informasjonsblad for tillitsvalgte
OSS
TILLITSVALGTE
http://oss.fagforbundet.no
januar, nr. 1 /2013 | Årgang 11

B-Postabonnement
FAGFORBUNDET
Postboks 7003 St. Olavs plass
0130 Oslo. Tlf.: 23 06 40 00
Ettersendes ikke ved varig adresseendring

Seier for kvikksølvskadde



FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN

Lovende dom: Lagmannsretten har avsagt en dom som slår fast at tannhelsesekretærer som har fått skader som følge av kvikksølveksponering, har rett på yrkesskadeerstatning. Fagforbunds-advokat Anne-Gry Rønning-Aaby har ført saken fram til seier. – Dette lover godt. Fagforbundet har mer enn 100 kvikksølvsaker som skal prøves for retten. Les mer på fagforbundet.no

Pensjon, pensjon, pensjon

– Uansett utspill i media, så blir det ingen forhandlinger om pensjon før 1. mai 2014, sier Jan Davidsen. Enkelte tilpasninger skal det forhandles om tidligere. Det viktigste er at medlemmene ikke kommer dårligere ut enn tidligere.

Side 4–5



FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN

Kommunens budsjett 2013

Vær klar over fallgruber i kommunenes budsjettarbeid – følg med. Ikke godta uten videre at rådmannen truer med oppsigelser. Still spørsmål og sammenlikn med forrige budsjett. Vær klar over ekstrabevilgninger til gjennomføring av samhandlingsreformen.

Side 5



ILL.FOTO: KJELL OLUFSEN

Vikarbyrådirektivet inn i AML

Vikarbyrådirektivet er blitt lov fra 1. januar i år. Det er viktig at tillitsvalgte setter seg inn i dette, da arbeidstilsynet kun har begrensa rolle her. Pass på at innleie av arbeidskraft ikke kalles entreprise, for å omgå lovverket.

Side 7



ILLUSTRASJON: TRUDE TJENSVOLD

NYHET

Lønn til uorganiserte i helseforetakene

LO Stat og Spekter helse inngikk i desember 2012 et forlik som gir Fagforbundet aksept for et «største bruker»-prinsipp ved lønnsfastsettelse for uorganiserte i sykehus.

Det betyr i praksis at uorganiserte som er innplassert i samme gruppe som ufaglært, faglært og faglærte autoriserte etter lov om helsepersonell, skal ha samme lønn som medlemmer organisert i Fagforbundet.

Bakgrunnen for forliket er at Fagforbundet ved tariffoppgjøret i 2010 fikk vite at uorganiserte og medlemmer i Fagforbundet ble behandlet ulikt ved Oslo Universitetssykehus (OUS). Uorganiserte fikk også ved flere anledninger en tidligere virkningsdato for lønnsoppgjørene enn Fagforbundets medlemmer.

– Det aksepterer vi ikke, sier Jan Helge Gulbrandsen, AU.



Likhet: Uorganiserte og organiserte skal ha samme lønn i sykehusene. FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN

Til søksmål

Fagforbundet reagerte på urimeligheten og hevda at praksisen var i strid med ufravikelighetsnormene. På vegne av LO Stat reiste LO-forbunda søksmål mot Spekter i august 2012. Saken ble beramma til behandling i Arbeidsretten i januar 2013.

Parallelt med forberedelsen av søksmålet, ble det reist krav fra Fagforbundet gjennom LO Stat, om å drøfte uheldige sider ved forhandlingsordningen av hovedavtalerevisjonen. Da ble det så tatt opp om partene kunne enes om et forlik i tvisten ved OUS. Partene kom til enighet.

Viktig forlik

Forliket som ble inngått 4. desember 2012 er viktig. Gjennom forliket har Fagforbundet fått aksept for et «største bruker»-prinsipp. I Spekter helse er Fagforbundet største organisasjon i stillingsgruppene 1–3, ufaglærte, faglærte og faglærte som er autoriserte etter lov om helsepersonell. Det betyr i praksis at uorganiserte som er innplassert i disse stillingsgruppene, skal ha samme lønn som medlemmer organisert i Fagforbundet.

– Det er viktig at Fagforbundets tillitsvalgte bruker forliket ute på sykehusene og det er viktig at Fagforbundet fortsetter å verve medlemmer i sykehusene. Det er viktig å være størst, sier Gulbrandsen.

Ordlyden i forliket

«År 2012, den 4. desember ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO Stat vedrørende sak 29/2012 for Arbeidsretten. Partene viser til protokoll datert 4. desember 2012 vedrørende forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak og henviser til følgende enighet:

Partene er enige om følgende: Uorganiserte arbeidstakere følger den mest relevante overenskomst for stillingen, og lønnsreguleringer, inkl. virkningstidspunkt, gis tilsvarende det som er avtalt.

Med den mest relevante overenskomst menes den overenskomsten som omfatter flest organiserte arbeidstakere i helseforetaket for den stillingen den uorganiserte har.

Partene vil i fellesskap og hver for seg arbeide for at ovenstående blir fulgt av de lokale parter. Partene begjærer i fellesskap sak nr. 29/2012 for Arbeidsretten hevet som forlikt i tråd med ovenstående. Hver av partene bærer sine omkostninger.»

– Indirekte er dette også en stadfestelse av et prinsipp i Arbeidstvistlovens § 6 som sier at «Bestemmelse i arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig.», sier Jan Helge Gulbrandsen.



FOTO: TRØND ISAKSEN

AU-medlem: Jan Helge Gulbrandsen.

Tillitsvalgte må følge godt med

For andre stillinger legger forliket opp til at en må finne den mest relevante overenskomsten for stillingen.

– De tillitsvalgte i helseforetakene må påse at forliket følges opp etter sin ordlyd for å sikre likebehandling, sier Gulbrandsen og forklarer videre.

– Dersom det ikke blir gjennomført B-delsforhandlinger (forhandliger på lokal arbeidsplass) et år, skal det heller ikke gis lokale tillegg til uorganiserte. Da skal både uorganiserte og organiserte kun ha de lønnstilleggene som er gitt på A2-nivå (sentrale tillegg).

Gjennomføres det B-delsforhandlinger, skal lønnstillegg gis ut i fra saklighet, og etter de samme kriterier og de samme tillegg som de organiserte. Det samme gjelder selvsagt også likhet i forhold til virkningsdatoer.

– Fagforbundet er helt avhengig av at de tillitsvalgte følger med og rapporterer til kompetansesentrene om hvordan arbeidsgiversiden følger opp i foretakene, sier Jan Helge Gulbrandsen.

RANDI TEVIK

Innholdsrikt 2013

Full kalender i 2013. Den første måneden i et aktivt år er snart omme. Her ser dere noe av det som skal fylle tida framover.

Dette er året da store spørsmål skal avgjøres og veivalg skal gjøres både av medlemmer og tillitsvalgte i Fagforbundet. Debattene har begynt allerede – både internt og i media. I et år med stortingsvalg blir Fagforbundet ekstra synlig.

