

Klar, ferdig, godt



FOTO: KARI-SOFIE JENSEN

fagforeningsarbeid

Full gass: Godt over 200 tillitsvalgte var samla på Lillestrøm for å diskutere fagforeningene i Fagforbundet. – Vi skal ikke finne på noe nytt, bare gjøre mer av det vi er gode på, sa AU-medlem Odd Haldgeir Larsen, da han åpna samlinga. **Side 2**

Tariff hele året

Beredskapen før tariffoppgjøret 2012 er på topp. Herdis Schärer er ny som leder av beredskapen sentralt, men har mange år på baken som tillitsvalgt.

Side 2

Mangel på lærlingplasser

Lærlinger og veiledere på stor konferanse i Grimstad. Spørsmålet om lærlingplasser for helsefagarbeidere var et av flere viktige temaer.

Side 3

Verving, verving, verving

Verving på topp i hele 2012. Fagforeningene i Rogaland fikk høre hvilke erfaringer Fagforbundet Karmøy har med verving. Foreninga vokser og vokser.

Side 4-5



FOTO: KARI-SOFIE JENSEN



FOTO: MORTEN KRISTENSEN



FOTO: KARI-SOFIE JENSEN

NYHET

Startsamling Godt Fagforeningsarbeid

Fagforbundet samla torsdag 16. februar godt over 200 tillitsvalgte til startsamling for organisasjonsprosjektet Godt fagforeningsarbeid. Ei synlig og sterk fagforening og dyktige tillitsvalgte er det viktigste for medlemmene i Fagforbundet.

Prosjektet Godt fagforeningsarbeid ble vedtatt av Forbundsstyret i desember 2011 og omfatter i første omgang 22 fagforeninger. Gjennom hardt arbeid, trening og opplæring av fagforeningsstyrene skal fagforeninga styrkes og videreutvikles. Fylkeskretsenes rolle er også sentral i prosjektarbeidet. Fagforbundet Oslo har drevet organisasjonsutvikling siden 2006, og mange av erfaringene fra Oslo skal brukes i prosjektet.

Mer av det samme

Fagforbundets organisasjon og politikk er ramma rundt prosjektet.

– Vi skal ikke finne opp noe nytt, men gjøre mer av det vi er gode på. Og så setter vi inn ekstra innsats der vi kan bli bedre, sa Odd Haldgeir Larsen under åpninga av samlinga.

Han er AUs representant i prosjektgruppa, som ledes av nestleder Geir Mosti.

Grunnmuren

Fagforeningene er grunnmuren i organisasjonen. Det er avgjørende at de drives



FOTO: KARI-SOFIE JENSEN

i henhold til vedtekter, handlingsplaner og vedtak slik at de løser både de samfunnsmessige, tariffmessige, yrkesfaglige og yrkesorganisatoriske oppgavene. Samtidig skal medlemsdemokratiet ivaretas. Fagforbundet har tre beslutningsnivåer; fagforeningene, fylkeskretsen og landsmøtet (landsstyret og forbundsstyret mellom landsmøtene). Det er viktig at alle fungerer.

Konkrete oppgaver

Fylkeskretsene og fagforeningene har konkrete oppgaver hver for seg i prosjektet, men det handler naturlig nok også om samhandling. Fylkeskretsene skal øke sin kunnskap om hvordan fagfore-

ningene kan styrkes, samtidig som de skal sikre at den valgte fagforeninga i hver fylkeskrets lykkes. Arbeidsformer som utvikles skal ha overføringsverdi til andre. I dette arbeidet inngår skolering, aktiv oppfølging og håndledning og trening etter lærlingprinsippet.

Fagforening etter rammemodellen

Rammemodellen er grunnlaget Fagforbundet ble stifta på. Det innebærer at de valgte fagforeningene skal gjennomføre yrkesfaglige tiltak og profilere de enkelte yrkene, sikre valg av tillitsvalgte og likebehandling av medlemmer på alle tariffområder.

I tillegg skal de sikre fagligpolitisk inn-

Godt fagforeningsarbeid: Startsamling for 22 fagforeninger – som ønsker å være nær, stolt og synlig på arbeidsplassene og i lokalsamfunnet.

flytelse, og sikre god drift av fagforeninga i tråd med vedtektene. Det betyr at de må ha ansvarlige som skal drive med skolering, verving, ungdomsarbeid, pensjonistarbeid, Fane 2-arbeid og at noen tar på seg kasserer- og sekretærfunksjonen.

Erfaringene fra de utvalgte fagforeningene skal deles med hele organisasjonen.

RANDI TEVIK

Tariff hele året

Herdis Schärer leder den administrative konfliktberedskapsgruppa ved vårens tariffoppgjør. – Det forhandles jo egentlig hele året, sier hun, så uttrykket vårens vakreste eventyr har på mange måter gått ut på dato, legger Schärer til.

Herdis Schärer ble tillitsvalgt i 1990, rett etter nyansettelse i Fredrikstad kommune. I Fagforbundet Fredrikstad var hun blant anna hovedtillitsvalgt og opplæringsansvarlig på heltid i ni år. Fagforeningsarbeid og forhandlinger er noe hun kan. I 2009 begynte hun som rådgiver på kompetansesenteret for Østlandet og det siste året har forhandlingsenheten i K15 vært hennes arbeidsplass.

– Oppgaven som leder for beredskapsgruppa er omfattende, men jeg har gode hjelpere rundt meg som har masse, masse erfaring, sier Herdis Schärer.

Mange avtaler

Det er slutt på den tida da KS (Kommune-

nesektorens organisasjon) var eneste arbeidsgivermotpart.

– Våre medlemmer er omfattet av totalt 52 avtaler, forteller Schärer. Det får store konsekvenser for forbundet. I praksis betyr det at det forhandles hele året igjennom.

– KS-oppgjøret er vel kanskje vårt frontfag, men ingen avtaleområder er viktigere enn andre. Alle som er medlemmer i Fagforbundet skal behandles likt, fastslår Schärer myndig.

Medlemmer i privat sektor

Fra Fagforbundet Fredrikstad har Herdis Schärer erfaring fra en stor fagforening med mange private aktører. På hennes

tid i Fredrikstad var det blant anna 56 private barnehager. For Schärer er mantraet medlemmet i sentrum.

– Det må Fagforbundet terpe på både sentralt og på kompetansesentrene som bistår hovedtillitsvalgte og andre tillitsvalgte i alle tariffområder. Resultatet skal være fornøyde medlemmer, sier hun.

Fane2 må gjøres konfliktklar

Fagforbundets medlemsregister Fane2 har en egen tariffmodul. Konfliktberedskap gjøres ikke lenger manuelt.

– Derfor må alle rydde og ha orden på medlemsregisteret sitt, sier Schärer.

Hun er glad beredskapsgruppa har erfarne folk som var med under streiken i 2010.

– Tariffmodulen gjorde streikeuttaket enklere for alle som var involvert, både sentralt og lokalt, forteller Grethe Sørensen og Mona Nesfeldt.

De er to av dem som har erfaringer som hele utvalget, ja hele organisasjonen, kan lene seg på ved en eventuell konflikt.

– Men konfliktberedskap er nøye planlegging. Alt må være på stell den dagen det eventuelt braker løs, sier Schärer.

