

Ofres når kommunen skal spare



FOTO: OLAV TØMMERÅS, FAGBLADET

Privatisering: Godt over hundre personer regelrett «beleiret» møtesalen da byrådet i Tromsø vedtok å konkurranseutsette deler av renholdet i kommunen. Fagforbundet godtar ikke avgjørelsen og slåss videre. Det finnes gode alternativer til privatisering.

Les mer side 2

Nyttig om nett

Fagforbundets nettsider er en demokratisk arena, med 1500 aktive publisister fra fagforeninger og fylker landet rundt. Vi var tidlig ute med å tilpasse sidene til nett og mobil. Men vi vil videre.

Side 4-5



Nei til salg av Norge

Reklameguru Ingebrigt Steen Jensen har dratt i gang en facebook-aksjon som fikk enorm oppslutning. Han stiller seg uforstående til forelskelsen i utenlandske eiere, og forakten for folkeeie.

Side 6



ILL. TRUDE TIENSVID

Nordmenn for late?

Jobber vi nok? Reiser for mange på hytta på torsdag? Spørsmålet har de siste ukene vært diskutert av politikere og økonomer. Regjeringa synes vi er late, men det gjør ikke Mette Nord.

Side 8



ILL.FOTO: KARI-SOFIE JENSEN

Renholdere ofres når kommunen sparer

Byrådet i Tromsø konkurranseutsetter kommunale renholdere «fordi det er penger å spare på renholdernes pensjoner».

Da saken skulle behandles i byrådet møtte godt over hundre fagorganiserte opp i byrådssalen. Det påvirket ikke byrådet som banket saken igjennom på under fem minutter.

Konsekvensen er i verste fall at 58 renholderne i Tromsø kommune mister jobben.

– Det er synd at byrådet kjører dette gjennom, uten støtte hos andre enn i egne rekker. Det ligger i kortene av mange vil miste jobben, sier Fred Magne Johansen, hovedtillitsvalgt i Fagforbundet Tromsø.

Han reagerer på flere sider av både vedtaket og saksbehandlingen. Og mener byrådet kjører gjennom en rent ideologisk sak, uten å ta hensyn til de mange motforestillingene som er kommet fram.

Interessant erfaring

Byrådsleder Øyvind Hilmarsen (H) mener konkurranseutsettingen vil bli en interessant erfaring for Tromsø kommune, skriver iTromsø.

– Dette vil gi også kommunalt ansatte muligheten til å vise at de er konkurranse-dyktige. Man vil få et sammenligningsgrunnlag mellom kommunale og private tjenester, og det er også grunnen til at bare deler av virksomheten blir konkurranseutsatt, sa Hilmarsen.

Utsatt yrkesgruppe

Renholdere er blitt en utsatt yrkesgruppe i en bransje med stadig mer frynsete rykte. Nylig avslørte Dagbladet at renholds-firmaet som vasker statsminister Erna Solbergs kontor driver ulovlig. Firmaet betaler ikke sine ansatte lovpålagt overtid og arbeidstidsbestemmelsene brytes.



FOTO: OLA TØMMERÅS

– Dette er gammelt nytt i den private renholdsbransjen i Tromsø. Her er regelen at overtid ikke utbetales, og at renhold-erne ikke får betaling for tida de bruker for kjøring mellom jobber, sier Johansen.

Taper en million

De kommunale renholderne har en ytel-spensjon som garanterer 66 prosent av sluttlønna i pensjon så lenge de lever. I den private renholdsbransjen opereres det med innskuddspensjon på 2 prosent som gir en minimal pensjon i ti år fra fylte 67 år.

– Men denne saken handler om mer

enn pensjon. Kombinert med bortfall av særaldersgrense, dødsfallsforsikring og dårligere yrkesskadebestemmelser taper de kommunale renholdere over 55 år ca en million kr i AFP ved skifte av tariff, sier Johansen.

Har ikke gitt opp

Vedtaket er endelig. Ved å la private aktør-er konkurrere om anbud på mindre enn 75 millioner kroner slipper byrådet innblanding fra kommunestyret. Selv om byrådets vedtak er endelig har ikke Fagforbundet gitt opp å vinne fram med sitt syn.

– Vi har «tvistet» Tromsø kommune når

Tromsø: Hovedtillitsvalgt Fred Magne Johansen sammen med renholderne i Tromsø. Byråden vil spare penger og da er det renholdernes pensjon de vil ta.

det gjelder konsekvensene både av pen-sjons- og HMS-biten i denne saken. I mars skal det være tvistemøte, så får vi se hva som kommer ut av det, sier Johansen.

Les hvordan det mørkeblå byrådet har unndratt saken fra demokratisk behandling på fagforbundet.no

MARIANNE BILLING

Kan kreve større stilling

Paragrafen i Arbeidsmiljøloven som sier at du kan kreve stillingsprosent tilsvarende faktisk arbeidet tid, trådte i kraft 1. januar 2014. Fra 1. januar 2015 kan vi begynne å kreve høyere stillingsprosent for medlemmene våre.

– Dersom en har kontraktfestet 25 prosent stilling, men i realiteten har jobbet 100 prosent gjennom året, vil en nå ha krav på en heltidsstilling, sier Fagforbun-dets leder, Mette Nord.

Den nye paragrafen i Arbeidsmiljø-loven ble vedtatt av de rødgrønne med virkning fra 1. januar 2014. Siden man har rett til den stillingsbrøken man faktisk har jobbet de siste tolv månedene, kan den begynne å tas i bruk nå til å gi folk i små stillinger en lettere hverdag.

