

Kampklar veteran

Dette året har Jan Davidsen jubileum som leder av forhandlingssammenslutningen LO Kommune. Det er tiende gangen han gjennomfører et hovedoppgjør med KS som arbeidsgivermotpart. Den første gangen, i 1992 – endte det med streik.

Den gangen som nå var det lavlønn og kvinnelønn det handlet om. I en pressemelding som ble sendt ut etter Rikslønnsnemdas kjennelse i oktober 1992 sa Davidsen; «– Ved at man ikke har funnet å kunne tilgodese lønnstakere på det lavere og midlere sjikt, i hovedsak kvinner med utdanning utover videregående skole, har man skapt grobunn for stor uro blant kommunalt ansatte.»

Tvunget til å lytte

– Denne varslede uroen ga seg utslag i at nesten alle de påfølgende oppgjørene på nitti-tallet holdt på å ende i konflikt, sier Davidsen. At vi har klart å unngå det skyldes mange forhold. Det viktigste er antakeligvis at arbeidsgiverne ble tvunget til å lytte til arbeidstakerne og at de har erkjent at kommunesektoren er avhengig av at alle ansatte skal ha anstendige lønns- og arbeidsforhold. Når det er sagt, så er det fortsatt slik at de lavest lønte henger for langt etter de det er naturlig å sammenlikne seg med, for eksempel ansatte i industrien. Vi har 2008-tall som viser at industrigjennomsnittet (både funksjonærer og arbeidere) er på ca 420 000 kroner, mens kommunegjennomsnittet (inklusive lærerne) er på 367 000.

– Slik kan vi ikke fortsette å ha det, sier Davidsen.

Provoserende forskjell

– Den viktigste årsaken til ulikelønn er verdsettingsdiskrimineringen, mener Davidsen. Det er provoserende at yrker hvor kvinner er i flertall og gjerne jobber med mennesker, så skal disse verdsettes og

lønnes lavere enn ansatte i mer tekniske yrker, hovedsakelig i privat sektor, hvor det er flest menn. Samfunnet trenger sårt flere hender og hoder i pleie- og omsorgsyrker, i oppvekstsektoren og i spesialisthelsetjensten. Likevel er det ansatte i disse yrkene som skvises mest, både når det gjelder lønn og ansettelsesforhold. Alle vil at det offentlige skal bidra slik at de gamle får den gode alderdommen de fortjener, men lønna til de som gjør jobben er det «ingen» som vil ta tak i.

– Uforståelig, sier Davidsen, og legger til at nettopp derfor må våre likelønnskrav i oppgjøret også endre lønnsnivåene. Forbundslederen vil ha en bred tilnærming til hvilke kvinnedominerte nivåer som skal omfattes, noe som vil sikre at flest mulig får lønnstillegg.

Heve lønnsnivået

– Fagforbundet har rundt 80 prosent kvinnelige medlemmer og det er klart vi skal slåss for at disse skal få den lønna de fortjener og samtidig en lønn de kan leve av. Men det er også slik at enten du er mannlig eller kvinnelig hjelpepleier, skal du ha samme lønn. Er du barne- og ungdomsarbeider, driftsoperatør, frisør, renholder eller bussjåfør så har du den samme, lave lønna enten du er mann eller kvinne.

– Vi må altså heve lønnsnivået for flere grupper og på den måten utjevne lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i Norge, gjentar Davidsen.

Rammekrav med bredde

Rammekravene til Fagforbundet som fremmes i tariffoppgjøret 2010 viser en



Likelønn: Jan Davidsen mener vi må heve lønnsnivået for flere yrkesgrupper, for på den måten å utjevne lønnsforskjeller.

FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN

bred tilnærming til lav- og likelønnsutfordringene. Fra de fylkesvise tariffkonferansene er det noen klare prioriteringer: Høye, generelle tillegg, heving av min-

stelønssatsene og sterke føringer på eventuell lokal pott. Krav om hel stilling og høyere ubekvemstillegg står også høyt oppe på lista over prioriterte krav.

– Slik jeg ser det vil gjennomslag for denne brede tilnærmingen til årets tariffoppgjør bidra til å minske lønnsforskjellene mellom kvinner og menn og øke kvinners andel av lønnsmassen. Vi skal øke lønnsnivåene, løfte de lavlonte og sikre reallønnsvekst, en sosial profil og rettferdig fordeling, oppsummerer Jan Davidsen.

