten og de statsansattes organisasjoner.

## Tvungen lønnsnemnd

Tvungen lønnsnemnd må vedtas av Stortinget som egen lov eller provisorisk anordning for hver enkelt konflikt, og skal bare benyttes når viktige samfunnsinteresser står på spill.

## Tvungen mekling

Riksmekleren kan nedlegge forbud mot streik og lockout og innkalle forhandlingspartene til tvungen mekling i et forsøk på å få brakt partene til enighet.

## Uravstemning

Uravstemning er avstemning over for eksempel tarifforslag blant alle medlemmene i en fagforening, hvor hvert medlem kan stemme ja eller nei til forslaget som er forhandlet frem.

## Varsel om plassfratredelse

Varsel til riksmekleren om at man har sendt plassoppsigelse i en interessetvist.

## Vertikale tariffavtaler

Vertikale tariffavtaler er et uttrykk som er brukt for å beskrive tariffavtaler som gjelder for alle arbeidstakere, både arbeidere og funksjonærer i en eller flere virksomheter.

## Årslønnsvekst

Årslønnsvekst benyttes normalt om lønnsveksten målt som vekst i gjennomsnittslønnen (ekskl. overtidsgodtgjørelse) for et år, målt mot gjennomsnittslønnen for et annet år (det påfølgende).

# Gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger

## Staten

*I statlig tariffområde blir hovedsammenslutningene og staten enige om en prosentvis størrelse som det skal forhandles om lokalt. Staten ved Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) beregner hvor stort beløp (pott) det enkelte forhandlingssted skal forhandle om. Partene skal også forhandle om når forhandlingene starter.*

Organisasjonene, gjennom de til-litsvalgte innhenter krav fra sine medlemmer. Kravene behandles normalt av et lønnsutvalg eller styre i den lokale forening. I forkant bør utvalget/styret bli enige om hva som skal vektlegges i forhandlingene. Det kan for eksempel være utjevning mellom grupper, lavlønnede skal heves, eller at spesielle grupper/personer skal ivaretas i dette oppgjøret. For de som har lokal lønnspolitikk som partene er blitt enige lokalt vil dette ofte

danne grunnlag for prioriteringene. Det anbefales at det i virksomhetene er en omforent lokal lønnspolitikk. Når kravene er kommet inn til den lokale forening må man se på hvilke av disse som fyller kriteriene som er lagt til grunn. Kravene sendes arbeidsgiver med en kort begrunnelse på hvorfor nettopp disse er viktige. Det kan være lurt å prioritere kravene, spesielt hvis man har blitt enige om dette. Arbeidsgiver vil på sett og vis være tvunget til å ta hensyn til dette når de legger frem tilbudet.

## Forhandlinger

Når forhandlingene starter vil arbeidsgiver legge frem sitt første tilbud. Tilbudet er en kombinasjon av arbeidsgivers egne krav og innfrielse av krav fra organisasjonene. Det er normalt at arbeidsgiver legger ut mellom 60-70 % av pottens størrelse. Legger arbeidsgiver ut en høyere prosentvis størrelse av potten, vil det være grunn til å reagere og hevde at det blir for lite å forhandle om videre (ikke reelle forhandlinger).

Det er viktig at organisasjonene trekker seg tilbake og vurderer det tilbudet som er gitt av arbeidsgiver. Kanskje må det justeringer til, justeringer i form av at personer som var prioritert ikke er med settes inn, mens andre tas ut. Enkelte ganger kan organisasjonene oppleve at ingen av deres krav er tatt med, og vil reagere deretter. Det kan være tilbudet ikke samsvarer med det partene er blitt enige om skal være førende for oppgjøret. Med andre ord er det viktig å gå gjennom tilbudet nøye før det gis en tilbakemelding til arbeidsgiver.

Det kan noen ganger være hensiktsmessig å be om sær-møter (møte hvor du/de som forhandler fra din organisasjon møter arbeidsgiver alene) for å diskutere kravene eller prioriteringer som din organisasjon har. Hensikten med sær-møte er at det kan være forhold knyttet til generelle krav eller krav på enkelt-personer som du ikke ønsker at de andre organisasjonene skal ta del i.





Arbeidsgiver tar med tilbake de reaksjoner som organisasjonen har gitt på tilbudet, og utformer tilbud to. Slik fortsetter det med tilbud og motkrav til det ikke lenger er penger igjen å forhandle om. Til slutt må partene bli enige eller konstantere at de er uenige.

### Protokoll

Ved enighet skrives det en protokoll som inneholder hva partene har blitt enige om. Protokollen underskrives av arbeidsgivers representant og organisasjonenes representanter.

Dersom partene ikke kommer til enighet, og det blir brudd i forhandlingene, skal det skrives protokoll som stadfester uenigheten. Denne protokollen skal følge saken videre til nemdsbehandlingen. Du finner nærmere opplysninger om dette i den tariffavtale eller overenskomst du hører inn under.

### Megling

Ved brudd i forhandlingene blir de sendt til megling. Fremgangsmåten ved megling finner du i tjenestetvistlovens §§14-19.

### Spekter

I Spekter-området vil de lokale forhandlingene mange steder minne om statens forhandlinger. Det er likevel store variasjoner mellom de forskjellige bedriftene i Spekter-området. Innhentingen av kravene vil nok mange steder gjøres likt det som er skissert for ansatte i staten. Uansett sektor bør det være et lønnsvalg som skal samle inn og prioritere kravene som skal fremmes for arbeidsgiver.