Derfor er møtedatoer for konfliktberedskapsgruppa satt og opplæring av streikeledere forberedt og merket av i kalenderen.

– Vi i administrasjonen er beredt, lover Herdis Schärer. Det må fagforeningene også være.

Det er forhandlingene som avgjør om det blir konflikt, men skjer det, er det for seint å begynne å oppdatere Fane2-når konflikt er et faktum. Alle må i praksis forberede seg som om de kan bli tatt ut i streik.

RANDI TEVIK



Bakkemannskap: Her er lederen av konfliktberedskapsgruppa omkranset av gode og erfarne hjelpere. Fra venstre Grethe Sørensen, Thor Ivar Kristiansen, Herdis Schärer, Lise Ulseth og Mona Nesfeldt. Resten av gruppa ver ikke til stede.

FOTO: KARI-SOFIE JENSEN.

Braksuksess i Grimstad

Det er for første gang arrangert fagdag for lærlinger og veiledere i helsefag i Grimstad. Det var en positiv overraskelse at rundt 130 deltakere var påmeldt, en riktig braksuksess.

Det var i all hovedsak lærlinger og elever, men noen veiledere hadde også funnet veien til Dahlske videregående skole.

Norgesmester

Fagdagens store stjerne var Edel Susanne Hetland. Sammen med Solbjørg Byberg vant hun yrkes-NM i helsefag i 2010. Hetland kom for å inspirere og fortelle om sine opplevelser fra NM, EM og VM.

Et av hennes beste minner fra denne tida, er oppholdet ved det norsk-amerikanske sykehjemmet Norwegian Christian Home and Health Center i Brooklyn, New York. Der jobbet de to lagkamera-tene og lærte mye.

– De har fire-fem aktivitører på sykehjemmet. De sørger for at brukerne har tilbud om en rekke aktiviteter. Jeg husker særlig da vi var ute og bowlet med brukerne. Det var flott å se folk med ulike

funksjonsnivåer – også i rullestoler som var med og spilte.

Hetland mener at når vi kvitter oss med aktivitører i Norge, gjør vi tilbudet mye dårligere.

Yrkesstolthet

Yrkesmesterskapene er læringsarena og med på å heve yrkesstoltheten.

– Her har veiledere og instruktører en viktig rolle, særlig opp mot fylkesmesterskapene, mener trener Yvonne Soggemoen. I det siste NM var det ingen av agderfylkene som stilte. Alt tyder på at det ikke vil gjenta seg i 2012.

Mangler lære plasser

Selv om det er enighet om å øke rekrutteringa og gjøre det mer attraktivt å bli helsefagarbeider, får ofte elevene ikke får tilbud om læreplass etter to år på skolebenken. Dermed får de heller ikke fullført utdanninga si.

– Innen få år vil annenhver ungdom trengs i helsevesenet. Når vi ser disse tallene, skjønner alle at det er for få stillinger og lære plasser per i dag. Vi må bare anta at det er midlertidig, framhever Kjell Tønnesen fra Dahlske videregående skole.

Må møte eldrebølgen

Kommunalsjef for helse og sosial i Grimstad, Ivar Lyngstad, la fram prognoser for befolkningsveksten i kommunen.

– I dag er vi ca 21 000, men innen 2040 vil vi være minst 31 000. Mer radikale overslag sier 35 000. Også aldersfordelinga kommer til å forandre seg. Vi vil se en langt større andel på 60-70 år.



FOTO: MORTEN KRISTENSEN

Ressurs: Ivar Lyngstad, kommunalsjef, for helse og sosial, understreket hvor viktige helsefagarbeiderne er.

Kommunalsjefen redegjorde for utfordringene i forhold til samhandlingsreformen, og han framhevet lærlingenes rolle for å lykkes.

– Deres kompetanse er en ressurs som vil bli enormt viktig i åra som kommer.

På spørsmål fra salen om hvorfor det ikke er mer enn åtte-ti lære plasser for helsefagarbeidere i Grimstad kommune, hadde kommunesjefen ikke noe godt svar.

– Vi ønsker så klart flere. Noen år lå vi nede, men nå er vi oppe på et brukbart nivå. Men det vil bli langt flere ansatte i åra som kommer, så vi trenger en langsiktig, helhetlig plan.

MORTEN KRISTENSEN



FOTO: MORTEN KRISTENSEN

Vinner: Edel Susanne Hetland var fagdagens store stjerne.

Cuba – et land i endring

Det cubanske samfunnet gjennomgår store forandringer. En halv million statlig ansatte skal blant annet sies opp. Dette var en av utfordringene som ble drøftet under forbundsstyrets studietur til Cuba i februar.

I møtene med cubansk LO (CTC) og of-fentlig ansattes forbund (ZNTAP) ble det ikke lagt skjul på at både samfunnet og fagbevegelsen står overfor store utfordringer. Økonomien har vært mer eller mindre i krise de siste 20 åra. Da muren falt og russerne forsvant, ble også 80 prosent av Cubas handelsmarked borte. Samtidig strammet USA til handelsblokaden.

Som et ledd i arbeidet for å bedre økonomien vedtok kommunistpartiet på sin kongress i april i fjor, å gjøre det lettere for folk å starte bedrifter med inntil 15 ansatte.

Det er nå registrert mellom 300 000 og 400 000 private foretak. Mange har egen butikk, restaurant, frisørsalong eller drosje. Andre lever av å leie ut rom til turister.

Vil øke matproduksjonen

Cuba er et frodig land, med store muligheter til å drive jordbruk. Likevel importerer cubanerne 70 prosent av all mat. De siste tre åra har jordstykker blitt delt ut til private og til kollektiver for å styrke landets egen matforsyning. Jordbrukerne får lisens for ti år av gangen, og selv om store deler av avlingen må selges til staten til fastsatt pris, er det nå åpnet for at 20 prosent kan selges direkte til hoteller og restauranter.

Turistnæringa vokser, og er en attraktiv arbeidsplass for mange. Ikke så rart, når en hotellansatt i løpet av en dag kan få mer i tips enn den gjennomsnittlige



FOTO: KRISTI KNUDSEN

På Cuba: Forbundsstyret hadde blant annet møter med den norske ambassaden, Arbeidsdepartementet, Helsearbeiderforbundet og Kulturarbeiderforbundet.

cubanske månedslønna, som tilsvarer 120 norske kroner.

På egne bein

Cuba er en ettpartistat, og selv om ytringsfriheten er begrenset, ga flere av representantene for den cubanske fagbevegelsen uttrykk for at de likevel har sin egen form for demokrati.

– Før myndighetene la om kursen og åpnet for mer privat initiativ, ble det gjennomført en spørreundersøkelse for å få befolkningens syn på samfunnsutviklingen. Åtte millioner cubanere – av 11,5 millioner – deltok i diskusjonen på 170.000 møter over hele landet, og innspillene deres førte til at mange punkter i det opprinnelige forslaget ble endret, sa Ernesto Freire Cazañas, leder av internasjonal aveling i CTC.

Han understreket viktigheten av at Cuba framover er i stand til å stå på egne økonomiske bein.