Både han og Fagforbundet er kampklare og godt rustet til vårens tøffeste og viktigste oppgave.

—
TONE ZANDER



Prioritert: Hjelpepleierne ved Ahus Ingeborg Risøen, Aud Nilsen, Lillian O. Jørgensen og Nina Jahr tilhører en av de prioriterte gruppene i oppgjøret.

FOTO: JAN LILLEHAMRE

Følg tariffoppgjøret på
fagforbundet.no/tariff

TARIFFBILAG 2010

Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Lønnsystemet i kommunal sektor er et minstelønnsystem basert på utdanning og ansiennitet. Det er også en garanti, per 1. mai 2009, om at arbeidstakere med minimum 20 års ansiennitet ikke skal ha lavere grunnlønn enn 300 000,-.

Lønnsfastsettelsen skal skje lokalt ved at man ved ansettelse vurderer kompetanse, ansiennitet, stillingens kompleksitet m.m. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens

real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede.

Det er viktig å merke seg at lønnsystemet angir gulvet, og at man lokalt kan plasseres høyere, og at dette kan skje ved ansettelse og/eller senere i lokale forhandlinger.

Hovedtariffavtalen 15.02.2008–30.04.2010
Fagforbundet/KS og LO

Stillingsgrupper	Ny minstelønn			
	0 år	4 år	8 år	10 år
Stillinger uten særskilt krav om utdanning – ny minstelønn	232 700	237 800	252 800	289 000
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger – ny minstelønn	272 100	274 100	279 400	316 500
Stillinger med krav om høyskoleutdanning – ny minstelønn	310 700	314 300	322 800	353 700
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning – ny minstelønn	330 300	334 200	337 600	375 400
Stillinger med krav om mastergrad – ny minstelønn	351 100	365 700	386 000	414 500

Per 1. mai 2009 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 300 000,-.

Deretter skal dette beløpet reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte jamfør HTA kap. 1, § 12.3.

Rammekrav til oppgjøret 2010

Rammekravene bygger på vedtak i LOs representantskap 23. februar 2010 og oppsummeringa og sammendraget fra Fagforbundets fylkesvise tariffkonferanser 2009.

Hovedelementene i oppgjøret konkretiseres seinere og skal ligge til grunn i alle tariffområder Fagforbundet forhandler innenfor. Rammekravene gjelder hele tariffperioden og skal følges opp både sentralt og lokalt. Landsstyret fastsetter de overordna prioriteringene og rammekravene ved tariffoppgjørene, jfr forbundets vedtekter, § 17.15. I tillegg fatter landsstyret vedtak om uravstemning med tilhørende retningslinjer i viktige saker, jfr § 17.16. Utover disse forholda er forbundsstyret i henhold til § 19 gitt myndighet til å fatte formelle vedtak som omhandler sentrale tariffrevisjoner. Rammekravene legges til grunn i samtlige forhandlinger sentralt og lokalt i tariffperioden 2010–2012.

Rammekravene bygger på følgende hovedelementer:

- sikring av kjøpekraft for alle arbeidstakere
- sikre lønnsutviklingen gjennom en kombinasjon av sentrale, generelle tillegg og heving av tariffavtalenes minstelønnsatser
- sikre utvikling av garantiordninger som fremmer likelønn og bekjemper lavlønn
- sikre likeverdig lønsmessig uttelling for kompetanse, herunder tilleggs- og spesialutdanning, realkompetanse og lederansvar
- betydelig heving av tillegg for ubekvem arbeidstid
- forsterke retten til full stilling og fast ansettelse
- særskilte likelønnsiltak for kvinnedominerte grupper
- videreføre krav til AFP og tjenestepensjon
- sikre tariffmessig arbeidstidsreduksjon ved likestilling av skift og turnus

Løfter om likelønn må realiseres

Partene må bidra til at oppgjøret 2010 blir et likelønnsoppgjør og det oppgjøret som sørger for at tidligere løfter og ord blir til virkelighet, uttaler landstyret i Fagforbundet.