Mens det i staten blir fastsatt sentralt hvor mye som skal settes av til de lokale forhandlingene er pottens størrelse et forhandlingstema lokalt i Spekter-området. Det er derfor viktig å kjenne til de fire kriteriene som er fastsatt i den sentrale delen (kalt A-delen) av tariffavtalen i Spekter-området. Disse er:

- virksomhetens økonomi
- produktivitet
- fremtidsutsikter
- konkurranseevne

### Forhandlingene

Etter at de sentrale forhandlingene er avsluttet (her fastsettes blant annet generelle tillegg, tidsfrister for å avslutte forhandlingene og tidsfrister for å be om bistand) går nå forhandlingen over til de lokale/bedriftsvise forhandlingene (kalt B-dels forhandlinger). Dersom arbeidsgiver ikke innkaller til lokale forhandlinger er det viktig at du som tillitsvalgt minner arbeidsgiver på at du venter på å bli innkalt til disse.

Forhandlingen kan skje enten ved at alle eller flere av organisasjonen er tilstedet eller ved forbundsvise forhandlinger. Dette variere fra bedrift til bedrift. Det kan være en fordel at det på forhånd har vært holdt møter med arbeidsgiver for å avklare hvordan lønnsforhandlingene skal gjennomføres. Nå er det viktig at ditt lønnsutvalg har forberedt krav både på teksendringer (hovedoppgjør - annet hvert år) og på kroner slik at du er klar med krav når forhandlingene starter. Forhandlingene gjennomføres nå ved at det presenteres krav fra begge partene. Arbeidsgiver vil utarbeide tilbud underveis som ditt lønnsutvalg må ta standpunkt til og vurdere hvorvidt tilbudet er godt nok. Forhandlingen pågår så lenge partene mener det er hensiktsmessig og man enten kommer til enighet eller konstanterer at man ikke kommer til enighet.

### Bistand

Dersom partene sliter med å komme til enighet i forhandlingen kan de be om bistand. Det kommer da en person fra hver av de sentrale partene (YS-Spekter og Spekter). Husk å forberede et ekstra sett papirer til den som yter bistand slik at han/hun har mulighet til raskt å sette seg inn i de aktuelle problemstillingene. Disse har ikke fullmakt til å inngå avtale om enighet eller uenighet. Deres rolle er kun å bistå for å se om det er mulig for partene å komme til enighet. Dersom partene kommer frem til et resultat de er enige om blir det skrevet en protokoll fra forhandlingene som konstanterer enigheten. Dersom partene ikke blir enige - blir

det skrevet en uenighetsprotokoll. Resultatet blir deretter løftet opp til de sentrale partene (A-nivå), YS-Spekter og Spekter. De sentrale partene kan her skrive under en endelig protokoll på enighet eller de kan erklære brudd i forhandlingene som da vil gå til megling. Selv om det er de sentrale partene som nå er offisielle parter er det likevel vanlig at de lokale partene er involvert som rådgiver for de sentrale partene da det er de som kjenner problemstillingene best.

### Megling

Ved brudd i forhandlingene blir de sendt til megling. Fremgangsmåten ved megling finner du i [arbeidstvistloven kapittel 3](#).