– Vi lærte mye av den økonomiske krisa i nittiåra. Da vi senere fikk tilbud fra Kina om samarbeid om blant annet bedring av infrastrukturen, og vi skjønte at det innebar at kinesiske arbeidere skulle utføre arbeidet, takket vi nei. Vi vil aldri mer være avhengig av en stormakt, sa CTC-representanten.

Under sitt besøk hadde forbundsstyret også møter med den norske ambassaden, Arbeidsdepartementet, Helsearbeiderforbundet og Kulturarbeiderforbundet. Et besøk på fagforeningsskolen i Matanzas, som i flere år har fått støtte av Fagforbundet, sto også på programmet.

KRISTI KNUDSEN

Hva vil du at Fagforbundet skal gjøre for deg som er lærling?



Julie Alexandra Josephsen, lærling

– Fagforbundet skal passe på at vi får en rettferdig lønn, at vi får det vi har krav på. Dessuten kan forbundet sørge for at vi får hjelp hvis vi får problemer. Det er godt å vite at jeg ikke står alene, verken som lærling eller når jeg kommer ut i arbeidslivet.



Jenny Leiros, lærling

– Det er fint at forbundet jobber for å sikre oss gode turnuser. Det beste er om det er litt variert, med både dag- og kveldsvakter. Dessuten er det viktig at Fagforbundet bidrar til å gi oss faglig påfyll gjennom kurs vi kan melde oss på. Det er veldig bra!



Trine Eikhom, helsefagelev

– I tilfelle vi noensinne blir tatt ut i streik, vil Fagforbundet passe på at vi får streikelønn. Og forbundet jobber jo for at vi skal få bedre forhold, enten vi er ute i arbeid eller under utdanning. Fagforbundet jobber blant annet for bedre og flere lære plasser. Det er noe av det viktigste som det jobbes med.



Katrine Liestøl Olsen, helsefagelev

– Jeg har jo akkurat meldt meg inn. Men Fagforbundet har jo vært med på å utarbeide læreplanen min. Den er jeg veldig fornøyd med. Vi har ganske mye praksis, som er viktig for å lære faget. Og når jeg er ferdig utdannet og kommer ut i arbeidslivet, er det godt å vite at jeg har et sted å søke hjelp hvis jeg trenger det.

NYHET



General: Synnøve Haugland, nestleder i Fagforbundet Rogaland, har ansvar for fylkets verving.
FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN

Fagforbundet Rogaland var i flere år blant de fem beste fylkene når det gjaldt verving. I fjor falt de ned til 16. plass. Hva skjedde? Og hva skjer nå?



FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN

Bare hardt arbeid gir flere med

Nestleder i Fagforbundet Rogaland, Synnøve Haugland er fylkets verve-general.

De 23 fagforeningene i fylket syntes hun var et gnagsår med alt maset om verving, utsending av statistikker med vervemål og telefonsamtaler med pågåene spørsmål om oppfølging.

– Helt bevisst lot jeg være å mase i hele fjor, for å se hvordan det gikk. Og jeg skal si det synes på statistikken, sier Haugland.

– Nå er det et nytt år, og sånn kan vi ikke fortsette.

Vervekonferanse

Det er en tøff verveansvarlig de har i Rogaland. Hun innkalte ledelsen i fylkets fagforeninger til en hel dags «peptalk» om verving. Ca 40 deltakere fra 21 lokale fagforeninger (ledere og nestledere) fikk vite hva som er forventet av dem på området verving.

– Landsstyret og strategiplanen sier klart hva vi som lokale tillitsvalgte skal bruke tida vår på. Vi skal prioritere verving, sa Haugland og introduserte AU-medlem Odd Haldgeir Larsen for forsamlinga.

Tariffstyrke

Larsen leder den sentrale vervegruppa og er den i Fagforbundets arbeidsutvalg som har ansvar for vervinga i forbundet. Ny verveplan for 2012 er vedtatt av landsstyret og målet er 24 500 innmeldinger i løpet av året.

Larsen er overbevist om at dette er en riktig målsetting, selv om den er noe høyere enn i fjor.

– Hvorfor gnåler vi om verving egentlig?

Larsen forklarte at det ikke er noen grunn til å verve bare for å verve, men at det må ligge mer bak.

– Vi har gode grunner for å verve, og den aller beste er at vi trenger makt og tyngde for å være i stand til å forsvare og å utvikle velferdsstaten. Velferdsstaten er et spleiselag av skattepenger, og de landa som har en solid velferdsstat, har også en sterk fagbevegelse med gode tariffavtaler.

– Tariffavtaler som forplikter oss til ikke å konkurrere med hverandre på pris, sa Larsen. Han mente at tida er inne til å samle trådene i alt vi driver med og slå ring rundt velferdsstaten.

– Da må vi ha tariffstyrke, og det får vi gjennom å være størst på alle de områdene vi organiserer medlemmer, mente Odd Haldgeir Larsen.

Stort potensiale

Det er fortsatt mange uorganiserte i de områdene Fagforbundet organiserer. Larsen opplyste forsamlinga om at i KS-området er ca 40 prosent medlemmer i Fag-

forbundet, men samtidig er det ca 75 000 uorganiserte. I KA-området er det snakk om ca 4 000 uorganiserte. I private barnehager er ca 20 000 uorganiserte og i Spekter Helse ca 20 000. Det gir til sammen ca 120 000 potensielle medlemmer. I tillegg melder ca 16 000 medlemmer seg ut i løpet av året. Mellom tre og fire tusen av disse går ut av naturlige årsaker som bytte av jobb og dødsfall.

– Resten av dem må vi i alle fall ta kontakt med og høre hva årsaken er, sa Larsen.

Gjenvinning møter motstand

Ideen om å ringe opp eller personlig kontakte medlemmer som er på veg ut av organisasjonen, møtes ikke umiddelbart med applaus i forsamlinga. Flere av konferansens deltakere mener at siden det er organisasjonsfrihet i Norge, så er det en personlig sak om folk vil melde seg

Synlig, nær og stolt på rollup

Logistikk kan bli en utfordring i et forbund med over 325 000 medlemmer. Samtidig er det viktig å være synlig på arbeidsplassene, på stands, på møter og konferansehotell.

Rollups er et stikkord når det gjelder store arrangementer der også mange andre møter og konferanser arrangeres. Det er viktig at alle som planlegger konferanser, tenker profilering og tar et eget ansvar for hvordan dette skal gjøres.

Å ha rollups i fagforeningene, fylkeskretsene og seksjonene er et must. For sykehusforeningene likeså.

Tidligere hadde vi sentralt diverse standsmateriell til utlån. Denne ordningen er opphørt. Den ble kostbar, uhensiktsmessig og tidkrevende å administrere.

Direkte fra leverandør

Per februar 2012 har vi et utvalg på 11 rollups. Den generelle om Fagforbundet er både på bokmål og nynorsk. Seksjonsrolluppene er generelle; Seksjon kirke, kultur og oppvekst har en egen bibliotekrollup. All layout på rollups er det informasjonsavdelinga som gjør.

Se hva vi har

Under finner dere oppskrift på hvor dere kan se utvalget av rollups. Gå til aida.no Trykk på lenken «intranett» nederst på sida.

Logg inn med brukernavn: fagforbundet@aida.no passord: opprop123 Trykk på lenken «Fagforbundet» i venstremeny. Da ser du hva vi har. Betill på skjema og både varer og faktura kommer til oppgitt adresse.