Med vedtak fra LOs representantskap i ryggen og uttalt politisk vilje til å bidra fra regjeringen, gir oppgjøret gode muligheter for å øke lønna og verdsettingen av de fleste av Fagforbundets medlemmer. Arbeidsgiverne har gjennom mange oppgjør forpliktet seg til å se på tiltak som gir de kvinnedominerte sektorene uttelling.

Partenes bidrag

Partene må bidra til at oppgjøret 2010 blir et likelønnsoppgjør og det oppgjøret som sørger for at tidligere løfter og ord blir til virkelighet. Landsstyret i Fagforbundet har fattet vedtak om omfattende rammekrav som sørger for en bred tilnærming til likelønn. Landsstyret legger

vekt på langsiktige tiltak, men vil også ha offensive grep i dette oppgjøret. Fagforbundet skal fortsette å sikre en rettferdig fordeling og sosial profil gjennom sentrale forhandlinger og generelle kronetillegg. Vi vet at et likt kronetillegg vil gi en sterkere gjennomsnittlig lønnsvekst for kvinner enn for menn, etter som det er flere kvinner enn menn i lavlønnsguppene. På den måten vil de lavest lønte relativt sett komme best ut.

Krever enighet mellom partene

Det må gjøres grep på flere plan for å utjevne lønnsforskjeller mellom høy- og lavlønte og mellom kvinner og menn. Det er en stor utfordring at kvinner gjennomsnittlig har lavere lønn enn menn, og at kvinner og menn ikke er likestilt på arbeidsmarkedet. Slike utfordringer må møtes både med langsiktige og kortsiktige tiltak. Skal regjeringens partiene medvirke til økt likelønn slik det framkommer i Soria Moria II, er det forutsatt at partene gjennom forhandlinger selv avklarer hvilke grupper som skal prioriteres. Fagforbundet skal gjøre sitt for å sikre en bred tilnærming til disse utfordringene. Pleie- og omsorgsoverenskomsten i NHO fikk oppmerksomhet da sy-

kepleierne gikk til streik mot et dårlig tilbud. Vi for vår del vil følge opp og kreve bedre lønns- og arbeidsbetingelser både i denne og ambulansesoverenskomsten når forhandlingene starter etter at KS og Spekter er ferdigforhandlet. Ut fra støtten og sympatien som den nevnte streiken fikk, regner vi med bred støtte for dette synspunktet.

Sosial dumping

Fagbevegelsen har tatt opp kampen mot sosial dumping. Uvesenet brer om seg også i offentlig sektor. Fagforbundet vil ha strengere regler for inn- og utleie av arbeidskraft og krever tiltak mot useriøse arbeidsgivere. Som part i flere titalls landsdekkende tariffavtaler møter forbundet arbeidsgivere i de fleste sektorer, fra NHO til KS, et mangfoldig Spekter og private arbeidsgiverorganisasjoner, som PBL og KA. Siste skudd på stammen er Landbrukets arbeidsgiverforening. Et så bredt nedslagsfelt i avtalestruktur og tariffbestemmelser stiller store krav til oss for å ivareta medlemmene på best mulig måte.

(Vedtatt av landsstyret 18. mars 2010, forkortet av redaksjonen)