### Andre områder

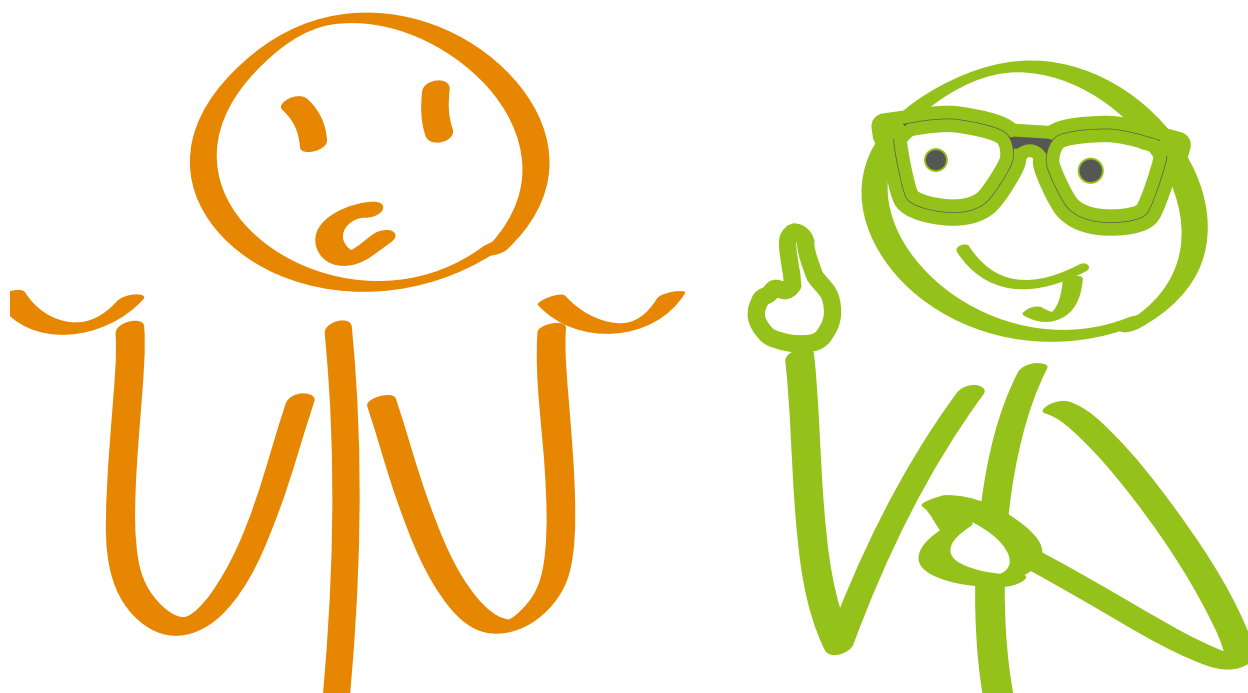
Næringslivets Hovedorganisasjon - NHO

Handels og Servicenæringens Hovedorganisasjon- HSH

Private bedrifter som ikke er tilknyttet en Hovedorganisasjon

Når det gjelder fremgangsmåten ved de lokale forhandlingen i privat sektor vil nok disse på mange måter være sammenfallende med fremgangsmåten i stat og spekter som f.eks. innhenting av krav, fremsettelse av krav, inngåelse av protokoll osv. Det er viktig at du som tillitsvalgt setter deg inn i de avtaler som gjelder ved din arbeidsplass. De fleste vil finne bestemmelser som tar for seg lønnsforhandlinger i disse avtalene. Husk å involver dine medlemmer i forberedelsene før lønnsforhandlingene starter slik at du vet hva dine medlemmer synes er viktig.

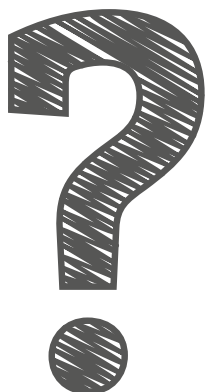
I flere private bedrifter foregår det personlige lønnsforhandlinger som innebærer at den enkelte arbeidstaker forhandler sin egen lønn. Her er det viktig at du som tillitsvalgt, dersom medlemmet ønsker det, hjelper til kravskrivning og argumentasjon.



# Sjekkliste for tillitsvalgte ved lokale forhandlinger

Et lønnsoppgjør starter med at hovedorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonene forhandler om hvor stor lønnsveksten skal være i året. Det vil ofte være avtalt sentralt hvor mye av pengene som skal gis som generelle tillegg og hvor mye som skal forhandles lokalt, derav lokale lønnsforhandlinger. Utover dette vil det være virksomhetens økonomiske situasjon som avgjør hvor mye det skal forhandles om lokalt. I virksomheter hvor arbeidsgiver ikke er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon, vil det være arbeidsgiver som ut fra virksomhetens økonomi fastsetter den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret. Normalt vil disse følge det som er ellers gitt i arbeidslivet.

For at dere som tillitsvalgte skal være best mulig forberedt kan denne sjekklisten være nyttig å gå igjennom før dere starter forhandlingene.



Gode forberedelser er viktig for de gode forhandlingene. Det er derfor viktig at arbeidet med forberedelser til forhandlingene skjer gjennom hele året. En god dialog med arbeidsgiver gjennom hele året er viktig for et godt forhandlingsklima. En god tone i forhandlingen skaper som regel de beste forhandlingene og resultatene som alle parter kan leve med.

## Forberedelser

### Informasjon

- Har dere fått informasjon fra arbeidsgiver om når og hvor forhandlingene skal starte?
  - o Hvis ikke - må du etterlyse informasjon om dette.
- Har dere den informasjonen og de bakgrunnsdataene du trenger for å kunne føre reelle forhandlinger?
  - o Har dere fått nødvendig lønnsstatistikk fra arbeidsgiver? Hvis ikke bør dere etterlyse dette - å ha dette på plass før forhandlingene starter skaper ryddige og reelle forhandlinger. Dette er også viktig med tanke på likelønnsutfordringene.

- Kjenner du bedriftens lønnspolitikk?
- Kjenner dere bedriften deres?
  - o Økonomien
  - o Fremtiden
  - o Bemanningssituasjonen

### **Forhandlingsdelegasjon**

- Har dere satt sammen en forhandlingsdelegasjon?
- Har dere fordelt rollene mellom dere?
  - o forhandlingsleder
  - o referent/observatør
  - o "kalkulatoren"...
- Har dere meldt inn til arbeidsgiver hvem som skal delta i forhandlingene?
- Har dere de nødvendige fullmakter?

### **Innsamling av data**

- Har dere sendt ut informasjon til dine medlemmer om at de kan sende inn lønnskrav med tidsfrist?
  - o Husk at det kan være mange medlemmer som er usikre på hvordan lønnskrav skal skrives. Informer gjerne medlemmene dine at dere er tilgjengelig dersom noen er usikre og trenger hjelp i forhold til å skrive lønnskrav.
- Har forhandlingsutvalget gått igjennom alle kravene og sjekket de opplysningene som må sjekkes ut? Ta evt. kontakt med enkeltmedlemmer.

### **Utarbeidelse av kravene**

- Har dere prioritert kravene deres?
  - o Husk at du som tillitsvalgt har fullmakt til å endre/justere på medlemmenes krav
- Har dere kostnadsberegnet kravene?
- Har dere sjekket ut hvordan kravene skal overleveres? I åpningsmøtet eller tidligere?

## **Forhandlingene**

### **Åpningsmøte/forberedende møte**

- I første møtet er det vanlig at partene blir kjente med hverandre og at det skal settes en fremdriftsplan for forhandlingene.
- Det er vanlig å diskutere lønnspolitikken i forkant av forhandlingene. Har dere diskutert i forhandlingsdelegasjonen hva dere mener er viktig å ha med i lønnspolitikken? Har man en god og omforent lønnspolitikk kan denne bidra til at forhandlingene går lettere.