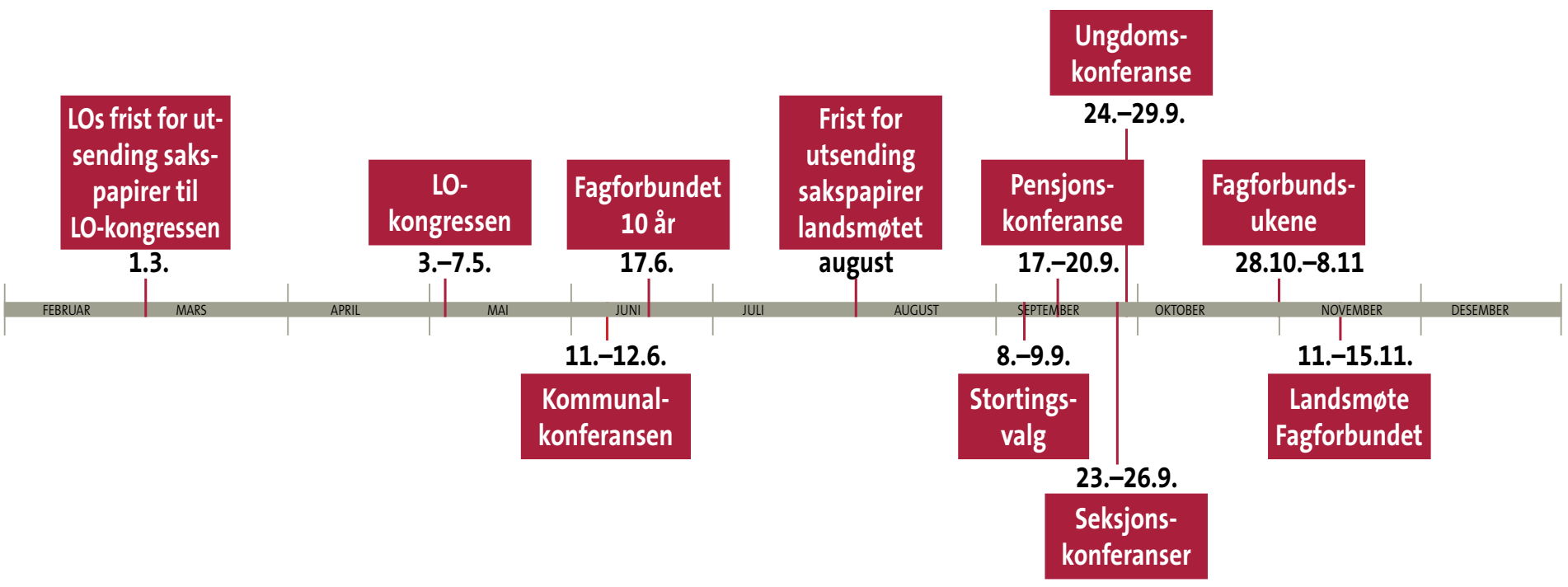
LOs medlemsdebatt avsluttes i mars. Resultatet av den og vedtak på LO-kongressen, blir viktig for innspurten fram mot valget i september. Se også nestleder i LO Gerd Kristiansens kommentar om dette på side 6.

Kommunalkonferansen 11. og 12. juni blir valgverksted for LO Kommune. Fagforbundets er tiårsjubilant. Det skal feires i 17. juni.

På sommeren trenger alle for å trekke pusten; for på høsten går vi i gang med Ungdomskonferansen, Pensjonistkonferansen, Seksjonenes landskonferanser og Fagforbundets 3. ordinære landsmøte. Innimellom disse konferansene går Fagforbundsukene av stabelen som vanlig i uke 44 og 45.

Og så er det snart jul igjen.

RANDI TEVIK



NYHET

NHO service på banen igjen

Helt ukritisk gjengir media NHO Service sin rapport om mulighetene for kommunene til å spare penger, dersom bare deres medlemsbedrifter får slippe til.

Jo mer privatisering, desto mer effektive er kommunene, påstår NHO. Og ingen journalister stiller spørsmål ved uttalelsene.

– Dette er like useriøst som forrige gang NHO var på banen med innsparingstall, sier leder av Fagforbundet Bærum, Bjørn M. Johnsen. I hans høyrestyrte kommune ser det ut til å være bred enighet om det. I et innlegg i lokalavisa Budstikka sier også varaordføreren i Bærum, Ole Kristian Udnæs, at NHOs utspill ikke kan tas altfor seriøst når det gjelder å måle kommunenes reelle effektivitet.



Kommunale arbeidsmaskiner: NHO ønsker at det meste av tjenestestene i kommunene skal være private. FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN

Kvalitet ikke effektivt

Varaordfører Udnæs reagerer på at NHO Service i rapporten regner at jo lavere driftsutgifter kommunen har per innbygger, desto bedre rangering får kommunen på effektivitet. Bærum bruker for eksempel cirka 10 000 kroner mer per innbygger enn Enebakk.

– Det høye tallet betyr at det produseres mange gode tjenester med høy kvalitet og til glede for Bærums befolkning. Men ifølge NHO skårer Enebakk høyt på effektivitet og Bærum lavt, sier Udnæs videre i Budstikka.

Fagforeningsleder Bjørn M. Johnsen er enig med varaordføreren sin i mye. Han understreker at her er det selgeren NHO Service som snakker.

– Det handler selvsagt ikke om å tilby hjelp til kommunene for at de skal bruke ressursene sine mer effektivt. Det handler bare om at NHO ønsker mer privatisering i kommunene for at deres medlemsbedrifter skal få tilgang til skattepengene våre. Det er lett å gjennomskue, sier Johnsen.

Han husker godt forrige gang de var på banen.

– Noe har NHO lært. Forrige gang (november 2010) fikk de sterk kritikk fra forskere, KS, Fagforbundet og mange kommuner. Fagforbundet laget en motrapport som het *Tenk på et tall*. Nå sier NHO selv at «tallene for mulige effektivitetsgevinster må sees som grove anslag» og at «noen vil oppleve at kostnadstallene virker ukjente».

Sosial dumping

– Jeg lurer på om politikerne vet hva som egentlig foregår. For noen måneder siden lyste Bærum kommune ut en ny anbudsrunde på driften av Gullhaug bo- og behandlingssenter. Attendo som har drevet det fram til nå, tapte for Norlandia. For de ansatte betydde det en reduksjon på pensjonsinnbetaling fra fem prosent til fire prosent. Det er dette jeg lurer på om politikerne vet og om de virkelig ønsker at de ansatte skal få dårligere pensjon? sier Bjørn M. Johnsen.

Fagforbundet følger med

Linn Herning, rådgiver i For velferdsstaten, ber tillitsvalgte i Fagforbundet om å minne sine respektive politikere på at NHO Service ikke er et nøytralt analysebyrå, men en interesseorganisasjon for medlemsbedriftene sine. Og medlemsbedriftene er nettopp private, kommersielle virksomheter som driver med tjenestelevering.

– Dette er også triks med tall. NHO Service har laga rapporter til 200 kommuner, men de stopper nok ikke der. De sier selv at tallene ikke er til å stole på, så målet er vel bare å presse fram mer privatisering i kommunene, sier hun.

KARI-SOFIE JENSSEN

Hvem, hva, hvorfor Fagforbundet?

Ved hjelp av egne dataverktøy gjennomførte informasjonsavdelinga en medlemsundersøkelse ved årsskiftet 2012–2013.