RANDI TEVIK



Aktivitet: Flere i salen, blant annet Eva E. Pettersen fra Fagforbundet Gjesdal godtok ikke uten videre ideen om gjenvinning av medlemmer. Det ble en god diskusjon og forsamlinga ble til slutt enige om at de skal gjøre en innsats på området. Stemninga var god og htv Gerd Tove Lima fra Fagforbundet Stavanger fikk seg en god latter underveis.

FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN



Mye å hente på gjenvinning

– Gjenvinning av medlemmer betyr at vi kontakter medlemmer som vil melde seg ut eller er i ferd med å bli utmeldt fordi de ikke har betalt kontingent, sier Odd Haldgeir Larsen.

– Vi kontakter ikke per brev eller e-post, men ringer eller tar personlig kontakt. Erfaringen er at ca 60 prosent velger å bli i Fagforbundet etter en sånn kontakt.



emmer

inn eller ut av forbundet. I tillegg kan det være ganske ubehagelig å ringe – noen medlemmer føler de ikke har fått den hjelpen de forventet, eller de har ikke hørt noe fra fagforeninga på lenge og mange synes det er dyrt å være medlem. Dette er diskusjoner som kan være vanskelige å håndtere.

Selvsagt forstår både Odd Haldgeir Larsen og Synnøve Haugland disse argumentene.

– Dette skal vi diskutere og det finnes andre erfaringer. I Oslo og Hordaland har de drevet et gjenvinningsprosjekt. Der er erfaringene positive og klare. Ca 60 prosent av dem som blir kontakta ønsker å fortsette som medlemmer. Det er mange medlemmer, sier Synnøve Haugland.

Hovedtillitsvalgte må følge opp og koordinere de plasstillitsvalgte. Det daglige arbeidet i fagforeningene er det aller viktigste. Medlemmene må se de tillitsvalgte,

vite at de er der for dem og at det er gode grunner til å være i Fagforbundet.

– Vi har for eksempel Fagforbundet Karmøy som vokser og vokser, sa Haugland, og ba dem dele sine erfaringer.

Haugland mener at det med å ringe opp medlemmer ikke er så vanskelig som det høres ut til. Stort sett får du positiv respons og det kan være at fagforeningene har enkeltpersoner som passer til å gjøre denne jobben.

– Bruk frikjøp og la dem ta denne oppgaven, oppfordrer hun. Det kommer verve midler fra sentralt og noen av pengene som mange av fagforeningene har på bok kan med fordel brukes.

I januar hadde Fagforbundet Rogaland 91 prosent måloppnåelse og de gir seg nok ikke med det.

KARI-SOFIE JENSSEN

Hei Vikar

Bemanningsbransjen og bruk av vikarer i offentlige virksometer er et hett tema. Hvordan er det på din arbeidsplass? Verver du vikarene?

Verving av vikarer ble aktualisert da Adecco-saken smalt høsten 2011. Etter en lang kamp fikk de fagorganiserte i Adecco etterbetalt overtid. Men det er ikke bare vikarer innleid fra byrå som trenger Fagforbundet.

Ringevikarer på egen liste i norske kommuner trenger også forbundet. Verv dem. Helst før 1. mai, før tariffavtalene sies opp. Det betyr at de også har vern ved en eventuell konflikt.

Egen brosjyre

Vervegruppa sentralt i Fagforbundet har laget en vervebrosjyre.

Bruker du denne brosjyren på din arbeidsplass?

Alle som har vikarer på jobb bør ha brosjyren liggende. Alle som har vikarer på jobb må spørre om de vil melde seg inn i Fagforbundet. Alle som har vikarer på jobb bør sørge for at de får det de har rett på etter avtaleverket.

Fagforbundet vil ikke ha A-, B- eller C-lag i arbeidslivet.

Send din vikarvervehistorie til oss.tillitsvalgte@fagforbundet.no



Tilrettelegging – en utfordring

Fagforbundets tillitsvalgte i de 53 kommunene i programmet Sammen om en bedre kommune var samlet til intern opplæring i regi av Omstillingsenheten. Representanter fra Songdalen kommune var blant dem.

Kommunene skal jobbe med heltid/deltidsproblematikk, sykefraværsreduksjon, kompetanse/rekruttering og omdømme. De er fordelt i åtte nettverk. Dette er det største nasjonale utviklingsprogrammet i kommunene siden Kvalitetskommuneprogrammet og treparts samarbeidet, som ligger som premiss for i arbeidet.

Kreativitet

Songdalen kommune var spesielt kreative da de gjennom en sketsj presenterte sine utfordringer på samlingen 15. februar på Gardermoen.

– Vi har kommet for «langt» i forhold til å tilrettelegge og beholde folk i jobb, uansett hva det førte til. Vi så for eksempel at ute i barnehagene kom folk tilbake etter sykemelding og hadde stort behov for tilrettelegging. De kunne ikke bære sekker, bøye seg, kneppe knapper eller leie ungene på grunn av belastningsskader. Dette ble en belastning på de friske ansatte, sier Janne Slotte, HTV i Songdalen kommune.

– Nå tenker vi litt mer helhet, og passer på at det ikke blir så mange med tilrettelegging på en avdeling. Kommunen er også åpen for at man kan prøve seg på andre arbeidsplasser, fortsetter Slotte.

Ned med sykefraværet

Songdalen kommunen har jobbet med sykefraværsreduksjon siden 2007, men fikk ikke ned sykefraværet før i 2011. Da var sykefraværet 7,4 prosent.

– Sykefraværet gikk mer opp enn ned. Da hadde vi nytten av at vi var godt sammensveiset i et trepart-

Hovedtillitsvalgt i Songdalen Kommune, Janne Slotte



FOTO: CAMILLA BENDIXEN

samarbeid. Vi klarte å stå sammen og ha troen på at resultatene ville komme. Rådet mitt er å ha is i magen og være tålmodige, sier Slotte.

Resultatene kom, men oppmerksomheten dabbet likevel av, spesielt blant politikerne som ikke sjøl var med i et av prosjektene. Slotte forventer nå fornyet interesse og sier hun er stolt av politikerne som sto i kø for å være med i administrasjonsutvalget etter valget i høst.

Holde trykket oppe

– Jeg håper at vi skal klare å skape like mye oppmerksomhet på heltidssatsningen som vi har hatt på nærvær. I Kvalitetskommuneprogrammet strevde vi med å få forankret arbeidet ute i enhetene og det var vanskelig å holde interessen oppe gjennom hele programmet. Med erfaringene vi har nå blir det lettere å spisse inn tiltak og involvere hele organisasjonen, sier Slotte.

Beskjeden fra departementet er krystallklar, programmet skal være forankret i trepartsarbeid.

– Det viktigste denne gangen er å forankre dette hos tillitsvalgte og styret i Fagforbundet Songdalen. Vi vil ha et spesiell oppmerksomhet på barnehage og helse og omsorg. Der har jeg en viktig rolle i forhold til de tillitsvalgte. Sammen skal vi forankre det hos medlemmene, avslutter Slotte.