Videreføre krav til AFP og tjenestepensjon

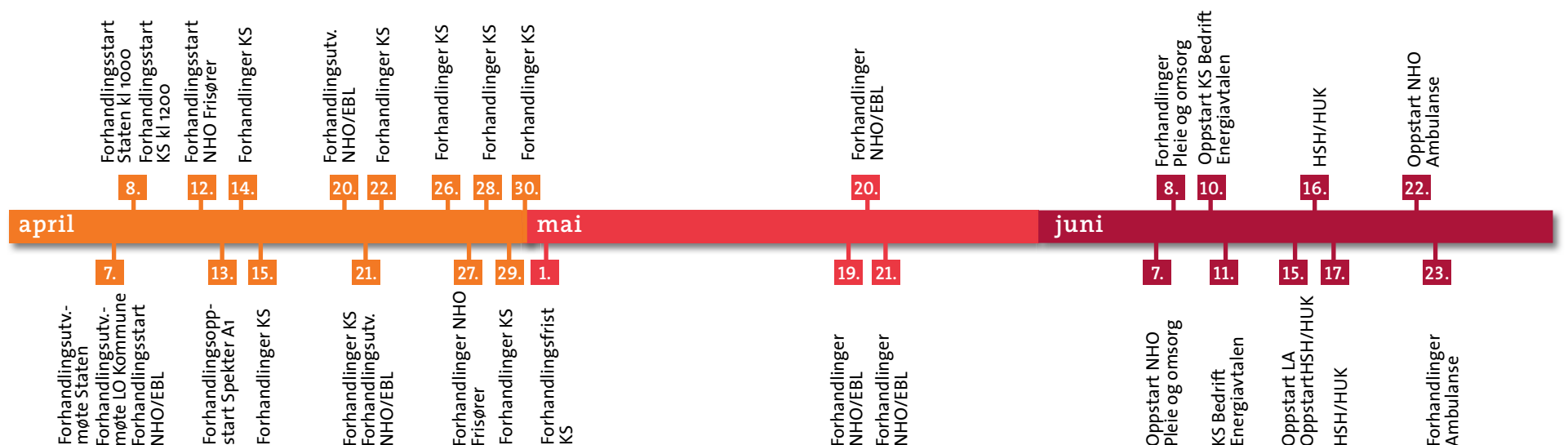
Riksmeklingsmannens møtebok fra tariffoppgjøret i 2009 forutsetter at dagens regler for AFP og offentlig tjenestepensjon (bruttoordningen) videreføres.

Møteboka videreføres med de nødvendige tilpasninger ved innføring av fleksibel alderspensjon i folketrygden fra 2011 og med det som følger av Stortingets pensjonsforlik fra 2005. I høringsbrev av 20. november 2009 sendte Arbeidsdepartementet flere forslag til lovendringer i regelverket for de offentlige pensjonsordningene på høring.

Arbeidstakersiden i offentlig sektor utarbeidet felles høringssvar 15. januar 2010. I brevet påpeker organisasjonene at flere av departementets forslag går langt ut over det partene ble enige om ved tariffoppgjøret i 2009.

Avventer

Forslagene til lovendringer er ennå ikke behandlet av Stortinget. Arbeidstakersiden vil avvente den behandlingen i Stortinget. Om nødvendig tas det forbehold under tariffoppgjøret om å komme tilbake til saken etter årets tariffoppgjør. Organisasjonene aksepterer ikke at andre enn partene skal fortolke avtalen som ble inngått i 2009.





Konfliktberedskap: Unni Rasmussen leder beredskapsgruppa i 2010 som hun gjorde det i 2009.

ARKIVFOTO

Viktig konfliktberedskap

Fagforbundet er stort, har mange tariffområder og medlemmer på svært mange arbeidsplasser. Derfor er konfliktberedskap viktig.

Fagforbundet har rundt 20 tariffområder med sentrale avtaler. I prinsippet kan

alle tariffområdene havne i meklings og streik. Selv om endelige avgjørelse av hvem som eventuelt blir omfatta av en streik fattes på et senere tidspunkt, er den sentrale konfliktberedskapsgruppa i gang med forberedelsene.

Lokale kontaktpersoner

For at samarbeidet mellom sentral konfliktberedskapsgruppe/kompetansesent-

ter og fylkeskrets skal fungere så effektivt som mulig, skal alle fylkeskretser og kompetansesentre oppnevne en eller flere personer som kan være ansvarlig for den lokale konfliktberedskapsgruppen.

Leder av konfliktberedskapsgruppa sentralt er rådgiver Unni Rasmussen, telefon 23 06 45 72 – 95 17 95 89.

KARI-SOFIE JENSEN

Nyttig om streik

Årets tariffoppgjør nærmer seg og fagforeningene må forberede seg på en mulig konflikt. Under finner du svar på de mest vanlige spørsmåla du som tillitsvalgt kan komme til å få.

Fagforbundets streikehåndbok ligger i sin helhet på tillitsvalgtnett. Der finner du svar på flere aktuelle spørsmål i forbindelse med streik. All informasjon du trenger finner du på:

fagforbundet.no/forsida/tvnett/Tariff/

Lønn og streikebidrag

Får jeg lønn når jeg er i streik?