Hensikten med undersøkelsen var å skaffe bedre grunnlag for å planlegge både årets profileringskampanje, valgkamp og andre aktiviteter.

Vi har skilt mellom svarene fra tillitsvalgte og medlemmer på et par punkter, der vi tenkte det var særlig relevant, ellers ikke.

Ca 3800 e-poster ble sendt ut. Halvparten til medlemmer og resten til tillitsvalgte. Vi fikk tilbake drøyt 1200 svar. Av dem som svarte, oppga 55,7 prosent at de var tillitsvalgte, mens 43,02 prosent ikke var det. På de fleste spørsmålene hadde de som svarte anledning til å krysse av tre–fire svaralternativer.



Forsvar offentlig tjenestepensjon: Fagforbundet kjemper for lønn og rettigheter for medlemmene. FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN

Hvorfor er du medlem?

Undersøkelsen støtter opp under mye av det vi allerede vet om medlemmene, med enkelte avvik. For eksempel svarer omtrent 18 prosent at de er medlem i Fagforbundet delvis på grunn av at de gode forsikringsordningene. Det er klart høyere enn i tilsvarende undersøkelser vi har gjort tidligere år.

De fleste svarte at den viktigste grunnen til medlemskap er at Fagforbundet kjemper for medlemmenes pensjon, lønn og rettigheter. Mange er også opptatt av at det er viktig at flest mulig er fagorganiserte.

På spørsmål om hvilke arbeidslivsspørsmål Fagforbundet bør jobbe med hadde medlemmene mulighet til å velge flere svaralternativ. Klart flest pekte på forbundets arbeid for å sikre en god offentlig pensjon. Mange var også opptatt av hele, faste stillinger og bedre lønns- og arbeidsforhold.

Informasjon om Fagforbundet

På spørsmål om hvilke samfunnsspørsmål Fagforbundet bør jobbe med, ble arbeidet for å trygge velferdstjenestene og redusere forskjellene i samfunnet prioritert høyest. Mange var opptatt av kampen mot fattigdom og sosial dumping.

Vi stilte spørsmål om den kommende valgkampen og ba medlemmer og tillitsvalgte svare på hva de ville stemt om de skulle stemme i dag. Tallene viser til dels store forskjeller mellom tillitsvalgte og vanlige medlemmer. I begge gruppene var det mange som ikke hadde bestemt seg. At hele 90 prosent svarte at de vil bruke stemmeretten, synes vi er gledelig.

Til slutt spurte vi hvor tillitsvalgte og medlemmer fikk informasjon om Fagforbundet fra. Ikke overraskende var Fagbladet viktigste informasjonskilde for begge grupper. Det var kanskje mer overraskende at Oss tillitsvalgte ble pekt ut som omtrent like viktig. For begge grupper var informasjon via e-post og fra egne tillitsvalgte viktige informasjonskanaler. Mange finner også informasjon på forbundets og fagforeningens hjemmesider og via medlemsportalen. Sosiale medier øker sin betydning som en kanal hvor medlemmer henter informasjon og er aktive på.

GEIRMUND JOR

OSS FIRE PÅ GANGEN

Har du svart på LO-debatten? Hvilket spørsmål synes du er aller viktigst når du skal stemme?



Nina Simonsen
Leder Fagforbundet Vestby

Jeg svarer hver gang, jeg. Nå husker jeg ikke helt hva jeg kryssa som de viktigste sakene, men jeg er selvsagt opptatt av at vi får beholde sjukelønnsordninga vår. I tillegg er jo privatisering viktig. Vi har vært heldig her i Vestby. Ingen snakker om å privatisere sjukehjemmet vårt. Det drives godt og billig.



Bjørn M. Johnsen
leder Fagforbundet Bærum

Klart vi har svart på medlemsdebatten. Jeg sørger for at alle på årsmøtet vårt svarer, også. For meg er det aller viktigste at kommunens basistjenester forblir kommunalt drevne. Privatisering er viktig også i stortingsvalg. Kampen om krafta og hjemfallsretten er noe av det jeg synes er aller viktigst. Vi er jo ikke blakke, det er ingen grunn til å selge ut arvesølvet.



Kristin Sæter
Leder Fagforbundet Trondheim

LO-debatten har jeg svart på mange ganger. For meg er fellesskap og velferd det aller viktigste. Jeg er i mot privatisering og egentlig for økte skatter. Vi tåler et par-tre prosent til i inntektskatt. Det utgjør vel en kaffelatte om dagen. Jeg er også opptatt av rettferdig fordeling. Så dem som står for dette får min stemme.



Ove Solberg
Leder av Fagforbundet Nettbuss Drammen og Omegn

LO-debatten har jeg svart på opptil flere ganger, på alle møter og konferanser hvor det har ligget framme. For meg er det viktigste å bevare arbeidsmiljøloven og bevare velferdsstaten Norge. Da i motsetning til skattelette. Det partiet som er en garantist for velferdsstaten og kanskje til og med kan utvikle den, får min stemme ved valget.

NYHET

Rettigheter under press



– Tariffordningen i kommunal sektor er tariffestet og tariffavtalen gjelder fram til 1. mai 2014. Uansett utspill i media blir det verken forhandlinger eller nye ordninger før det, sier Jan Davidsen.

Det skal imidlertid forhandles om enkelte tilpasninger. Det første som skal skje nå, er tilpassing av uførepensjonen til den nye folketrygden.

De fleste av Fagforbundets medlemmer har uførepensjon gjennom tjenestepensjonsordningen, i tillegg til den de har gjennom folketrygden. Det er reglene for tilpasning det nå skal forhandles om. Uførepensjonen i den moderniserte folketrygden gir en pensjon på om lag to tredeler av inntekten for de fleste. Det nye er at dette blir skattet som inntekt. For Fagforbundet er det viktigste at medlemmene ikke kommer dårligere ut enn tidligere.

Skal ikke tape

– Jeg skal ikke foregripe forhandlingene, men vi må forsøke å finne fram til modeller der det utbetales et tillegg fra tjenestepensjonsordningen, som kompenserer for forskjellen mellom ny og gammel uføreordning. Vårt klare mål er at folk ikke skal tape kjøpekraft i forhold til dagens ordning, dersom de er så uheldige at de faller ut av arbeidslivet på grunn av skade, sykdom eller slitasje, sier Jan Davidsen.

Behov for forbedringer

– Selv om pensjonsordningen i offentlig sektor er et viktig gode som vi skal slåss for, er det ikke sagt at vi ikke kan gjøre forbedringer og tilpasninger. En utfordring som vi ser allerede nå, er at en del av de deltidsansatte og de med kort opptjening, kan komme ut med en folketrygd som er på 66 prosent eller høyere.

En rekke grupper har også flere små stillinger hos forskjellige arbeidsgivere. Hvordan skal vi da tilpasse tjenestepensjonsordningen slik at det store flertall fortsatt får pensjon fra tjenestepensjonsordningen? Vi kan ikke komme dit at mange medlemmer trekkes i lønn til en tjenestepensjonsordning de får lite eller ingenting igjen fra, sier Jan Davidsen.