OMSTILLINGSENHETEN



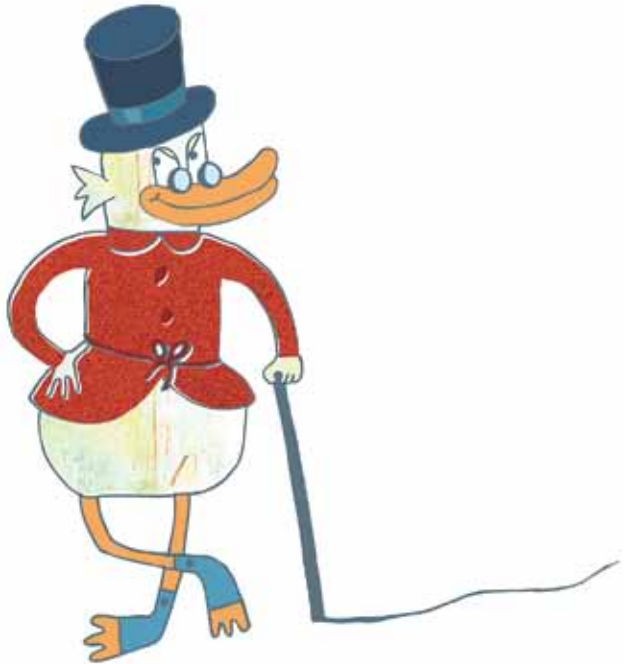
Kreativt innspill: Roy Gyberg, fylkesleder i Vest Agder og Gry Weronica Hansen, plasstillitsvalgt for barnehage i Songdalen kommune som barnehagebarn.

FOTO: CAMILLA BENDIXEN

Nettverk for bedre kommuner

Kommunal- og regionaldepartementet har engasjert KS som nettverkskoordinator på vegne av programmet. Nettverk er en velegnet arbeidsform for å gi prosjektene støtte og drahjelp, slik at kommunene kan nå sine mål. Det er etablert tre nettverk for sykefravær, to nettverk for heltid/deltid, to kompetansenettverk og ett omdømmenettverk.

PERSPEKTIV



ILLUSTRASJON: TRUDE TJENSVOLD



STEINAR FUGLEVAAG
Rådgvier i Fagforbundet

KOMMENTAREN

Hvem er finansbransjen egentlig til for?

Til tross for at finanskrisa i Europa ryster et helt kontinent, må få av eierne av finansinstitusjoner betale for sine spekulasjoner. Med få unntak, har statene villig stilt opp for å redde sine finansinstitusjoner, uten å stille dem som eier institusjonene til ansvar for det økonomiske rotet. Under finanskrisa tidlig på 90-tallet nullet den norske staten verdien av aksjene og overtok finansinstitusjonene som var verst stilt. Det har norsk finansnæring ikke glemt.

Kanskje er det en av grunnene til at DNB Livsforsikring nylig gikk ut i og sa de ikke vil tilby nye kunder ytelsesbasert tjenestepensjon. Slike pensjoner har garanti for hvor mye folk skal få, slik vi har i offentlig sektor. DNB vil tvinge fram løsninger som ikke innebærer risiko for seg selv. For oss arbeidstakere betyr dette at muligheten til å vite hva vi kommer til å få i pensjon blir dårligere. Dette er IKKE en grei politikk. Det er mulig man kan argumentere for at selskapet skal redusere risikoen for tap, men når de gjør seg selv til en politisk aktør, er de ute og seiler. Det er regjeringa som legger politikken, og er det ikke til og med slik at det er staten, ved den samme regjeringa, som eier store deler av DNB?

Finansbransjen har ansvaret for viktige funksjoner i vårt moderne samfunn. De sørger for at vi kan betale våre regninger, passer på sparepengene våre, ivaretar trygghet gjennom pensjonsordninger og

forsikringer og formidler lån når vi trenger det. Men er veksten i finansbransjen en konsekvens av reelle behov i samfunnet? Er det riktig å kalle inntektene fra kreative finansielle instrumenter for verdiskaping? Er det ikke sånn at når noen vinner, må noen også tape?

Det er ikke gullgutta i de fine kontorene som rammes av krisa i Europa. I den siste krisepakka til Hellas har EU stilt krav om at landet kutter minstelønna i landet med 22 prosent. For dem under 25 år vil minstelønn kuttes enda mer og dermed ligge på knappe 3 900 kroner i måneden. Lønnsøkning etter ansiennitet vil også fjernes. Krisepakken krever permittering av 15 000 offentlige ansatte, og nedskjæringer på til sammen 150 000 statsansatte innen 2015. Nesten halvparten av unge mellom 16 og 24 år er arbeidsløse.

I dette perspektivet er debatten om offentlig tjenestepensjon liten, men ikke uten sammenheng. Vi må kunne kreve at finansinstitusjonene tar sitt samfunnsansvar ved å løse de primære oppgavene vi har behov for. Regjeringen må ikke la seg diktere av finansinstitusjoner som tjener gode penger til lav risiko, når de skal etablere forutsigbare tjenestepensjoner. Vi skal fortsatt vite hva vi kommer til å få i pensjon den dagen vi skal ha pensjonen utbetalt. Krisa i Europa er ikke vanlige arbeidsfolks skyld, og det er feil og la dem og oss betale for galskapen.

oss dommen har falt

Får fly til 65 – tross aldersgrense



Høyesterett har gitt ti piloter i Helikopterservice rett til å stå i jobb til 65 år. Det til tross for at bedriften hadde en tariffavtalt aldersgrense på 60 år. Dermed gjorde retten om vurderingen til to tidligere rettsinstanser og tariffpartene.

– Dommen kan få betydning for andre tariffavtalte ordninger, men vil nok ikke gripe inn i retten blant annet Fagforbundet har avtalt for grupper av ansatte til å gå av. Vi må vurdere om det kan opprettholdes en plikt til å fratre ved særaldersgrense eller om dette er i strid med dis-

krimineringsbestemmelsene, sier forbundsadvokat Anne-Gry Rønning-Aaby. Saken gjaldt aldersdiskriminering, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 13, og reiste spørsmål om arbeidsgiver på grunnlag av tariffavtale kunne kreve at helikopterflygere fratrer ved fylte 60 år.

Forbudt å diskriminere for alder

Ti helikopterflygere saksøkte arbeidsgiveren med krav om å få stå i stillingen etter fylte 60 år, selv om partene mente det fulgte av tariffavtalen at de måtte fratre ved fylte 60 år. De viste til aml kapittel 13 som forbyr forskjellsbehandling på grunn av alder.

Høyesterett sier at loven skal tolkes slik at den er forenlig med EU-direktivet om likebehandling i arbeidslivet.

Den siste dommen fra EU-domstolen gjaldt en sak mellom flygere og Luftfartshansa om den tariffavtalte sekstiårs-grensen som gjaldt for dem. Domstolen konkluderte med at aldersgrensa ikke kunne begrunnes med sikkerhet eller

helse fordi sertifikatreglene tillater flyging til man fyller 65 år.

Sikkerhet ikke i fare

De norske sertifikatreglene har tilsvarende regler med aldersgrense på 65 år.