Dersom et medlem blir tatt ut i streik dekkes 70 prosent av brutto trekk – skattefritt. Det tilsvarer hva medlemmet ville ha fått utbetalt i lønn dersom det ikke hadde vært streik.

Kan jeg bli permittert som følge av en streik?

De enkelte hovedavtaler har bestemmelser om permittering i forbindelse med konflikt. Det vanlige er at medlemmer kan permitteres dersom de ikke kan sysselsettes på en rasjonell måte. I en kommune skal det mye til for at det ikke lar seg gjøre å sysselsette arbeidstakerne. Dersom arbeidsgiver permitterer ansatte som følge av en streik kan det søkes om streikebidrag fra Fagforbundet. Det er ikke noe automatikk i at dette innvilges.

Streikebryteri

Hvordan skal arbeidstakere som ikke er i streik forholde seg?

Alle Fagforbundets medlemmer som ikke er tatt ut i streik skal gå på jobb som vanlig, men de skal ikke overta streike-

rammet arbeid. Dersom for eksempel en kommune organiserer en form for «barne-tilsyn» i barnehagene, så er våre medlemmer pliktig til å utføre pålagte arbeidsoppgaver i den forbindelse.

Hva er streikebryteri?

Streikebryteri er å utføre arbeidet til en som er tatt ut i streik. Det kan skje ved at en som ikke er tatt ut i streik overtar oppgavene til den streikende, eller ved at en som er tatt ut i streik allikevel møter på jobb og utfører arbeid som omfattes av streiken.

Hvem kan utføre de streikendes oppgaver?

Det er i utgangspunktet kun virksomhetens øverste leder, for eksempel rådmann, ordfører eller den/de personer som det er enighet om skal unntas fra streiken, som kan utføre streikerammet arbeid.

Kurs, konferanser, møter

Kan allerede planlagte kurs og konferanser i Fagforbundets regi arrangeres under en streik?

Dersom streikende medlemmer er innvilget permisjon fra arbeidsgiver for å delta på kurs, konferanser m.v. i regi av Fagforbundet, kan medlemmene ikke delta på disse under en streik. Det anbefales at kurs/konferanser i regi av Fagforbundet avlyses ved streik. Det er imidlertid mulig å avholde kurs, konferanser



m.v. hvis disse avholdes utenfor arbeidstiden og medlemmene ikke har permisjon fra sitt arbeidsforhold for å delta. Kurs og konferanser hvor kun 100 prosent frikjøpte tillitsvalgte skal delta, kan også avholdes.

Kan medlemmer som er ute i streik delta på allerede planlagte personalsamlinger, seminar og liknende i regi av arbeidsgiver mens streiken pågår?

Når et medlem er i streik så opphører i utgangspunktet arbeidsforholdet. Streikende medlemmer kan ikke delta på personalsamlinger, seminarer m.v. i regi av arbeidsgiver.

Skal tillitsvalgte ha møter med med arbeidsgiver under en konflikt?

Under en konflikt opphører all kontakt med arbeidsgiver, bortsett fra den kontakt som er nødvendig i forhold til konflikten. Tillitsvalgte skal således ikke møte i partsammensatte utvalg, være med på ansettelses eller liknende.

THOR IVAR KRISTIANSEN

Plassoppsigelsens betydning

Plassoppsigelse, det vil si kollektiv oppsigelse av arbeidsavtalene, fungerer etter norsk rett som streikevarsel og er en nødvendig betingelse for iverksettelse av lovlig streik. Kun de medlemmene plassoppsigelsen omfatter kommer i streik. Nye medlemmer krever ny plassoppsigelse (jf. ARD 1962.65). Om utmeldte blir omfattet beror på om utmeldingen er blitt effektiv etter forbundets vedtekter (jf. ARD 1998.88).

Nektingsrett og resignasjonsplikt

Under en lovlig streik behøver de som står utenfor streiken ikke utføre annet enn sine ordinære arbeidsoppgaver. De har ikke plikt til å utføre arbeid som ellers utføres av de streikende. Ikke-streikende har også rett til å reservere seg mot pålegg om å utføre arbeid de anser for å være streikebryterarbeid.