Ulikheter

Mange har pekt på den såkalte innlåsningseffekten: Folk over 55 år taper så mye på å slutte i offentlig sektor og begynne i private bedrifter, at de ikke gjør det frivillig. Dette skyldes at offentlig tjenestepensjon gir deg en såkalt oppsatt rett, der pensjonen for de fleste blir redusert betydelig uten at dette oppveies av private ordninger. En annen viktig side er at dagens offentlige AFP gir de fleste en reell mulighet til å fratre ved 62 år. Denne retten er i privat sektor sterkt svekket for lavtlønte og deltidsansatte, fordi opptjeningskravene for å kunne gå av på privat AFP og folketrygd fra 62 år er for høye.

Ved privatisering er AFP-reglene i privat sektor også et problem. Du må ha vært medlem i sju av de siste ni årene for å få AFP. Dit når du rett og slett ikke hvis du er over 55.

– Dette er en helt reell effekt. Det får store konsekvenser for den enkeltes økonomi dersom de velger å gå fra en offentlig arbeidsplass til en privat etter at de har fylt 55 år. Spørsmålet blir: Hva gjør vi med det? Skal vi kaste vrak på de framforhandlede gode ordningene våre for å gjøre det lettere for privat sektor å trekke til seg de mest erfarne? Jeg syns ikke det. Det vil aldri bli overskudd på erfaring og kompetanse, sier Jan Davidsen.

Generasjonskonflikt

Det blir dagens unge som vil merke effektene av pensjonsreformen. De som er født i 1963 eller seinere vil få hele sin pensjon etter de nye reglene. De vil også merke mer av leveladersjusteringen ettersom gjennomsnittlig levealder fortsetter å stige.

Denne generasjonen vil også bli de første som for alvor kommer til å merke svakhetene ved bruttoordningen slik den er blitt. For hva kommer til å skje med opptjeningskrav og pensjonsytelser for yngre krefter? Blir kravet 32 eller 33 års opptjening i tjenestepensjonsordningen, eller blir samlet ytelse satt ned fra 66 prosent? Dette er foreløpig uavklarte spørsmål.

– Disse problemstillingene var noe av bakgrunnen for at Fagforbundet ønsket en litt annen innretting på pensjonsordningen i 2009. Vi lyktes ikke å bli enige på arbeidstakersiden. Jeg er ganske sikker på at vi må sette oss ned og se på pensjonsordningene på nytt for å se om vi kan rette opp noen av de uheldige utslagene, og samtidig ivareta en solid og forutsigbar pensjonsordning for medlemmene, sier Jan Davidsen.

GEIRMUND JOR



Fagforbundets leder Jan Davidsen: Det viktigste er at medlemmene ikke kommer dårligere ut enn tidligere. FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN

Verneombud: Verneombudet i IA-arbeidet



Et godt og inkluderende arbeidsliv er en bærebjelke i den norske velferdsstaten. Den siste IA- avtalen mellom partene i arbeidslivet trådte i kraft i 2010 og varer ut 2013.

Det finnes mye tilgjengelig materiell om IA arbeidet. Både rutiner for hvordan arbeidet skal gjennomføres, vellykkede prosjekter som er gjennomført og ulike rapporter med mer. En fellesnevner er ofte at et godt samarbeid og felles innsats mellom de ulike partene er avgjørende for om arbeidet blir vellykket.

Opplæring

Arbeidsmiljølovens (AML) formål er å sikre et arbeidsmiljø som er helsefremmende og som gir full trygghet mot fysiske og psykiske belastninger (AML §1-1). Derfor har vi som verneombud en viktig rolle i IA-arbeidet, og en plikt til å være pådrivere for at dette blir en del av det daglige HMS-arbeidet.

For at vi skal kunne bidra i dette arbeidet må vi få den nødvendige opplæringen og kunnskapen til å mestre denne oppgaven. Det meste av IA-arbeidet som gjøres er ute på den enkelte arbeidsplass. Derfor er det viktig at de lokale verneombudene får ta del i opplæringen.

Som verneombud kan du være en pådriver for at alle ansatte skal ta del i det-



Sjokkerte streikevakter: Det gjelder å ha tunga rett i munnen når en regner ut pensjon. Rådgiver Steinar Fuglevaag med sitt mobile pensjonskontor hos de streikende ved Risenga Bo- og servicesenter.
FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN

Bruttoordningen

Fra 2011 har vi en offentlig tjenestepensjon som er tilpasset pensjonsreformen: Den blir levealdersjustert, og løpende alderspensjon blir regulert med lønnsvekst minus 0,75 prosent (indeksering).

Bruttoordningen gir:
- Garantert samlet brutto ytelse på 66 prosent av sluttlønnen (men yngre årskull må pga levealdersjusteringen jobbe lenger for å oppnå dette).
- Opptjeningstid 30 år.
- Særaldersgrenser.

Fortsatt er det en del tilpasninger av offentlig tjenestepensjon til ny folketrygd som ikke er ferdig forhandlet. Det er:
- Regler for hvordan bruttomodellen skal tilpasses de nye opptjeningsreglene i folketrygdens alderspensjon, som gjelder for personer født i 1954 eller senere (blant annet samordningsregler).
- Uførepensjon fra offentlige tjenestepensjonsordninger må tilpasses den nye uføretrygden fra folketrygden.
- Videreføring eller overgangsregler for den individuelle garantien om 66 prosent pensjon for personer født i 1959 og senere (blant annet sett i forhold til grunnlovsvern).

Forvirrende pensjonsdebatt

På nyåret har pensjonsdebatten blusset opp. Noe av grunnen er at Banklovkommisjonen la fram forslag til hvordan deler av pensjonsordningen i privat sektor bør legges om.

Det førte til en lang rekke utspill om alt som har med pensjon å gjøre. Finansavisen skrev at offentlig ansatte hadde lagt beslag på hele oljefondet, og NHO-direktør Kristin Skogen Lund påstod i Dagsrevyen at regjeringen ikke hadde gjort jobben sin og at offentlig tjenestepensjon ikke er tilpasset pensjonsreformen. Finansbyråd i Oslo, Kristin Vinje fra Høyre, ilte til og fortale hvor mye mer kommunen kunne gjort om byens kommunalt ansatte hadde fått lavere pensjon, bare for å nevne noe.

Heldigvis er det meste av dette slag i løse lufta. Oljefondet er trygt. I alle fall fra å bli robbet av oss offentlig ansatte. Finansavisen hadde glemt å trekke fra folketrygden, som jo alle har krav på, uansett hvor de jobber. De hadde også glemt at ansatte i både kommuner og sykehus har spart til pensjonsordningen sin dels med trekk i lønn og dels med pensjonsinnskudd fra arbeidsgiver. Tilbake stod en skandaleoverskrift uten dekning.

Det er også galt at offentlig tjenestepensjon ikke er tilpasset pensjonsreformen. De to viktigste sparetiltakene som er levealdersjustering og indeksering, er innført også i offentlig sektor.

Finansbyråden i Oslo må nok også se langt etter drømmen om betydelig dårligere pensjoner til sine ansatte. Gjennom to pensjonsforlik på Stortinget har Høyre, sammen med de fleste partiene på Stortinget, bundet seg til at offentlig ansatte skal ha en pensjon på to tredeler av sluttlønna.

te arbeidet. Det er de som kjenner arbeidet og vet hvor «skoen trykker». Dette bidrar også til felles forståelse og et eierforhold til de tiltak og forandringer som kan komme.