Derfor mente Høyesterett at sikkerhetshensyn eller helsemessige forhold ikke kunne begrunne sekstiårsgrensen for flygerne. Høyesterett tok ikke stilling til om andre formål; verdig avgang, mulighet for avansement for yngre flygere og forsvar av en etablert aldersgrense med unison oppslutning – var saklige. De var uansett ikke tungtveiende nok til å kreve at flygerne sluttet når de fylte 60 år.

Det ble heller ikke avgjørende at flygerne får en god pensjon ved fylte 60 år, og at de kan jobbe ved siden av pensjonen. Deltakelse i arbeidslivet dekker flere behov enn selve inntekten, blant annet sosiale behov, behov for å bruke sine ferdigheter og å gjøre nytte for seg, sier Høyesterett.

Arbeidstakerorganisasjonen la vekt på å bevare pensjonsordningen. Dommeren skriver at det ikke er en direkte sammenheng mellom pensjonsordningen og tvungen avgang. I prinsippet kan arbeidstakerne beholde både retten til å gå av med full pensjon når de fyller 58 år og opptjeningstiden på 30 år, selv om de får rett til å stå i sin stilling etter fylte 60 år.

– Jeg ser ikke bort fra at det kan bli vanskeligere for arbeidstaker å begrunne en fortsatt pensjonsalder på 58 år, dersom det skulle vise seg at mange flygere velger å fly fram til de er 65 år. Men siden loven forbyr aldersdiskriminering, er det verken nødvendig eller forholdsmessig å nekte pilotene å stå i jobb til de er 65, sier Høyesterett.

Europeisk fagbevegelse sier nei

Fagforbund protesterer mot at kutt i lønn, pensjon og livsviktige offentlige tjenester skal betale finanskrisa.

I Europa råder «eurokrise» og utenlandsgjelda skal betales for enhver pris – av vanlige ansatte. I Spania, Italia, Romania og Hellas protesterer fagbevegelsen sammen med folk på gata mot innstrammingspakkene.

– Innstramming er ikke rett medisin. Det gir ikke jobb til flere. Akkurat nå er det Hellas som utmerker seg, men i hele EU ser vi effekten av veldig dramatiske kutt i offentlig sektor. Eurokrisa utløser angrep på alt velferdsstatene har oppnådd. An-

satte mister faglige rettigheter og retten til kollektive forhandlinger. Den «sosiale dimensjonen» av EU er i ferd med å forsvinne, advarer Carola Fischbach-Pyttel, generalsekretær i EPSU (Europeisk føderasjon av forbund i offentlig sektor).

«Nok er nok! Det finnes alternativer. For arbeid og sosial rettferdighet» er parolen for en felles aksjonsdag i regi av europeisk LO 29. februar. Det blir demonstrasjoner blant annet i Irland, Hellas, Romania, Italia, og foran både nasjonalbanken og Europarådet i Brussel.

MARIA WATTNE

Ble arrestert: Nikos Photopoulos, leder av det greske energiarbeiderforbundet, under protes-ter i fjor.

FOTO: GENOP/DEI



Manifest Årskonferanse 2012

Programmet for Manifest Årskonferanse 2012 er klart! Trond Giske, Kristin Halvorsen og Ali Esbati kommer. Kommer du?

Temaet på konferansen 13. mars er «Kunnskapsnasjonen». Det blir debatt om yrkesfag, løsarbeid, elevtesting og privatskoler. Arrangementet er Manifest

Analyses konstruktive motvekt til NHOs årskonferanse. Her samles fagorganiser-te fra hele landet, forskere, politikere, or-ganisasjonsledere, studenter og andre samfunnsengasjerte til en dag med debatt, film, fakta, sterke meninger og framtidsretta løsninger.

«Deltidsfella» på vei til fagforeningene



personlige historier fra arbeidslivet, gjort det lett å forstå og identifisere seg med

Forlaget Mani-fest har laga et lettest hefte for å skape for-ståelse for at deltid er noe vi må komme til livs. Hver fag-forening får ti hefter i posten. Manifest har gjennom tett-på-bilder og

dem som jobber deltid og føler utrygghet for inntekt og arbeid. Det handler om dem som sover med telefonen ved senga for ikke å gå glipp av en vakt. Det kan stå om noen timers jobb for å redde økono-mien den måneden. Det pekes på og deles erfaringer, blant annet fra Harstad- og Hurum-modellene.

Seniorforsker Nina Amble ved Ar-beidsforskningsinstituttet er intervjuet og uttaler at det trengs en demokratiser-ing av arbeidsplassene.

Du kan også lese hva LO, arbeidsgiver-organisasjonene og partiene mener.

Registrer deg på Fagforbundets medlemsportal

Fagforbundets medlems-portal er laget for medlemmer og tillitsvalgte. Her finner du informasjon om medlem-skapet ditt, lønn, tariff, tillits-valgte, kurs og aktiviteter. Gå inn på fagforbundet.no – trykk på den blå knappen «REGISTRER DEG».



oss faglig kokebok

Skrinne kår for oppdragstakere



Antall oppdragstakere øker. Dette skjer ofte uten innblanding fra de tillitsvalgte.

Dere må bry dere. Veksten kan brem-ses ved at dere er våkne når det for ek-sempel er snakk om omgjøring av ar-beidskontrakter til oppdragskontrakter.

Oppdragstakerne kan være lite bevis-te på innholdet i oppdragskontrakten. Mer oppmerksomhet på dette vil kunne få flere til å tenke seg om før de skriver under og ser fordelene av å prøve å få om-gjort kontrakten til en arbeidsavtale.

Vi skal ikke se på lovligheten av å inn-gå oppdragskontrakter, men peke på noen av ulempene. Vi ser på minimums-vilkårene. Ekstragoder bestemmes en-sidig av virksomheten. Oppdragstakere er ikke omfattet av arbeidstvistloven. Fag-forbundet kan derfor heller ikke komme med krav på vegne av medlemmene våre.

For å sukre pillen er godtgjøringen ofte noe høyere enn en tilsvarende lønn ville vært. Men trekker du fra kostnadene for sosiale rettigheter du ville hatt som arbeidstaker, vil det da fortsatt være lu-krativt å være oppdragstaker? For å illu-strere hvor mye virksomheten kan spare – og den enkelte kan tape – har vi tatt utgangspunkt i at et oppdrag tilsvarende hundre prosent stilling med en årlig godtgjøring på 300 000 kroner.

Sosiale rettigheter koster

Oppdragstakere får ikke sykepenger de første 16 dagene. Det finnes en forsi-kringsordning for dette, men den er så dyr at den ikke er et alternativ. Du bør ha en økonomisk buffer for slike tilfeller. I vårt eksempel utgjør dette 12 500 kroner. Barn eller barnepassers sykdom dekkes ikke i arbeidsgiverperioden.

Ønsker oppdragstakerne fem ukers fe-rie, bør 12,3 prosent av lønna settes av hver måned. Ferieloven gjelder kun for arbeids-takere. For vår oppdragstaker utgjør dette 36 000. Jobber du overtid, kveld og/eller helg, kan du også regne ut hvilke tillegg du ville fått som arbeidstaker.

Folketrygdlovens bestemmelser om særfordeler ved yrkesskade faller uten-

for, så det bør absolutt tegnes en frivillig yrkesskadetrygd. Årspremien er 0,4 pro-sent av årslønna. For vårt eksempel blir regningen 1 200 kroner.