- Andre temaer som nok vil bli diskutert er:
  - o Forhandlingspottens størrelse
  - o Innsending av krav - hvor og når?

### **Forhandlingene**

- I forhandlingene møter enten arbeidsgiver og alle forhandlingsutvalgene eller arbeidsgiver og det enkelte forhandlingsutvalg. Dersom dere har et stort forhandlingsutvalg bør dere begrense antallet som møter i selve forhandlingene. Husk at det er forhandlingsleder som fører ordet i forhandlingene.
- Når forhandlingene starter vil arbeidsgiver legge frem sitt første tilbud. Tilbudet er en kombinasjon av arbeidsgivers egne krav og innfrielse av krav fra organisasjonene. Det er normalt at arbeidsgiver legger ut mellom 60-70 % av pottens størrelse. Legger arbeidsgiver ut en høyere prosentvis størrelse av potten, vil det være grunn til å reagere og hevde at det blir for lite å forhandle om videre (ikke reelle forhandlinger).
- Forhandlingsutvalget bør nå trekke seg tilbake for å se på tilbudet og tenke over hvilken tilbakemelding dere skal gi til arbeidsgiver. Ønsker dere å gjøre endringer/justeringer i kravene deres.
- I neste møte gir dere tilbakemeldinger på tilbudet og arbeidsgiver vil nok trekke seg tilbake for så å komme med neste tilbud som da vil være en enda større del av potten.
- Ved behov - be om sær møter (møte hvor du/dere møter alene med arbeidsgiver). Dette kan være for å diskutere forhold knyttet til generelle krav eller krav på enkeltpersoner som du ikke ønsker at de andre organisasjonene skal ta del i.
- Forhandlingene vil fortsette slik så lenge partene synes det er hensiktsmessig å forhandle. Når forhandlingene er avsluttet skrives det en enighets- eller uenighetsprotokoll.
- Ser dere at dere ikke kommer til enighet bør dere ta kontakt med leder i egen forening evt. STAFO sentralt for bistand om prosessen videre.

### **Som tillitsvalgt bør du gjøre deg kjent med:**

- Arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven (staten).
  - o Her står det blant annet hvordan man går frem ved uenighet i forhandlingene og reglene i forhold til mekling og evt. streik.
- Bedriftens lønnspolitikk
- Tariffavtale og hovedavtale ved bedriften



# Ofte stilte spørsmål

Hvilke rettigheter og plikter har du i arbeidslivet? Vi svarer deg på de mest vanlige spørsmålene. Trenger du hjelp til å løse en konkret sak? Da får du bistand i det YS-forbundet du er medlem av.

Tekst av Ørnulf Kastet, Leder for Tariffpolitisk avdeling



## Arbeidstid: Hvor mange timer skal jeg jobbe med 100 prosent stilling?

Den vanlige arbeidstiden er 40 arbeidstimer i uka, og ikke mer enn ni timer om dagen utenom spise-pausene. Dersom du jobber mer enn dette, har du krav på overtidsbetaling, denne skal minimum være 40 prosent av lønna. Dersom bedriften har tariffavtale med YS, LO eller andre organisasjoner, vil du normalt ha krav på overtidsbetaling dersom du jobber mer enn 37,5 timer i uka. Vær klar over at denne retten gjelder selv om du ikke er organisert.

## Arbeidskontrakt: Kan jeg kreve en skriftlig arbeidskontrakt?

Ja! Vi anbefaler alltid at arbeidsforholdet formaliseres. Arbeidsgiver er forpliktet til å sørge for at arbeidskontrakt inngås så snart som mulig, og senest en måned etter at arbeidsforholdet tar til. I sommerjobber er det ofte snakk om et kortere arbeidsforhold enn en måned, det betyr at forpliktelsen inntreffer allerede ved ansettelse (arbeidsmiljølovens § 14-5). I arbeidsmiljølovens § 14-6 står det hva en arbeidsavtale minst skal omfatte. Vær klar over at en

mundtlig arbeidsavtale også er like forpliktende for arbeidsgiver, men problemet med slike avtaler er at det er vanskelig å bevise hva partene er enige om i forhold til ansettelsesvilkår. Merk deg likevel at de rettigheter og plikter som følger av arbeidsmiljøloven selvsagt gjelder uavhengig av om kontrakt er skrevet eller ikke.

## Feriepenger: Har jeg krav på feriepenger av lønna jeg får for sommerjobben?

Ja, du har krav på feriepenger! Uansett hvor kort eller lang tid du har jobbet skal feriepene være minimum 10,2 prosent av den totale inntekten du har hatt. Er det gjort gjeldende tariffavtale i bedriften kan du ha krav på 12 prosent feriepenger. Vær oppmerksom på at overtid også skal medregnes i feriepenges grunnlaget. Fra tid til annen ser vi arbeidskontrakter hvor arbeidsgiver har forsøkt å inkludere feriepenger i lønna, dette er ikke tillatt!

## Lønn: Finnes det noen minstelønn for oss i sommerjobb?

Det finnes dessverre ingen lov som sier hva du skal ha i minstelønn. Lønna avtales i utgangspunktet fritt mellom deg og arbeidsgiveren din, men på mange arbeidsplasser er det inngått tariffavtale. Denne tariffavtalen vil ha bestemmelser om lønnsfastsettelse.