Forebygging
I IA-arbeidet er det like viktig å tenke forebygging som å komme inn etter at problemet er oppstått. Vi kan stille oss viktige spørsmål som: Har vi tunge og ensidige arbeidsoppgaver som flere kan gjøre for å få mer variasjon? Kan vi skaffe hjelpemidler for å lette enkelte arbeidsoppgaver? Har vi kjøreregler for hvordan vi skal behandle hverandre på jobben? Hvilke arbeidsoppgaver har vi å tilby de som trenger tilrettelegging? Hvor mange kan vi tilrettelegge for uten at det går utover andre ansatte?

Dette er bare noen eksempler på det som kan være aktuelt å kartlegge på en arbeidsplass og som det er naturlig at verneombudene tar tak i.

GUNN KROGSTAD, HOVEDVERNEOMBUD, RÆLINGEN



ILL.FOTO: KJELL OLUFSEN

Utfordrende budsjettarbeid

På slutten av fjoråret varslet en rekke kommuner nedbemanning og privatisering i forbindelse med budsjettarbeidet for 2013.

I flere av kommunene var det opplagt at rådmannens forslag til budsjett undervurderte inntektene. Det gis inntrykk av at behovet for kostnadskutt (som nedbemanning) er større enn det faktisk er. I flere kommuner unnlates det å budsjettere med for eksempel inntekter fra refusjon av sykepenger. Dette kan utgjøre betydelige beløp.

I budsjettarbeidet er det nyttig å se på tall fra siste årsregnskap, selv om regnskapet gjelder for to år tilbake. I siste avlagte regnskap (2011) finnes også budsjett-tall for det samme året (2011). Her kan dere sjekke om opprinnelig budsjett for 2011 hadde store avvik i forhold til regnskapstallene for 2011. Er det det, kan det være grunn til å tro at kommunens budsjetter også kan være urealiske i senere år.

Noen kommuner budsjetterte de samlede inntektene i 2013 på om lag samme nivå som i 2011. Dette til tross for betydelig økte overføringer fra staten, blant annet knyttet til innføring av Samhandlingsreformen i 2012. Det betyr en underbudsjettering av inntektene til kommunen. Normalt vil de statlige overføringene til kommunene minst dekke pris- og lønnsvekst.

Vær kritisk til eksterne rapporter
Når kommunen ønsker å skape en «kriseforståelse» av økonomien, er det ikke uvanlig at de hyrer inn eksterne konsulenter som lager en KOSTRA-rapport. Den viser hvor stort «overforbruk» kommunen har på ulike tjenester. Tolkningene av KOSTRA-tall i slike rapporter kan ofte være tvilsomme. Det er som regel helt bortkasta dokumentasjon (og penger), da tallene ligger lett tilgjengelig på www.kostra.no. Ved å skape et urealistisk bilde av økonomien, skapes det mye unødig uro i kommunen.

Kongsvinger kommune hadde for eksempel i fjor en rekke samlinger med informasjon om mulige oppsigelser for mange ansatte. Foredrag fra både innleid bedriftshelsetjeneste, NAV og kommunens administrasjon ble holdt. Dette til tross for at det var mange år siden kommunen hadde hatt underskudd i driften. Selv i det året med underskudd, klarte Kongsvinger å drive med driftsoverskudd året etter uten oppsigelser.

Rop varsko om storstilte investeringer
Det er ikke bare driftsbudsjetter/regnskap tillitsvalgte bør være oppmerksom på i budsjettprosessen, men også forslaget til investeringsbudsjett. Et for høyt investeringsnivå finansiert med lån, betyr større avdrag og økte renteutgifter i tillegg til fare for ubalanse i framtidige driftsbudsjetter.

Et eksempel er da Notodden kommune investerte i et nytt «blues–hus» (under bygging), samtidig som det i 2013-budsjettet foreslås å legge ned 4-5 sykehjemsplasser. Dette til tross for lange ventelister.

Derfor er det viktig at tillitsvalgte til tider må drive litt politisk lobbyvirksomhet mot altfor investeringsivrige kommunepolitikere. Fagforeninger kan også kontakte oss i Omstillingsenheten i for bistand til vurdering av budsjetter og regnskaper.

OMSTILLINGSENHETEN

PERSPEKTIV



ILLUSTRASJON: TRUDE TJENSVOLD



FOTO: PER FLAKSTAD

GERD KRISTIANSEN
nestleder i LO

KOMMENTAREN

Vi velger vei

Om fire måneder er LO-kongressen over. Da vi vet hva vi skal jobbe med, og hvordan, de neste fire åra. Det er ei brytningstid i Europa, som i resten av verden. Det må prege diskusjonene på kongressen. I Norge snakker vi om ettervirkningene av finanskrisa, mens i mange land er krisa en stadig mer brutal del av folks dagliliv.

I land etter land ser befolkninga at alt som var trygt forsvinner: jobb, inntekt, pensjon, tilgang til helsetjenester og utdanning. Dette påvirker også Norge. Ingen ting er vunnet for alltid. Vi må ikke glemme at det som er bygd opp, også kan rives ned. Sosial dumping er en alvorlig trussel mot arbeidslivsmodellen vår. Høyrepartiene og arbeidsgiverne presser på for å svekke arbeidsmiljøloven. Her kan vi ikke kompromisse. LO-kongressen må stå samla mot sosial dumping, og arbeide målretta på hver eneste arbeidsplass.

I Fagforbundet vet vi mye om hvordan deltid og midlertidige jobber skaper utrygghet og avhengighet. For lav grunnbemanning fører til utmattelse, fravær og utstøting. Innretter vi arbeidslivet på rett måte, kan vi skape entusiasme og medansvar, heller enn økt press og nederlag.

Alle arbeidstakere må få tilbud om faglig utvikling. Både voksne og unge med treårig videregående opplæring må få tilrettelagt for fagbrev og videre kompetansebygging. Da får vi ikke et arbeidsliv der det bare er høyskole som gir kompetanseutvikling og trygghet for hele, faste stillinger.

Det er verving og medlemstall som avgjør innflytelse og mulighet for å slåss for medlemmene på alle tariffområder. Antall oppslag i media, eller hvor mange ganger media skriver om «det mektige LO», betyr lite om vi ikke vokser. Det er i møtet med fagforeninga og de tillitsvalgte på arbeidsplassene omdømme skapes. Det er innsatsen der som avgjør om vi lykkes eller feiler.

Arbeidslivet er i endring. Den erkjennelsen lå bak da vi etablerte Fagforbundet og Fellesforbundet. Disse erfaringene må vi ta med oss når LO skal velge veien videre. Det hjelper ikke kun med ny struktur, dersom vi ikke endrer måten å arbeide på.

Noe av det aller viktigste vi gjør i 2013 er å mobilisere for fortsatt rødgrønn regjering etter 10. september. Bare da har vi muligheten til å bygge videre på det vi har oppnådd gjennom to regjeringsperioder. LO vet at det er politiske vedtak som styrer samfunnsutviklinga. Politiske vedtak har skapt den nordiske velferdsmodellen, og politiske vedtak kan bryte den ned igjen.