Oppdragstakere er ikke innmeldt i virksomhetens pensjonsordning. Her er det vanskelig å være presis på kostnaden. For mange ville alternativet vært en of-fentlig tjenestepensjon, men for å være forholdsvis nøkterne kan vi si 10 prosent hvert år. Altså kr 30 000 til pensjon.

Uten oppsigelsesvern

Arbeidsmiljøloven gjelder ikke for opp-dragstakerne. Du har ikke oppsigelses-vern eller er sikret videre sysselsetting ved virksomhetsoverdragelser. Vær opp-merksom på hva kontrakten sier om oppsigelsestid.

I vårt ikke helt vitenskaplige eksempel må oppdragstakeren altså trekke 80 000 kroner fra godtgjøringen for å få dekket sosiale rettigheter vi anser som en viktig del av arbeidsvilkårene våre. Som mange virksomheter har oppdaget, her er det penger å spare – og tjene. Oppdrags-takerne tar regningen.

ANNE KATRINE ELLILA

Fagforbundet siden sist

■ Fagforbundsukene i 2012 blir i ukene 44 og 45. Det blir altså fra 29. oktober til 11. november.

■ I løpet av 2011 fikk Fagforbundet Bærum 364 nye medlemmer. I snitt var det ett nytt medlem hver dag. En så stor tilstrømming av nye medlemmer har de aldri hatt tidligere. Ved årsskifte har Fagforbundet Bærum 3321 medlemmer.

■ Finansdepartementet vil nå under-søke nærmere skattefrie gaver til Karmel-Instituttet. Dette skjer etter påtrykk fra Norsk Folkehjelp og Fagfor-bundet.

■ Arbeidstakere kjenner egen kropp og helse best og vet hvor sjuke de faktisk er. Derfor utvider Os, Tolga og Røros kommuner egenmeldingsperioden fra 8 til 16 dager for å forebygge sjukefra-været blant de ansatte.

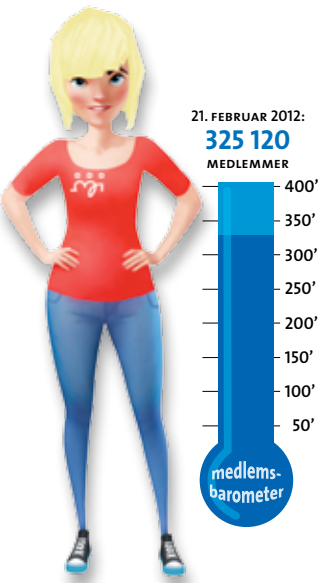
■ LO anbefaler ikke Stortinget å implementere vikarbyrådirektivet. LO-sekretariatet har avgitt høringsut-talelse om regjeringens tiltak for å sikre at regler for inn- og utleie av arbeids-kraft etterlevs.

■ Fagforbundet bestiller 6 000 pamfletter, Deltidsfella, fra Forlaget Manifest til kroner 90,- per stk. Det sendes ut ti til hver av Fagforbundets fagforeninger. Fagforeningene kan bestille flere.

■ Er det greit å miste jobben fordi man er gravid? Bør arbeidsgivere tilby et eget bønnerom? Hvordan kan arbeidsgivere drive systematisk likestillingsarbeid? Svarene på disse og mange andre spørsmål får du på veiledningssidene til Likestillings- og diskrimineringsom-budet som ble lansert 9. februar i år. Se ldo.no/arbeidsliv.

■ Høgskolen i Sør-Trøndelag (HiST) starter høsten 2012 opp et deltidsstudie om fagbevegelsens historie. Prosjektet er et samarbeid mellom Fagforbundet Trondheim, Fagforbundet Sør-Trønde-lag, Utdanningsforbundet i Trondheim, LO i Trondheim og HiST. Innholdet dreier seg om arbeidsliv, fagorganise-ring og demokratisering fra 1850 og fram til i dag. Studiet går over tre semester og gir 30 studiepoeng. Påmeldingsfrist 10. april.

■ Tariffoppgjøret i kommunesektoren starter 29. mars 2012.



FAGFORBUNDET

UTGIVER: Fagforbundet
OSS PÅ NETT: oss.fagforbundet.no
ANSVARLIG REDAKTØR: tone.zander@fagforbundet.no
FAGREDAKTØR: kari-sofie.jenssen@fagforbundet.no
I REDAKSJONEN: randi.tevik@fagforbundet.no
marianne.billing@fagforbundet.no

LAYOUT: berit.paulsen@fagforbundet.no
kjell.olufsen@fagforbundet.no
REDAKSJONEN AVSLUTTET: 24. februar 2012
OPPLAG: 18 500
TRYKK: Aktietrykkeriet
ISSN: 1891-2184



FOTO: MARIANNE BILLING



tillitsvalgt min hverdag

oss@fagforbundet.no

Inkluderende: Noen bruker integrering, menneskeverd og likestilling som honnørord. Ikke Mette Clifton. Hun mener alvor. Hjertesaken hennes er et mer inkluderende samfunn. For å få det til, starta hun med sin egen arbeidsplass, Fagforbundet i Sandefjord.

Det ble fryktelig dyrt, og det favoriserer de store private aktørene. Nå skal politikerne spare inn underskuddet på 14 millioner kroner ved å halvere styrergruppa i de kommunale barnehagene. Hver styrer har fått ansvar for to barnehager. Vi merker det allerede på tilbagemeldingene fra de tillitsvalgte, forteller Clifton.

– Det fører til at de pedagogiske lederne er mer vekk fra barna, sier Clifton.

Dette er en politisk utvikling Fagforbundet kjemper imot. Og Clifton gir seg ikke så lett.

– I private barnehager ligger det et kjernepotensiale for verving. Bare det at de tillitsvalgte spør alle nye kolleger om de vil organisere seg, gjør stor forskjell, sier hun. Forbundet har frikjøpt en tillitsvalgt fra en privat barnehage for å styrke verveinnsatsen der.

Også når det gjelder verving tenker Clifton inkludering. Flyktninger som kommer til Sandefjord møter Fagforbundet allerede på voksenopplæringa.

MARIANNE BILLING

Mette Clifton

– Mye fint er sagt og skrevet, men det er handling som må til. Vi må passe på at arbeidsgiverne oppfordrer folk med minoritetsbakgrunn til å søke på jobbene, og at de faktisk blir kalt inn på intervju. I Sandefjord har vi en ansatt med minoritetsbakgrunn i hver av de fire seksjonsstyrene, forteller Clifton.

Fordommer fordummer

Før Mette Clifton kom til Fagforbundet, jobba hun i en tospråklig barnehage. Barnehagen er en del av et introduksjonsprogram for flyktninger. Det har formet henne og hun har kolleger fra alle verdensdelene.

– Hjertesaken min er et mer inkluderende samfunn. Jeg brenner for likestilling og menneskeverd. Selv langt inn i våre egne rekker er det mye fordommer mot folk med minoritetsbakgrunn. Det har mye med menneskesyn å gjøre. En kan måle hvor godt et samfunn er etter hvor bra de svakeste har det.

Ble tilbudt vin i stedet for lønn

Clifton er hovedstillitsvalgt i 75 prosent av tida, resten av uka er hun tillitsvalgt for barnehagen hun jobber i. Hun har sittet som htv siden 2009, men har vært organisert mye lenger.