## Spisepause: Er det slik at jeg har krav på en pause om dagen?

Ja, du har rett til pause dersom du jobber mer enn 5,5 timer om dagen. Det betyr at ved 8-9 timer arbeidsdag skal du ha minst en halv times pause. Reglene er sånn at dersom du ikke kan forlate arbeidsstedet i spisepausen, skal spisepausen regnes som en del av arbeidstiden. Det innebærer i tilfellet at

du skal ha betalt for spisepausen.

## Sykepenger: Hvor lenge må jeg ha jobbet for å kunne få sykepenger av arbeidsgiver?

For å få rett til sykepenger fra arbeidsgiver må arbeidstakeren ha vært ansatt hos arbeidsgiveren i minst fire uker (opptjeningstid). Fravær uten gyldig grunn regnes ikke med i opptjeningstiden.. Dersom arbeidstakeren slutter i arbeidet, men igjen begynner å arbeide hos den samme arbeidsgiveren innen to uker, regnes det tidligere arbeidsforholdet med når opptjeningstiden skal beregnes, (trygdeloven § 8-18).

## Egenmelding: Hvor lenge må jeg ha jobbet for å kunne benytte meg av egenmelding?

For å få rett til å nytte egenmelding må arbeidstakeren ha arbeidet for arbeidsgiveren i minst to måneder. Ved gjenansettelse inne to uker regnes tidligere arbeidsforhold med. Dersom et arbeidsforhold blir avbrutt i mer enn to uker, kan egenmelding først nyttes etter at arbeidstakeren igjen har vært i arbeid i to måneder, (trygdeloven § 8-24).

## Aldersgrense og sommerjobb: Hvor gammel må jeg være for å kunne ta meg sommerjobb?

Barn som har fylt 13 år kan nyttes til lett arbeid som ikke kan være til skade for deres helse, utvikling eller skolegang. Ellers må man være fylt 15 år. (Se arbeidsmiljøloven kapittel 11).

## Overtid: Har jeg krav på overtid når jeg bare er sommervikar?

Jobber du mer enn 100 prosent stilling, skal det overskytende regnes som overtid og kompenseres med minimum 40 prosent, (se arbeidsmiljøloven § 10-6).

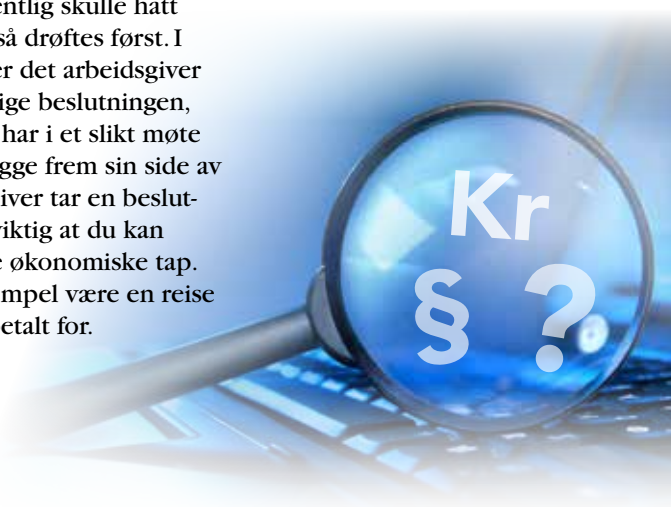
## Endring av ferie: Kan arbeidsgiver endre avtalt ferie?

Ferielovens § 6 sier om endring av ferie: "Tiden for ferieperiode som arbeidstaker har mottatt underretning om, kan endres av arbeidsgiver hvis det er nødvendig på grunn av uforutsette hendinger. Slik endring kan bare foretas når avviking av den fastsatte ferien på grunn av uforutsette hendinger vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes stedfortreder.

Arbeidsgiver skal på forhånd drøfte spørsmål om endring med arbeidstaker. Under drøftingen plikter arbeidstaker å gi opplysninger om merutgifter som vil bli krevet erstattet. Arbeidstaker kan kreve erstatning for

dokumenterte merutgifter som følger av en omlegging av ferien».

Hvis arbeidsgiver pålegger deg å jobbe når du egentlig skulle hatt ferie skal dette altså drøftes først. I et drøftingsmøte er det arbeidsgiver som tar den endelige beslutningen, men begge parter har i et slikt møte muligheten til å legge frem sin side av saken før arbeidsgiver tar en beslutning. Det er også viktig at du kan dokumentere dine økonomiske tap. Dette kan for eksempel være en reise du har bestilt og betalt for.



# Ingen fullgod løsning på innleieproblematikken

Regjeringen har i dag lagt fram tre forslag til endringer i arbeidsmiljøloven knyttet til midlertidige ansettelser og innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak. – Dette er to skritt i riktig retning, men ett skritt bakover, sier YS-leder Jorunn Berland

YS er positive til at regjeringen ønsker å presisere begrepet «fast ansettelse» i arbeidsmiljøloven. I takt med at bruken av bemanningsforetak har økt i flere bransjer er dette nødvendig.

-Vi ønsker at arbeidstakere skal ha forutsigbarhet i arbeidsforholdet. Etter vår oppfatning er ikke såkalte nulltimerskontrakter å anse som ansettelsesavtaler i det hele tatt. Derfor er det bra at regjeringen nå tar initiativ til å presisere definisjonen av fast ansettelse i loven, sier Berland

- Vi ser ingen grunn til at bemanningsbyråer skal ha særregler for midlertidig ansettelse. Selv om innleiebedriften har et midlertidig behov trenger bemanningsbyrået ikke ha det. Med dette forslaget mener vi at regjeringen ikke løser den grunn-

leggende problemstillingen vi ser i dag. Tvert i mot ser vi en fare for at særbehandlingen kan føre til et konkurransefortrinn for vikarbyråer som igjen kan føre til økt bruk av innleie fremfor ansettelse direkte i virksomhetene, sier hun.