Arbeidsgiver har etter Arbeidsrettens praksis i slike tilfeller såkalt resignasjonsplikt: «Retten til å nekte å utføre et streikbryterarbeid vil kunne bli helt illusorisk, om de skulde være forpliktet til å holde på med vedkommende arbeid inntil spørsmålet hadde vært behandlet av Landsorganisasjonen. I mellemtiden kunde arbeidet være færdig, så spørsmålet ikke lenger hadde aktuell interesse. Kan arbeidsgiveren og arbeiderne ikke enes om hvorvidt arbeidet er et streikbryter-arbeid, må den rimelige og naturlige løsning være at arbeiderne midlertidig blir satt til et annet arbeid, til det enten gjennom organisasjonsmessige forhandlinger eller gjennom rettslig avgjørelse kan bli bragt på det rene om arbeiderne pliktet å utføre vedkommende arbeid eller ikke.» (ARD 1922 s. 207, på s. 211).

Erstatningsansvar

Det er heller ikke grunnlag for erstatningsansvar hvis de som nekter å utføre et pålagt arbeid har vært i rimelig/forstandig tvil om det faktisk var streikebryterarbeid (Evju 2003, s. 112).

Personvern og jobbmobil

For arbeidstakere som har tjenestetelefon kommer spørsmålet opp om denne må leveres ved en eventuell streik.

Mange har mobil som både brukes på jobb og privat.

I utgangspunktet mener Fagforbundet at den enkelte ikke trenger å levere fra seg mobiltelefonen. Selve mobilen er ikke vernet av personopplysningsloven, men det er klare begrensninger i forhold til den informasjon som ligger lagret på mobilen. Meldinger og bilder vil ha det samme vern som e-post. Dersom arbeidsgiver insisterer på at streikende skal levere inn mobil, kan den enkelte ta ut SIM-kortet på telefonen før den leveres. Den enkelte har ikke plikt til å utlevere pinkode, og arbeidsgiver har ikke rett til å gå inn på mobilen for å sjekke informasjon som ligger på denne.

Les mer på Tillitsvalgtnett om å utlevere brukeridentitet og passord til PC til arbeidsgiver ved streik.



TARIFFBILAG 2010

Krevende i Spekter

Utfordringene i årets tariffoppgjør i helseforetakene i Spekter område helse vil ikke bli mindre enn utfordringene i resten av offentlig sektor.

Fagforbundet vil sikre kjøpekraft og lønnsutviklinga med hovedvekt på sentrale generelle tillegg, heving av minstelønnsatser og det kreves særskilte like-lønntiltak for kvinnedominerte grupper. Krava kommer også til omfatte lønnsmessige tillegg for kompetanse, tilleggs- og spesialkompetanse, samt realkompetanse og lederansvar.

Trenger større ramme

– Dersom vi skal få til dette, må offentlig sektor få en større økonomisk ramme enn privat sektor ved årets oppgjør, sier forhandlingsleder Geir Mosti i Fagforbundets arbeidsutvalg.

Partene i Spekter helse har gjennomgått forhandlingsmodellen og lønnsystemet for ansatte i helseforetakene. Det er flere svakheter og kritikkverdige forhold ved forhandlingsmodellene. Når staten overtok ansvaret for sykehusa i 2002, ble det åpnet for at forbunda kunne velge ulike forhandlingsordninger.

Resultatet var at ulike forbund valgte ulike modeller for forhandlinger, noe som betyr at folk kan ende opp med ulik lønn for samme jobb.