Høyresida prøver å tildekke at de vil noe helt annet enn oss med norsk arbeidsliv. I Sverige har vi imidlertid sett hvordan høyrepolitikken har forandra hele samfunnet på få år. Forskjellene og arbeidsledigheten øker. Skole, helse og velferd privatiseres i stor skala, og de sosiale ytelsene kuttes kraftig. Trepartssamarbeidet, som har kjennetegnet den nordiske modellen, er de borgerlige partiene lite interessert i.

LO er ikke ukritisk støttespiller til de rødgrønne. Vi stiller krav og forventer at løfter blir holdt. Men det er stor forskjell på å ha et flertall som jobber med oss, eller et som jobber mot oss. I fagbevegelsen har vi innsett at dersom vi skal bevege samfunnet i vår retning, må vi dytte sjøl.

oss dommen har falt

Ugyldig oppsigelse i barnehage



Et medlem i en privat barnehage vant fram i Aust-Telemark tingrett rett før jul. Hovedspørsmålet var om langvarig sykefravær var saklig grunn til oppsigelse.

Den ansatte sto i full stilling som assistent, og hadde i varierende grad vært sykmeldt ett år med diagnosen fibromyalgi, da NAV innvilget arbeidsavklaringspenger i mars 2012. Det ble laget plan om utredning og behandling, og assistenten hadde allerede vist bedring etter behandling hos fysioterapeut. I mai ble den ansatte innkalt til møte, hvor hun ble orientert om oppsigelse. I juni varslet Fagforbundet søksmål, og forliksforhandlingene førte ikke fram.

Burde ventet

Retten var enig i at den fysiske tilretteleggingа var fulgt opp så langt det var mulig, og lovens krav om oppfølgingsplan og dialogmøter var også ivaretatt. Derimot hadde barnehagen også plikt til å gi assistenten mulighet til en mer endelig avklaring rundt sin arbeidsevne, i tråd med aktivitetsplanen fra NAV. I forklaringen til saksbehandler fra NAV kom det fram at det er uvanlig at arbeidsgiver går til oppsigelse mens en arbeidstaker er under arbeidsutprøving, og i tillegg kort tid etter at utprøvinga startet.

Under bevisførselen kom det fram at barnehagen årlig har ett eller flere barn med spesielle behov som trenger en-til-en-oppfølging. Assistenten hadde fungert i en slik stilling og utført alle arbeidsoppgavene som stillingen krever. Retten mente en slik omplassering var en reell mulighet innenfor barnehagens daglige drift, og burde blitt vurdert foran en oppsigelse (AML §4-6, første ledd). Et annet mulig tiltak for å få arbeidstaker med redusert arbeidsevne til å fortsette i arbeid, kan være tilrettelegging av arbeidstiden. Mange foretrekker et redusert tilbud fremfor å stå helt uten arbeid. Det ble heller ikke forsøkt i dette tilfellet.

Usaklig

Retten fant også at barnehagen hadde lagt for stor vekt på bedriftens interesser i avveiningen opp mot den ansattes interesser. Arbeidsgivers behov for å rydde opp i en situasjon med mange deltidsstillinger og langtidssykemeldinger virker som den dominerende årsak til oppsigelsen. Retten understreket derfor prinsippet om individuell saklighet, og at assistenten var en motivert og verdsatt arbeidstaker, med et uttalt ønske og mål om å fungere i full stilling.

Tingretten konkluderte med at oppsigelsen var i strid med saklighetsnormen i arbeidsmiljøloven, og at arbeidsgiveren ikke hadde gjort nok for å tilrettelegge for at arbeidstakeren kunne fortsette i sin stilling. Oppsigelsen ble kjent ugyldig og assistenten ble tilkjent oppreisning og sakskostnader. Dommen er i skrivende stund ikke rettskraftig.

ELLISIV SOLSKINNSBAKK SELNES

NYHET



Send inn ditt forslag

Er du 30 år eller yngre, kan du sende inn forslag til Fagforbundet Ungdoms handlingsprogram.

Alle medlemmer kan fremme forslag gjennom sin fagforening. Foreninga sender forslaget videre til ungdomskonferansene i fylkene, som behandler det og sender det inn til Fagforbundet Ungdom sentralt. Deretter fremmes forslaget for landskonferansen, som går av stabelen den 25. september.

Send inn ditt forslag til Fagforbundet Ungdoms landskonferanse gjennom medlemsportalen: http://medlem.fagforbundet.no

KreativOmsorg i Molde

Jobber du i helse- og sosialsektoren? Da inviterer vi deg til to dager med KreativOmsorg. Her kan du og dine kolleger finne inspirasjon til god omsorg på din arbeidsplass. Velkommen til konferanse i Molde 17. og 18. april. Les mer på kreativomsorg.no

Spennende program på Manifest årskonferanse

Konferansen samler rundt tusen fagorganiserte, forskere, journalister og studenter fra hele landet. Det skal diskuteres valg, økonomisk krise, EØS og mye mer.

Tid: **Tirsdag 5. mars 2013 fra 10–16.** Sted: Sentrum Scene i Oslo Meld dere på: konferanse@manifestanalyse.no eller 22 99 52 10



Frivillig deltid – en privatsak?

Fafo-rapporten Frivillig deltid – en privatsak? ser på hva som har påvirket valgene til deltidsarbeidende i pleie og omsorg, sosialtjenesten og musikkskolene. Nærmere 80 prosent av deltidsarbeidet i Norge er frivillig. – Vi må bevisstgjøre folk om konsekvenser for lønn og pensjon, sa medlem av Fagforbundets arbeidsutvalg, Odd Haldgeir Larsen, under lanseringa i november.

Rapporten kan bestilles eller lastes ned gratis fra Fafo sine nettsider (finnes under publikasjoner, 2012)

Åpner Au Pair Center

Fagforbundet og Norsk Folkehjelp har etter initiativ fra Justisdepartementet etablert et Au Pair Center ved Fagforbundets hovedkontor i Oslo.

Senteret ble etablert i desember 2012 foran resepsjonen i Keysers gate. Senteret tilbyr veiledning, rådgivning og bistand til både au pair og vertsfamilie. En gang i uka vil det være åpen kafé på senteret for au pairer fra alle land. Norsk Folkehjelp har oppretta nettsider med informasjon om lover og regler, og råd og tips. Au pair-ordningen er underlagt Utlendingsdirektoratet (UDI) og initiativet til senteret kommer fra Justisdepartementet via UDI.

Les mer på Norsk Folkehjelps sider: norskfolkehjelp.no



Fagforbundet Ungdoms sommerkonferanse

Påmeldinga til Stavern 2013 er åpen.

I år kan vi friste med Mads Gilbert, Norsk Folkehjelps menneskebibliotek, spennende seminarer og selvfølgelig en herlig miks av mennesker og morsomme aktiviteter.

Meld deg på og følg med på ungdom.fagforbundet.no/stavern

Barnehagedagen markeres 12. mars

For niende år på rad skal barnehager over hele landet markere Barnehagedagen lokalt. Til våren kommer ny stortingsmelding og barnehagelov. Derfor er kvalitet og bemanning tema i år, med slagordet Den beste starten. Barnehagen må sikres en bemanningsnorm og flere førskolelærere og barne- og ungdomsarbeidere. En god barnehage trenger både godt kvalifisert personale og nok personale.