– Jeg organiserte meg da jeg fikk jobb i kommunen for 14 år siden. Jeg ønska meg trygge arbeidsforhold. Jeg kom fra en privat småbedrift og hadde dårlig erfaring. Et eksempel er at jeg ble tilbudt en flaske fin vin i lønn etter å ha jobba overtid i fire timer, forteller Clifton og rister på hodet.

Sandefjord har en aktiv fagforening. Alle seksjonene fungerer bra og er representert i styret. Clifton er ansvarlig for SKKO. Det siste året har det blitt mye barnehage. Den politisk mørkeblå byen har 14 kommunale barnehager og 37 private.

Favoriserer private barnehager

– I 2007 bestemte bystyret at de private barnehagene skulle få 95 prosent kommunalt tilskudd i stedet for 85 prosent, som er vanlig.

LISBETH KRISTIANSEN er ny leder i Fagforbundet Fredrikstad. Etter 17 år som leder mente William Gulbrandsen (67) at det var nok.

Fagforbundet Sørlandet sykehus: leder TORILL SKAIAA FØRSUND, nestleder DORIS ALBRETSSEN, ungdomstillitsvalgt LENE M. RØINESTAD, pensjonisttillitsvalgt ELDROP HANSEN, sekretær/opplæringsansvarlig MERETHE KROGSTAD HOEL, SHS: KARIN HIMLE HANSEN, SKA: HILDE B. GRANDAL, SST: ANNE-BRIT TERJESEN, styremedlemmer: TRYGVE-BJØRN BIE, CHRISTIN HASLESTAD, HANS LOUIS BOYE-NILSEN og HERMANN THARALDSEN.

Fagforbundet Nord Fron: leder AUD KRISTIN RINDHØLEN, nestleder ANNE GRETHE KOLOBEKKEN, kasserer WENKE IRENE HAGEN DALEN, sekretær RITA HAUGRUD, HTV INGEBOG B. NORDLI, styremedlemmer ÅSE SÆTER og PER STORMYRBAKKEN, pensjonistrep.: ANNE KARI ASPESLÅEN, SHS: TONE LISE NORDØLUM, SST: JAN ERIK NORDØLUM, SKKO: ELDBJØRG HAUGSETH.

Fagforbundet Brønnøy og Vevelstad har valgt tillitsvalgte; RANDI BUGTEN, leder og hovedtillitsvalgt i 100 prosent stilling. UNNI APPELKVIST jobber for Fagforbundet i 20 prosent stilling. To nye fjes er valgt: SØLVI BEATE LAUMANN og LILLIAN KASPERSEN.

TOR EVEN FOUGNER er valgt til ny leder Fagforbundet teoLOgene, etter Foertsch som har ledet forbundet i fire år.

Fagforbundet Rakkestads nye styre er: Leder EIRIN BEKKELIEN STENBRO, nestleder ODDLAUG HEEN, hovedtillitsvalgt/sekretær MARIT BRATLIE, kasserer ÅSHILD BRØDERMOEN, opplæringsansvarlig JEANINE JOHANSEN, ungdomstillitsvalgt MARI AANONSEN, pensjonistrepr ASBJØRN BRATTÅS, styremedlem ODD ØSTERENG, styremedlem TERJE SVERVERMOEN, SHS: VERONICA LØKEN, SST: ANNE KRISTIN NYBØLE, SKKO: INGER LISE BJERKNES.

Fagforbundet Lillesand: Ungdomstillitsvalgt, INGRID VIKØREN.

Lønnstillegg og forskjellsbehandling

Forbundet får stadig spørsmål om hvorfor sykepleiere som er medlemmer i Fagforbundet får en senere virkningsdato ved lønnsoppgjør enn medlemmer tilsluttet Sykepleierforbundet.

Forskjellsbehandlingen oppsto allerede da Spekter overtok arbeidsgiveransvaret for sykehuse- ne. Ved inngåelsen av de første tariffavtalene i 2002 ble det åpnet for at forbundene kunne velge ulike forhandlingsordninger.

Noen forbund valgte hovedmodellen i Spekter. Den består av to deler, A og B. Modellen er markedsbasert og åpner for individuelle lønnstillegg.

Andre forbund, herunder LO-forbundene, valgte en annen modell med A1, A2 og B-deler for å sikre mest mulig sentral lønnsdanning. Fagforbundet mener at markedsbasert lønnsdanning ikke har noen plass i helseforetakene, som er helt avhengige av bevilgninger over statsbudsjettet.

Forhandlingssystemet i Spekter/helse har gjort det krevende å følge lønnsutviklingen i sammenlignbare tariffområder, da i første rekke kommunal sektor. Det forhandles på grunnlag av LO-medlemmenes lønnsmasse avledet av omfangsbestemmelsen i LO-forbundenes overenskomst. Fagforbundet har lavere gjennomsnittslønn enn andre forbund, for eksempel Sykepleierforbundet. Derfor må Fagforbundet flytte virkningsdato for å oppnå samme lønnstillegg som Sykepleierforbundet ved nesten hvert lønnsoppgjør. Det samme gjelder i forhold til lønnsoppgjør i kommunal sektor.

Uakseptable forskjeller

Men også Sykepleierforbundet og andre forbund har hatt problemer med forhandlingsmodellen.

Jordmorforeningen har forhandlet fram ulempetillegg som har vært høyere enn tilleggene til øvrige medlemmer i NSF.

Det er uholdbart at valg av forhandlingsmodell og oppsplitting av lønnsmassen fører til at arbeidstakere med samme bakgrunn, yrke og arbeidsoppgaver får ulik virkningsdato og ulike lønnstillegg.

Vi må forutsette at arbeidsgiversiden på alle forhandlingsnivåer sikrer likebehandling av arbeidstakerne når Hovedavtalen åpner for ulike forhandlingsmodeller innenfor samme overenskomstområde. Dette vil bli et hovedtema i de forestående hovedavtaleforhandlingene.

FORHANDLINGSENHETEN

oss redaksjonen

oss@fagforbundet.no
Send oss en e-post og si din mening og kom med tips!

oss nyt om navn | oss@fagforbundet.no

TILLITSVALGTE – HVEM ER HVEM? ETTER ÅRSMØTET: Husk å oppdatere hvem som har hvilke verv på foreningas nettsider! Husk å legge inn riktig person med rett verv i Fane2! Da finner medlemmene fram til rette vedkommende, enten de leter på fagforbundet.no eller i medlemsportalen. Og riktig person får tilsendt Oss tillitsvalgte.

ANN EVY JOHANNESSEN er gjenvalgt som nestleder i Fagforbundet Nordkapp.

LEIF HASSELØ er vald til ny leiar i Fagforbundet i Sykkylven.

Fagforbundet Sortland: leder LILLIAN GRØSNES, nestleder WERNA STEFFENSEN, ungdomstillitsvalgt LENA HANSEN, SHS: JUNE PETERSEN, SST: RONNY MYHRE, SKA: ÅSE JOHANSEN, HTV: HANNE KATRINE NÆSS og LENA HANSEN.

Vi ønsker GUNNAR LUDVIGSEN velkommen som ny rådgiver på Kompetansesenteret i Trondheim.