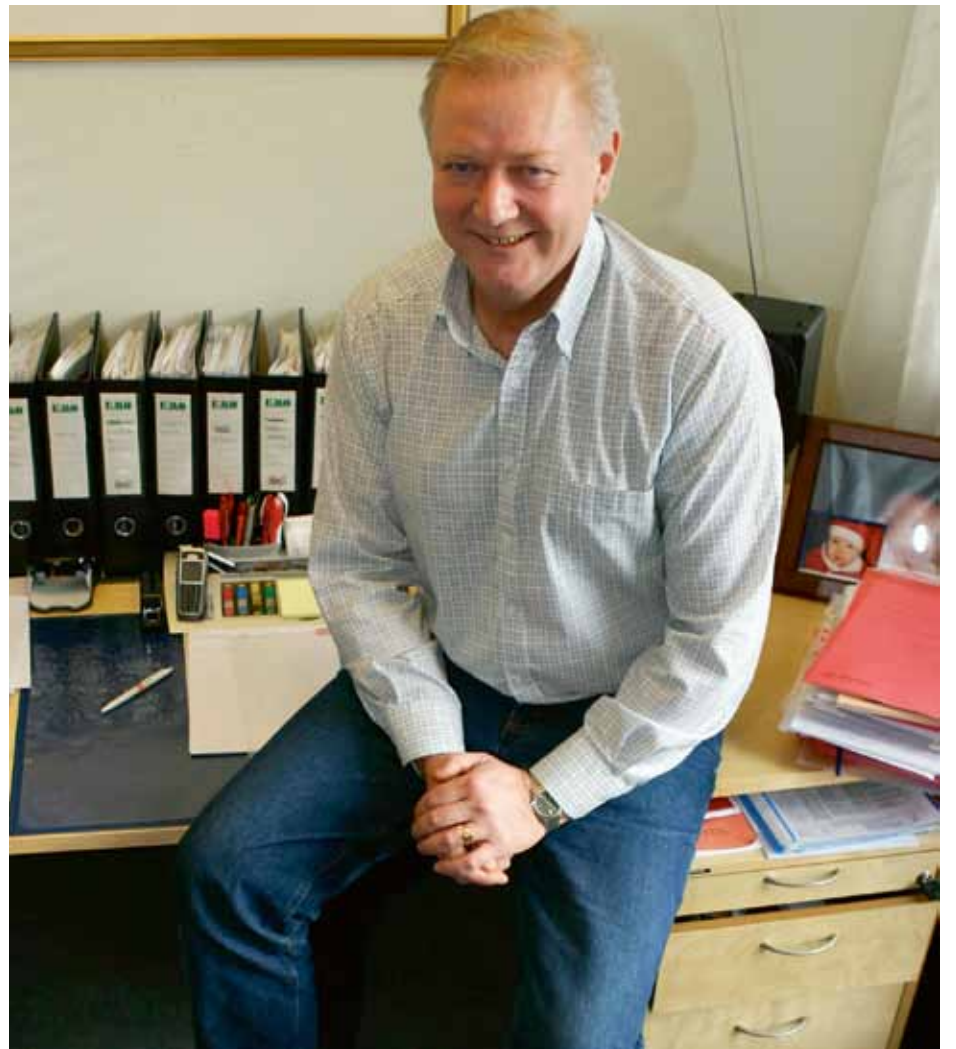
Samme jobb – ulik lønn

– Det kan ikke være sånn at valg av forhandlingsmodell i seg selv bidrar til at arbeidstakere med samme bakgrunn, identisk yrke og arbeidsoppgaver, får forskjellig lønn, sier Mosti

– Vi mener at Spekters markedsbaserte forhandlingsmodell ikke passer i helseforetakene. Det er både fordi foretakene er avhengige av midler fra bevilgende myndigheter og for at helseforetakene til dels konkurrerer med kommunal sektor om den samme arbeidskrafta. Dermed må helseforetakene følge lønnsutviklinga i denne sektoren. Vi trenger et landsdekkende lønnsystem. God koordinering mellom helseforetak og kommunal sektor kommer til å bli enda viktigere når samhandlingsreformen kommer, mener Geir Mosti.

Fagforbundet vil reise krav som sikrer likebehandling av arbeidstakerne gjennom koordinering av forhandlingene på tvers av forbunda, og på alle forhandlingsnivåer.

GEIRMUND JØR



Spekter: Nestleder Geir Mosti er forhandlingsleder i sykehusoppgjøret.

FOTO: KARI-SOFIE JENSEN

En for alle, alle for en

Fagforbundet skal forhandle på vegne av medlemmene i privat sektor i årets lønnsoppgjør. For 3 000 medlemmer i NHO-området kan det bli ekstra tøffe tak.

– Avtalene i NHO-området, blant annet innenfor pleie- og omsorg og blant frisørene, er dårlige på lønn, og vesentlig dårligere enn i offentlig sektor, sier arbeidsutvalgsmedlem Kjellfrid Blakstad.

Innenfor pleie- og omsorgssektoren opererer tariffavtalen med minstelønn.