Regjeringen fremmer også forslag om å innføre en kvote for innleie på anslagsvis 10-15 prosent.

- Vi mener at en kvote for antall innleide kan være fornuftig. Det kan finnes måter omgå en kvote, men vi vil gjerne være med på å se på mulige reguleringer. I dag er det ingen regulering i det hele tatt og en kvote kan være et skritt i riktig retning, sier YS-lederen.



YS leder Jorunn Berland

# Ferie: Hvilke rettigheter har du?

*Når skal feriepengene utbetales? Hvor lang ferie har du krav på? Og kan arbeidsgiver bestemme når du skal ha ferie? Vi gir deg svarene på de vanligste spørsmålene om ferie. Ferieloven fastslår hvilke rettigheter du har når det gjelder ferie*

Tekst av Ørnulf Kastet, Advokat



Arbeidsgiver har det siste ordet hvis det oppstår uenighet om når ferien skal tas ut. Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at ferien blir avvirket. Det vanligste er å ta ut størsteparten av ferien i skoleferien, mens ferieloven regner perioden for hovedferien fra 1. juni til 30. september.

## Du har rett til tre ukers sammenhengende ferie

Du kan kreve å ta ut restferien i en sammenhengende periode. Har man den femte ferieuken vil dette bli enklere for arbeidsgiver. Da kan arbeidsgiver for eksempel kreve at arbeidstaker tar ut restferien samlet i påskeuken og deretter den avtalesfestede ferien samlet i romjula.

## Kan du selv bestemme når du skal ha ferie?

Spørsmål om når du skal ha ferie kan av og til skape diskusjon på arbeidsplassen. I et godt arbeidsmiljø vil arbeidstaker og arbeidsgiver som regel bli enige om når ferien skal tas ut, og hvor lang ferie du skal ta ut om gangen.

Det vil også være naturlig for arbeidsgiver å forhøre seg med deg om når du selv ønsker å ta ut ferie. Ferieloven legger opp til at arbeidsgiver skal drøfte fastsettelsen av ferie med den enkelte, eller med tillitsvalgt. Arbeidstaker kan kreve å få beskjed om fastsettingen av ferie tidligst mulig, og senest to måneder før ferien starter. Dette er såkalte ordensregler. Det betyr at det ikke får noen konsekvenser hvis arbeidsgiver ikke følger reglene.

## Hvor lang ferie har du krav på?

Uansett hvilken stillingsprosent du måtte ha, har du alltid krav på fire uker og én dag ferie. Det vil si 25 virkedager, fordi ferieloven opererer med lørdag som en virkedag.

De fleste som er omfattet av en tariffavtale har rett på fem ukers ferie, eller 30 virkedager.

Fyller du 60 år i løpet av ferieåret, har du rett på seks virkedager ekstra ferie. Denne ekstra ferien kan du ta ut akkurat som det passer deg – enten samlet, eller med en eller flere dager om gangen. Du skal gi arbeidsgiver minst to ukers varsel før avvikling av denne ekstraferien.

Vær oppmerksom på at fridager i turnusarbeid eller deltidsarbeid også regnes som feriedager i ferieperioden. Disse dagene går altså til fradrag i ferietiden.

Er du usikker på hvor lang ferie du har rett på? Spør den som har personalansvaret for deg!

## Hva gjør du hvis du blir syk i ferien?

Det hender en blir syk selv om en har ferie. Hvilke rettigheter har du da? Her er det viktig at du skiller mellom sykdom som har oppstått før den avtalte ferien startet, og sykdom som oppstår mens du har ferie.

Hvis du blir syk før ferien starter kan du kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Du må fremsette et slikt krav senest siste arbeidsdag før ferien starter og legge ved legeerklæring. Hvis du fortsatt er syk etter at





ferien er avsluttet bør du melde fra til arbeidsgiver så fort som mulig om at du krever å få utsatt ferien. Det kan du gjøre samtidig som du sender inn sykemelding. Går det for lang tid her risikerer du å tape kravet om få utsatt ferien.

Hvis du blir syk i ferien kan du kreve å få ferie utsatt, selv om du bare har vært syk en dag. Du skal legge frem legeklæring.

Også reglene om å få utbetalt feriepengene for feriedager som ikke er avviklet, på grunn av sykdom og foreldrepermisjon er nå opphevet. Isteden får du nå overført disse feriedagene til året etter.

### Hva sier reglene om overføring av ferie?

I følge ferieloven kan du avtale med arbeidsgiver å overføre inntil tolv virkedager av den lovfestede ferien til neste ferieår. Det samme gjelder den avtalefestede ferien. Det betyr at du kan avtale å overføre inntil 17 virkedager (14 arbeidsdager) totalt til neste ferieår. Dette må avtales skriftlig med arbeidsgiver. Når det gjelder retten til å ta ut ferie på forskudd har du krav på å avtale inntil tolv dager.

### Når skal feriepengene utbetales?

Det er vanlig at arbeidsgiver utbetaler feriepengene i juli i stedet for lønn. Det er viktig å være klar over at det ikke er noen direkte sammenheng mellom ferie og feriepenge. Ferie er rett og slett krav på fri uten lønn for en nærmere bestemt periode. Feriepenger er derimot krav på en tilleggsutbetaling for opptjent arbeidsvederlag.