Mer informasjon og bestilling av gratis materiell på SKKOs hjemmesider fra slutten av januar.

oss faglig kokebok

Vikarbyrådirektivet er blitt til lov



Første januar i år fikk arbeidsmiljøloven nye bestemmelser om innleie av arbeidskraft i Arbeidsmiljøloven (AML) § 14-12a og 14-12b.

Disse paragrafene pålegger utleier og innleier plikter, som noen vil prøve å unngå. Arbeidstilsynets rolle her er begrenset, så det er dere tillitsvalgte som må være vaktbikkjer.

Blant annet må dere passe på at ingen forsøker å kalle innleie av arbeidskraft for entreprise. Vikarbyrådirektivet og de nye reglene i AML gjelder bare vikarbyråer, ikke for entreprise.

Kjennetegn på innleie og entreprise
Ved innleie har oppdragsgiver (innleier) fått stilt til disposisjon et bestemt antall arbeidstakere og leder selv arbeidet. Det er avtalt fast timepris/eller timeavhengig pris og oppgavene er ubestemte eller kun skisserte. Oppdragsgiver beholder ansvaret for det utførte arbeidet og nytter egne materialer og utstyr under oppdraget.

Ved entreprise er det entreprenøren som bestemmer antall arbeidstakere og leder arbeidet. Oppdraget er klart avgrenset (i tid og/eller oppgaver) og det er avtalt fast pris. Entreprenøren nytter egne materialer og utstyr og har ansvar for resultatet.

Innleie fra vikarbyrå eller produksjonsbedrift?
Det går også et skille mellom innleie fra vikarbyråer (AML § 14-12) der arbeidet må være av midlertidig karakter, og innleie fra produksjonsbedrifter (AML § 14-13) der adgangen til å leie inn er større.

Innleie fra produksjonsbedrift er tillatt når den innleide er fast ansatt hos utleier og følgende to vilkår er oppfylt: 1) Utleien skjer innenfor fagområder som er utleiers hovedbeskjeftigelse. 2) Utleieaktiviteten omfatter ikke mer en 50 prosent av de fast ansatte hos utleier.

Ved vurderingen av om det er et vikarbyrå eller en produksjonsbedrift må dere gjøre en helhetsvurdering av virksomhetens formål. Hva er for eksempel omfanget og hyppigheten av utleie, og ansetter virksomheten ansatte med formål å leie dem ut? Det er ikke ok at det hele tiden leies ut 49 prosent av de ansatte, da er formålet å leie ut.

Arbeidsgivers drøftingsplikt
AML har fått et nytt tredje ledd i § 14-12, som sier at arbeidsgiver minst en gang i året skal drøfte bruken av innleid arbeidskraft med de tillitsvalgte.

Les også det som står i hovedavtalen og hovedtariffavtalen/tariffavtalen om dette (For Spekter, se protokollen fra de innledende forhandlingene). Noen av disse bestemmelsene er bedre, blant annet ved at du også kan drøfte entreprise.

KAREN SOFIE STEEN, LO / ANNE KATHRINE ELLILA

Fagforbundet siden sist

■ Byggdrifterfaget (vaktmester) er blitt eget lærefag innen fag- og yrkesopplæringen. Fagforbundet har jobbet lenge med denne saken. I april 2012 sendte Utdanningsdirektoratet en anbefaling om opprettelse av byggdrifterfaget som nytt lærefag, etter en 1+3-modell, til Kunnskapsdepartementet. På nyåret ble dette vedtatt. Se fagforbundet.no

■ Strategiplanen for 2013 er tilgjengelig for alle. Den bygger på prioriteringene som landsmøtet i 2009 vedtok. Dokumentet kan lastes ned fra fagforbundet.no eller bestilles på intern.post@fagforbundet.no

■ Idébanken.org er en offentlig informasjonstjeneste om inkluderende arbeidsliv. Det er myndighetene og partene i arbeidslivet som står bak.

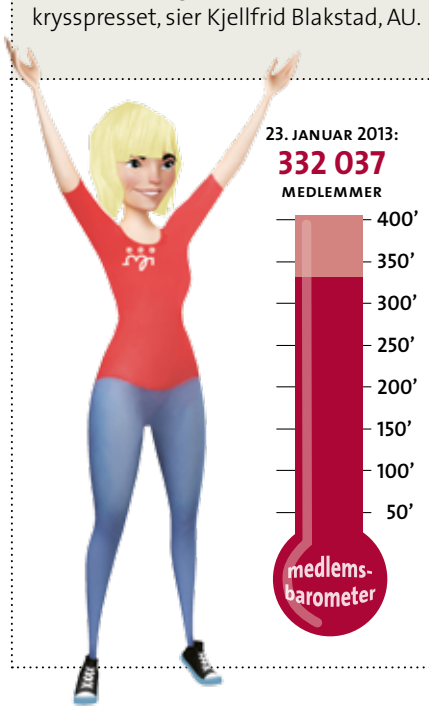
■ I siste nyhetsbrev fra OSS' artikkel om private barnevernsinstitusjoner står det at saken vil komme opp høsten 2012. Ny dato ble bestemt, og saken ble tatt opp i tvistenemnda 22. januar.

■ Det nasjonale utviklingsprogrammet «Saman om ein betre kommune» blir utvida med 59 nye kommunar. Med det er totalt 110 kommunar med i programmet. «Saman om ein betre kommune» er eit samarbeid mellom Kommunal- og regionaldepartementet, KS og dei store forhandlingssamanslutningane.

■ Sykefraværet i Norge gikk ned med fem prosent fra 3. kvartal 2011 til 3. kvartal 2012.

■ På FNs internasjonale solidaritetsdag for det palestinske folket den 29. november, på dagen 65 år etter at FN vedtok å opprette to statar i Palestina, vedtok FN med støtte fra Norge å oppgradere Palestina til observatørstat. For Palestina er dette en symbolsk seier som gjør at det er Palestina som er vinner og ikke Israel.

■ – Fagforbundet er med på langturnuser når det gjelder spesielle områder, spesielle tjenester og spesielle behov. Når vi får en faglig god begrunnelse for spesielle tilbud, så sier vi ja. Men også framover må dispensasjonssøknadene behandles sentralt i Fagforbundet. Våre lokale tillitsvalgte skal slippe å stå i det krysspresset, sier Kjellfrid Blakstad, AU.



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
maria.wattne@fagforbundet.no

LAYOUT: berit.paulsen@fagforbundet.no
kjell.olufsen@fagforbundet.no
REDAKSJONEN AVSLUTTET: 25. januar 2013
OPPLAG: 20 000
TRYKK: Aktietrykkeriet
ISSN: 1891-2184

MILJØMERKET 241 393 Trykksak

FOTO: RANDI TEVIK



tillitsvalgt min hverdag

oss@fagforbundet.no

Løsningsorientert og positiv: – Det er viktig å løfte fram det vi lykkes med på sykehuset, selv om vi vet at vi har mange uløste oppgaver. Norge har tross alt et av verdens beste helsevesen, selv om media forsøker å si noe annet.