– For de fleste utjevner de lokale tilleggene forskjellene mellom privat og offentlig sektor. Men ikke overalt. Samtidig utnyttes minstelønnsatsene slik at importert arbeidskraft kan gå på vesentlig dårligere lønn. Det er en form for sosial dumping Fagforbundet ikke kan akseptere, sier Kjellfrid Blakstad.

Lav lønn, høyt konfliktnivå

Konfliktnivået er høyt og har vært det en stund. Fagforbundet streiket for minstelønnsatser og bedre sosiale bestemmelser i 2003, og Sykepleierforbundet gikk til streik for å få tariffavtale tidligere i år.

Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at den gjennomsnittlige månedslønna for hjelpepleiere i 2009 var 1200 kroner høyere i offentlig sektor.

– Både lønn og pensjonsvilkår må bli sammenlignbare med offentlig sektor, slår Kjellfrid Blakstad fast.

Lite område

I overkant av 3000 av Fagforbundets 312 000 medlemmer jobber innenfor NHO-området. Med andre ord er det én prosent av medlemsmassen det forhandles om med NHO. Det er en viktig prosent. I Fagforbundet er alle medlemmene og områdene like viktige.

– Når én er i konflikt er i prinsippet hele forbundet i konflikt, sier Unni Rasmussen.

Hun er rådgiver i Fagforbundet og leder konfliktberedskapsgruppa.

– Da må hele forbundet trå til, slår hun fast.

En for alle, alle for en

Frisørenes fagforening er en landsdekkende fagforening. Hvis de skulle havne i en konflikt betyr det at fylkeskretsen må stille med streikevakter der det trengs, og den lokale fagforeninga oppfordres til å støtte de streikende på alle mulige måter.

Det er en kampklar frisørsjef glad for.

– I en konfliktsituasjon trenger våre medlemmer støtte fra resten av forbundet. Vi er få på hvert sted, og spredd over hele landet. Derfor er det nødvendig for oss med støtte fra resten av forbundet.

Det kan være tøft å stå streikevakt helt alene, slår hun fast.

Hårfin lønnsøkning

– I vår overenskomst gjennomføres det også lokale lønnsforhandlinger i hver bedrift. Noen har gode avtaler, men mange av våre medlemmer har avtaler som gir lav og utrygg lønn, sier leder for Frisørenes fagforening Ingunn Reistad Jakobsen.

Hun mener det eneste som hjelper er å få minstelønnsatsene kraftig opp.

– Vi kan ikke bli avspist med noen få kroner. Dersom vi ikke blir enige under forhandling, er foreninga klar til å gå til kamp. Frisørene fortjener også en anstendig lønn, avslutter Ingunn Reistad Jakobsen.

NILS FREDRIK HANSEN

NHO-området

Fagforbundet har avtaler for medlemmer i:

- NHO Service ambulanse
- NHO Service pleie og omsorg
- NHO Håndverk Frisøroverenskomsten
- E-verksoverenskomsten
- Transportavtalen
- Asfaltarbeid og veivedlikehold
- Standardoverenskomsten Handel og kontor

Forhandler ikke for alle

Fagforbundet har ikke forhandlingsrett på alle avtalene i NHO-området vi har medlemmer i. Der vi ikke har organisasjonsretten samarbeider vi med forbundene som har det. For eksempel har vi omtrent 500 medlemmer Energi-verksoverenskomsten. Der forhandler El og it-forbundet, mens vi er representert i forhandlingsutvalget deres.



NHO-oppgjøret: Frisørene fortjener en anstendig lønn.

FOTO: PER FLAKSTAD

Følg med i tariffoppgjøret – Grønn linje 800 33 410

Fagforbundet har som mål at alle tillitsvalgte og medlemmer skal kunne holde seg oppdatert om utviklinga i tariffoppgjøret innen alle tariffområdene.

Grønn linje er en gratis telefontjeneste. Her finner du oppdaterte meldinger. Du kan selv velge tariffområde ved å bruke menyen som blir opplest.

På nett Meldingene som blir lest inn finner du også som nyheter på Fagforbundets tariffside. På tariffsidene finner du

også informasjon pensjon og aktuelle lover og forskrifter. Du finner også et Tariffleksikon som forklarer ord og uttrykk.