FASIT TIL TEMA PERMISJONER

1. Hva har vært et av de mest grunnleggende tiltakene for utviklingen av velferdsstaten?

**Svar:** Se lysark nr. 4. Fra arbeidervernloven av 1956, hvor vi fikk den første bestemmelsen rettet inn mot vern av mødre, har vi hatt en utvikling av velferdsstaten hvor tilretteleggelse av kvinners rettigheter og muligheter til likestilt deltakelse i arbeidsmarkedet har vært en sentral og villet politikk. En av de grunnleggende forutsetningene for dette har vært å tilrettelegge for kvinnens – og senere mannens – mulighet for ivaretakelse av omsorgs- og pleiebehov i første rekke knyttet til svangerskap og fødsel. Det er utviklet gode ordninger ikke minst som følge av tariffrettigheter fremforhandlet av partene i arbeidslivet og senere allmengjort gjennom lovverket.

1. Hvilke sett av regler og bestemmelser er – og har vært – blant de grunnleggende forutsetningene for arbeidstakers mulighet for å ivareta egne behov knyttet til ansettelsesforholdet?

**Svar:** Samspillet mellomarbeidsmiljøloven, folketrygdloven og tariffavtalene. Tariffavtalene har på de fleste områdene som i dag dekkes av lovverket gått foran og gitt de arbeidstakerne som har vært tilknyttet tariffavtale bedre rettigheter enn de som ikke hadde tariffavtale, men kun hadde sine rettigheter fra lovbestemmelsene. Vi har fortsatt viktige velferdsbestemmelser som gir ansatte med tariffavtale bedre rettigheter. Den femte ferieuke er et godt eksempel på det. I virksomheter uten tariffavtale er det fortsatt slik at de kun har 4 uker pluss en dag ferie. Vi – som har tariffavtale - har fem uker ferie. Den femte ferieuka kom inn som en del av tariffoppgjøret i 2000.

1. Petter, som er ansatt som kunderådgiver, har vurdert å «skifte beite» og har tenkt å utdanne seg til sykepleier og søker permisjon, i første omgang i ett, år for å se om dette er noe for ham. Arbeidsgiver kan ikke helt se sammenhengen mellom jobben som kunderådgiver og sykepleie og avslår permisjonssøknaden. Kan han det?

**Svar:** Nei, Utdanningspermisjon er hjemlet i aml. § 12-11og kan som hovedregel ikke avslås med mindre permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

1. Som følge av endrete arbeidsrutiner vet Line at hun kommer til å få behov for økt kunnskap i statistikk og avansert bruk av Excel. Ved NTNU har de en modul tilsvarende 7,5 studiepoeng som passer godt, og da Line jobber i Trondheim vil det vært snedig og ta det studiet. Hvilke muligheter har Line for å få gjennomført et slikt studie?

**Svar:** For det første har hun rett til permisjon etter aml. § 12-11. Den permisjonen gis uten lønn. Hvis Line er medlem av Finansforbundet kan hun søke om utdanningsstipend hos oss. Forbundsstyret disponerer 1. mil til dette formålet.

Etter Sentralavtalens § 17 nr. 2 skal bedriften kartlegge virksomhetens kompetansebehov. Hvis kartleggingen viser at det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidens behov, forutsettes dette dekket med kompetansehevende tiltak. Etter Sentralavtalens § 17 nr. 2 b) skal det etableres retningslinjer for gjennomføring og oppfølging av kompetansekartleggingen. Og dette gjelder både for bedriftens fremtidig kompetansebehov og i forhold til kompetansegap hos den enkelte ansatte. Line har definert

sitt kompetansegap som også er sammenfallende med bedriftens fremtidige behov. Etter § 17 nr. 2, d) skal bedriften tilrettelegge og motivere for at den enkelte ansatte skal gjennomføre aktuelle kompetansehevende tiltak. Etter § 18 skal ledelsen utarbeide retningslinjer som omfatte; «d) Dekning av studieutgifter». Når ledelsen i tillegg er forpliktet til å utarbeide en kompetanseutviklingsplan for Line vil det være rart om de ikke har fem øre å avgi til støtte for dette studiet. Line vil ikke ha noe krav på økonomisk støtt, men dersom arbeidsgiver har intensjon om å ta kompetansekapittelet i Sentralavtalen på alvor bør de hoste opp et tilbud her. 7,5 studiepoeng koster 15.000,- kroner; det har de råd til.