I følge ferieloven er satsen for feriepenge 10,2 prosent av feriepengegrunnlaget. Hvis du er omfattet av en tariffavtale som gir rett til en femte ferieuke, er satsen 12 prosent. Du finner informasjon om feriepengegrunnlaget på lønns slippen. Ved vanlig ferieavvikling får du utbetalt feriepenge for det du har tjent opp året før.

Hvis arbeidsforholdet avsluttes, har du krav på å få feriepenge utbetalt også for inneværende år.

### Avvikling av ferie i oppsigelsestiden

Hvis du har sagt opp stillingen din, kan du be om uttak av ferie i oppsigelsestiden. Det krever uansett at arbeidsgiver er enig.

Arbeidstaker kan kreve tre uker i sammenheng hvis oppsigelsestiden er i hovedferieperioden. Tiden for fastsatt ferie kan ikke endres på grunn av oppsigelse uten arbeidstakers samtykke med mindre: Det er nødvendig på grunn av uforutsette hendelser, dette vil gi vesentlige driftsproblemer og det ikke kan skaffes stedfortreder.

I situasjoner hvor arbeidsgiver har gått til oppsigelse av arbeidstaker, kan arbeidsgiver kreve at arbeidstaker tar ut ferie i oppsigelsestiden når oppsigelsesfristen er tre måneder eller lengre.

Ved kortere oppsigelsesfrist må arbeidstaker samtykke i at ferien blir lagt i oppsigelsestiden. Hvis arbeidstaker og arbeidsgiver allerede før oppsigelsen hadde avtalt ferie på et annet tidspunkt, kan arbeidstaker motsette seg avvikling av ferie i oppsigelsestiden.

Arbeidstaker kan uansett kreve at ferie avvikles før oppsigelsesfristen utløper, hvis det etter dette tidspunktet ikke er tid til å avvikle ferie innenfor hovedferieperioden eller ferieåret.

# Toppmøte om ny teknologi i arbeidslivet

– Mange arbeidsoppgaver som i dag utføres av mennesker vil erstattes av digitaliserte og automatiserte prosesser, sier YS-leder Jorunn Berland, da hun deltok på statsministerens toppmøte om digitalisering.

**PUBLISERT: 12.01.2017**

Under toppmøtet om digitalisering diskuterte Virkes direktør Vibeke Hammer Madsen, YS-leder Jorunn Berland, NHO-sjef Kristin Skogen Lund og statsminister Erna Solberg hvordan de teknologiske endringene vil påvirke sysselsettingen.

Tekst av Liv Hilde Hansen, Webredaktør

Hvordan vil de teknologiske endringene påvirke sysselsettingen? Og hvordan kan partene sikre høyest mulig sysselsetting og verdiskaping i møte med denne utviklingen?

Dette var spørsmålene statsminister Erna Solberg ba om svar på da hun inviterte til toppmøte om digitalisering. Rundt bordet i statsministerboligen satt blant annet YS-leder Jorunn Berland, LOs 2. nestleder Hans-Christian Gabrielsen, Unio-leder Ragnhild Lied, NHO-sjef Kristin Skogen Lund, Virkes direktør Vibeke Hammer Madsen og Spekters direktør Anne-Kari Bratten.

Fra Regjeringen deltok, i tillegg til statsminister Erna Solberg, arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie, finansminister Siv Jensen og kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen.

## Teknologiskiftet kommer som den virkelig store omstillingen

– Jeg tror alle er enige om fremtidsbildet: Teknologiskiftet er den virkelig store omstillingen og vil påvirke både arbeidslivet, privatlivet og økonomien, sier Berland etter toppmøtet.

– Partene i arbeidslivet må være pådrivere for at nye teknologi tas i bruk. Det vil kunne gjøre vondt på kort sikt og bli vanskelig for mange. Alternativet er at produktiviteten stagnerer, at vi taper i den internasjonale konkurransen og at vi ikke klarer å skape bærekraftige arbeidsplasser på sikt, mener YS-lederen.

## Teknologiskiftet tvinger frem nye næringer og nye arbeidsoppgaver

Berland mener den teknologiske omstillingen må ses langs to spor: På den ene siden vil veldig mange av de arbeidsoppgavene som i dag utføres av mennesker forsvinne, og erstattes av digitaliserte og automatiserte prosesser.

– Finansnæringen står allerede midt oppe i dette. Da må vi skape nye næringer og nye arbeidsoppgaver for denne arbeidskraften, påpeker Berland.

På den andre siden vil digitaliseringen gi oss helt nye verktøy som støtte for arbeidsoppgaver som vi fortsatt skal utføre i fremtiden.

– En lærer vil nok aldri bli digitalisert bort, men vil få helt nye verktøy hun kan bruke i undervisningen, forklarer YS-lederen.

## Statsministeren: – Vi må løfte kompetansen til alle som er i arbeidslivet

Statsminister Erna Solberg svarer slik på spørsmålet om hvilke grep hun mener er de viktigste i møtet med den teknologiske omstillingen: – Jeg mener kompetansepåfyll er det viktigste. Vi må løfte kompetansen til alle som er i arbeidslivet.

– Hvordan mener du YS og de andre partene i arbeidslivet kan bidra?

– Jeg mener arbeidslivets parter er viktige for å kunne fortelle om hva de opplever er utfordringene, og hva slags strategier de mener er viktige. Og så er dette en stor, global trend som kommer til å skje uansett. Og da er det viktig å ikke si nei, men å spørre: Hvordan løser vi det best mulig for alle?