Geir Tollefsen

Det sier Geir Tollefsen, hovedtillitsvalgt (HTV) og nestleder i Fagforbundet Sykehuset i Vestfold HF. Han er HTV i 60 prosent, og representerer 1115 medlemmer, 754 av dem yrkesaktive.

Fagforbundets sykehusforening har medlemmer på sykehuset i Tønsberg, på lokalsykehusa i Larvik og Stavern og på distrikts psykiatriske senter (DPS) i hele fylket. Sykehuset Vestfold fikk i fjor *Årets arbeidsgiverpris* på Fagforbundets sykehuskonferanse.

Tar tid å finne rollen

Geir Tollefsen kom inn i fagforeningsarbeid omtrent samtidig som Fagforbundet ble stifta. Først som vanlig medlem, så som lokal tillitsvalgt og fra 2009 som hovedtillitsvalgt.

– Det tok tid å finne rollen som HTV, synes han.

Det trengs trening og kunnskap for å se helhet, samtidig som det er viktig å dykke ned i enkeltsaker. Tollefsen legger vekt på å samarbeide og finne gode løsninger.

– Som tillitsvalgt er det viktig å skille sak og person, fastslår han.

Tollefsen er opptatt av å bidra til gode løsninger, og være bidragsyter i alle sammenhenger. – Jeg jobber kontinuerlig med medvirkning på arbeidsplassen. I tillegg jobber jeg med å gjøre Fagforbundet synlig og vise fram alt det gode forbundet står for, sier Geir.

– Vi har det beste tilbudet til medlemmene. Med oss har de en stor og sterk organisasjon i ryggen.

Egen sykehusforening fungerer

Geir Tollefsen er glad de har en egen sykehusforening i Vestfold. Han er stolt av å kunne si at foreninga er velfungerende. Det var litt støy før den ble etablert, men Tollefsen mener løsninga har vist deg riktig. – Vi har et flott styre som virkelig begynner å få det til, og vi er heldige som har en positiv medlemsutvikling.

– Det inspirerer, sier han.

Han understreker også at det er et godt samarbeid mellom fagforeninga og fylkeskretsen.

– Vi får mye støtte og føler oss godt ivaretatt. Det eneste han etterlyser er mer oppmerksomhet på Spekter og tariffarbeid i sykehus fra fylket og fra sentralt hold.

– Vi ønsker egne tariffkonferanser for Spekter, sier Geir Tollefsen.

RANDI TEVIK



Sparket fra Electrolux-fabrikk: Noen av de ansatte som fikk fyken etter å ha krevd forhandlinger. FOTO: INDUSTRIALL

Innelåst og sparket fra Electrolux-fabrikk i Thailand

Ifølge IndustriALL Global Union har ledelsen ved en Electrolux-fabrikk i Thailand gitt foreningsleder Phaiwan Metha og 126 andre ansatte sparken etter at de krevde forhandlinger om minimumslønn, faste lønnsøkninger og fast stilling for vikarbyråansatte etter seks måneder. Ledelsen nekter helt å forhandle.

Den 11. januar ble Phaiwan Metha kastet ut av fabrikken og fikk sparken. Da de ansatte nektet å godta det, ble alle innelåst i åtte timer, og fikk deretter sparken selv. Svensk IF Metall har sendt en skarp protest på det grove overtrampet til Electrolux-hovedkontoret, som ligger i Sverige, med støtte fra internasjonalen IndustriALL.

– Rein fagforeningsknusing, sier forbundene.

MARIA WATTNE

Kommunal.

Verver ansatte i private hjem

Svenske Kommunal har dannet en referansegruppe for ansatte som leverer husholdningstjenester til private hjem. Ved hjelp av sms, epost og flere språk i stedet for tradisjonelle arbeidsplassbesøk håper Kommunal å få flere til å organisere seg. Det skriver Feministisk Perspektiv.

Bransjen har økt formidabelt etter at svenskene fikk skattefradrag for kjøp av tjenester til hjemmet, og preges av usikkerhet, dårlige arbeidsvilkår, løs tilknytning, deltid og mangel på kontroll. Kommunal har cirka 800 medlemmer og avtaler på området.

– Det er vill vest, avtalene blir ikke fulgt, og lønna er skikkelig dårlig. Mange må spise matpakken på bussen mellom oppdrag. I en så slitsom jobb trenger man en ordentlig pause, sier Borit Karlsson til Feministisk Perspektiv. Hun vasker i private hjem for et lite Uppsala-firma. Neste skritt blir opplæring fra Kommunal. Gruppa skal også komme med forslag til tariffoppgjøret.

MARIA WATTNE

oss nytt om navn | oss@fagforbundet.no



KNUT BROBAKKEN er ny medarbeider på Informasjonsavdelinga. Knut skal i hovedsak jobbe med vedlikehold og utvikling av nettsidene til Fagforbundet.

LILL KRISTIN LUNDEMO er ny hovedtillitsvalgt for de 290 medlemmene i Fagforbundet Meråker.

METTE NORD, utdannet hjelpepleier, er utnevnt som statssekretær på statsministerens kontor. Hun var fylkesleder i Telemark i Norsk helse- og sosialforbund og ble så nestleder i Fagforbundet Telemark etter etableringen av Fagforbundet i 2003. I 2005 ble hun valgt inn i den politiske toppledelsen i forbundet som nestleder.

JAN ARVE ANTONSEN, Fagforbundet Helse Sunnmøre, er valgt som nestleder og LOs ansatterepresentant til regionalt valgstyre i Helse Midt-Norge RHF.

Inntil videre jobber **BENTE OPPBERGET** hundre prosent som administrasjonssekretær på Akershus-kontoret. Hennes faste vikariat her, er 50 prosent fram til februar 2014.

CHRISTIAN ZAMMIT har sluttet som leder av Fagforbundet i Arendal. Han starter som selger i Østereng-selskapet Wittusen & Jensen. Christian Zammit har vært frikjøpt som hovedtillitsvalgt i Arendal kommune i syv år.

ANITA LUNDE fra Tvedestrand har ingenting i mot å brette opp ermene og jobbe dugnad. Lunde fikk tidlig i sommer vervet som hovedtillitsvalgt for 239 yrkesaktive medlemmer i Fagforbundet i Tvedestrand.

METTE FURUVALD er ny hovedtillitsvalgt i Iveland kommune, Aust-Agder

SIREN BRANSDAL er ny ungdomstillitsvalgt i Fagforbundet Setesdal avd 401, Aust-Agder.

Rapport *Godt fagforeningsarbeid* er ferdig

Prosjektet *Godt fagforeningsarbeid* har lagt fram sin rapport og kommet med sine anbefalinger.

Rapporten er omfattende og har klare anbefalinger om at arbeidsmetoder brukt i prosjektet videreføres.

En av konklusjonene er at rollen til tillitsvalgte nærmest medlemmene, den plasstillitsvalgte, må styrkes.

Det anbefales også å styrke regionalt arbeid, og å evaluere og videreutvikle samarbeidsorganene for organisasjonen/tariff i kompetanseområdene. Det bør videre utvikles maler for rapporter og planer. Disse bør være enkle, slik at de fungerer arbeidsbesparende.

Hele rapporten kan lastes ned fra medlemsportalen.

RANDI TEVIK

oss redaksjonen

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