## Finansforbundet i YS innledet under toppmøtet

– Myndighetene må bidra mer i den digitale omstillingen. Særlig i finansnæringen, der potensialet er stort til å utvikle flere grønne arbeidsplasser, sier Pål Adrian Hellman, leder for Finansforbundet i YS.

Hellman og Sven Størmer Thaulow, administrerende direktør i Cisco Norge, var invitert til å innlede til statsministerens toppmøte om digitalisering.

– Teknologisk utvikling har vi alltid levd med, men det vi ser nå er at hastigheten er raskere enn noen gang, at virkemidlene er sterkere og at robotiseringen kan ta flere jobber enn den gir, mener Hellman.

Han understreker at partene i arbeidslivet har et ansvar for å informere om utviklingen, konsekvensene og mulighetene.

– Det ansvaret tar vi gjennom åpent å snakke om endringer, og at det også kreves noe av deg – for at du skal være forberedt for morgendagens arbeidsliv, sier han.



Carl Terje Strømberg svarer på spørsmål.

## Juss i hjemmet

**Advokat Strømberg treffes på mobiltelefon 951 68 448 eller på e-post: [advokat@stromberg.no](mailto:advokat@stromberg.no)**  
**Husk å oppgi at du er medlem i STAFO!**

### Spørsmål:

*Jeg eier en eiendom som går ned til sjøen. Hvor langt ut i vannet eier jeg?*

### Svar:

I dag regnes eiendomsretten ut til Marbakken eller to meters dyp. Du råder over sjøbunnen helt til marbakken, altså der hvor bunnen begynner å falle sterkt. Dette er ofte 10-30 meter utenfor stranden

Der hvor det er skikkelig langgrunt, kan altså eiendomsretten din strekke seg langt utover. I trange og grunne sund uten marbakke vil grensen enten gå midt i sundet eller ved to-meters-dypet, avhengig av hva som er nærmest land. Skulle det være brådypt gjelder samme regel slik at en får lite eller ingen eiendomsrett til sjøen.

### Spørsmål:

*Min mann og jeg skal skilles. Hvordan deler vi det i eier? Vi har felleseie og ingen ektepakt*

### Svar:

Dette kan selvsagt utløse mye konflikter, men hovedregelen er ganske grei. En starter med at hver part tar med seg det en har tatt med seg inn i ekteskapet. Dessuten det en har fått i arv og gaver. Det som skal deles er da det en har skapt i felleskap under ekteskapet.

Problemene oppstår gjerne ved at det partene har tatt med seg inn legges i et verdiobjekt som får en prisstigning under ekteskapet. Her ser en på hvor stor prosentmessig andel en eier og trekker dette ut med den verdi-stigningen som har vært på denne andelen.

Husk likevel at blir en enig om en annen fordelingsmåte så er dette fullt mulig, og ingen legger seg borti dette.

### Spørsmål:

*Hva er ansvarsreglene på sjøen i forbindelse med skade på en annen båt?*

### Svar:

Det er vanlig å tro at ansvarsforsikring på sjøen er det samme som ansvarsforsikring i veitrafikken. På sjøen er det imidlertid ikke objektivt ansvar, slik det er i veitrafikken. Dette betyr at ansvarsforsikringen kun dekker skader som er forårsaket av at båtføreren har utvist uaktsomhet.

De fleste ansvarsskadene er forårsaket av en eller annen teknisk feil om bord og da dekker ikke forsikringen skadene. Når det gjelder hva uaktsomhet er, så er dette en form for skyld som innebærer at man har opptrådt i strid med det en alminnelig fornuftig person ville gjort i en tilsvarende situasjon. Man skiller mellom vanlig/simpel uaktsomhet og grov uaktsomhet.





# STAFO-KRYSSORD 1-17

Kollega	Om- d'mme	↘	Kna	Sjy	Lov- bryter	↘	Fjern- Konkur- ranse	↘	Hermod © 575 12-2016	Styre- form	↘	Afføre	Gjeter	↘	Mild	↘	Anfall	
	Båt								Leder	Akter					Slag- sted			Drikk
Hall				Am. stat									Likt Rygg					
Bibelsk person	Akter- del Foran- dring						Villig		Kvinne Sive						Fart			
					Fugl							Spøk Konge			Grønn- sak			
2000 Krige			Instru- ment	Klatte Blø					Hoved- stad								FN	
					Norsk by								Bråk- maker		To			
Lørling					Hoved- stad		Ukjent			Stille					Retning			
		Legems- del					Person. pron.			Agitere Forsme- delig							Klokke	
Lusing			Sorg		Mester- skap			Opp- komme		Gå i hi	Løvtre			Påseilt	Instru- ment Pike navn			
							Dansk by Bygg- verk						Land					
		Mappe					Omfangs- rik					Hyssing					Blok- kere	
Polere			Motiv		Dyr									Klok Hes				
Bedrift		Beordre Krtter						Moder- ne		Anfall	Uhem- met						Hoppe	
						Knark Svar					Flaks				Ad			
Inn- grep	Ital. elv			Opp- dage		Innven- dig					Drikk		Plagg					
								50		Advare					Publi- sitet			
Pluss			Fugl				Lyst- følelse								Lever			

1. Premie: 10 FLAX-LODD  
3 premier à ett FLAX-LODD

Fyll ut kupongen og send kryssordet til:  
STAFO-nytt, postboks 9038, Grønland  
0133 OSLO, innen **26. oktober 2017**.  
post@stafo.no

Navn: .....

Adresse: .....

Postnr. ....Sted: .....

STAFO-organisasjon: .....