– Fra 1. januar 2015 har vi fått et verk-tøy til i verktøykassa for å nå målet om

retten til heltid. Denne mertidsparagra-fen styrker vår kamp for retten til hel-tidsstillinger. Organisasjonene i arbeids-livet må nå være klar for å ta forhandling-ene der en ansatt har krav på økt stil-lingsbrøk, sier Nord.

Sånn er regelen

§ 14-4 a. Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid

Deltidsansatte som de siste 12 måne-der jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med



FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN

Delte deltidskake: Fagforbundets tidligere leder Jan Davidsen, LO-leder Gerd Kristiansen, Ap-nest-leder Helga Pedersen, og Aps medlemmer i Arbeids- og sosialkomiteen; Anette Trettebergstuen, Kari Henriksen og Thor Erik Forsberg feirer at deltidansatte får styrket sine rettigheter. (2014)

mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger fore-ligger. Tolv månedersperioden skal be-regnes med utgangspunkt i det tids-punkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

Twist om rett etter denne bestemmel-sen avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

KARI-SOFIE JENSSEN OG ANNE KATHRINE ELLILA

Meningen bak

Til § 14-4a første ledd (forkortet red.)

Bestemmelsen gir deltidsansatte som jevnlig har jobbet utover avtalt arbeids-tid de siste tolv månedene rett til stilling tilsvarende deres faktiske arbeidstid i denne perioden. Det presiseres i lov-teksten at referanseperioden på tolv måneder skal regnes bakover i tid regnet fra det tidspunkt arbeidstaker fremmet krav etter bestemmelsen.

Ifølge lovteksten er det «arbeid utover avtalt arbeidstid» som utløser retten til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Den typiske situasjonen vil være der

arbeidstaker arbeider «ekstravakter» ut-over avtalen, eller av andre grunner arbeider «overtid» i sin deltidstilling; såkalt merarbeid.

Kravet om «jevnlig» merarbeid inne-bærer at merarbeidet må ha en viss hyppighet og at det samlet sett må ha et visst omfang. Hovedpoenget er at bruk-en av merarbeid i det store og hele skal fremstå som en etablert praksis i den aktuelle referanseperioden.

Bestemmelsen er ikke til hinder for at partene kan avtale en mindre utvidelse av stillingen enn hva arbeidstaker har rett til etter lovparagrafen.

Når det gjelder det nærmere inn-holdet i stillingen, slik som plassering av arbeidstid og arbeidssted, skal dette til-svare innholdet i det merarbeid vedkom-mende faktisk har utført i den aktuelle perioden. I dette ligger at den deltid-ansatt ikke selv kan velge hvilket sted eller avdeling hun eller han skal utføre arbeidet. Det betyr også at arbeidstaker må akseptere samme omfang av ube-kvemme vakter som i merarbeidet, der-som arbeidsgiver ønsker dette.

Retten til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid gjelder ikke dersom arbeids-giver kan dokumentere at virksomheten

ikke har behov for merarbeidet i tida framover. Arbeidsgiver må i tilfelle legge fram konkret dokumentasjon som kan sannsynliggjøre at virksomheten ikke lenger har samme behov for merarbeidet.

Til § 14-4 a andre ledd

Bestemmelsen fastsetter at tvist etter § 14-4 a første ledd om rett til stilling til-svarende faktisk arbeidstid skal avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Det innebærer at tvist etter § 14-4 a ikke kan bringes inn for domstolene før den har vært prøvet for tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2 andre ledd.

Nytt lønnssystem i KS-området



FOTO: JAN LILLEHAMRE

Gjennomslag: Fagforbundet har fått løst problemet med at lønnstillegg som er gitt i lokale forhandlinger som regel blir spist opp ved neste oppgjør.

I KS-området blir det innført et nytt lønnssystem 1. mai 2105. Dette ble avtalt i hovedoppgjøret 2014.

Bakgrunnen for å lage det nye systemet er problematikken med at lønnstillegg som er gitt i lokale forhandlinger som regel blir spist opp neste gang tariffavtalens minstelønnssatser blir hevet i sentrale forhandlinger. Fagforbundet har jobbet i flere tariffoppgjør med å finne løsninger som skal sikre at lokale tillegg til enhver tid skal komme i tillegg til den enkeltes lønn. Etter flere utvalgsarbeid med KS de siste årene er partene enige om et system som skal garantere at tidligere gitte og framtidige tillegg ikke spises opp.

Prinsipper

- Systemet er et garantilønnssystem som skal sikre at alle får en lønnsutvikling.
- Tariffavtalens minstelønnssatser blir erstattet med en garantert årslønn og tillegg for ansiennitet.
- Tilleggene legges på den enkeltes årslønn ved hvert ansiennitetsopprykk.

Hvordan

I tariffoppgjøret 2014 ble det laget en tabell som viser garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet, og hvordan disse er regnet ut. Både garantilønn og ansiennitetstillegg blir forhandlet av de sentrale parter. Tabellen står i Riksmeklerens møtebok og i den nye hovedtariffavtalen. Garantilønna er kronebeløpet på hvert o-årstrinn. Alle lønnstilleggene for ansiennitet beregnes i prosent av dette og er

omregnet til kronebeløp. Størrelsen i prosent varierer på hvert enkelt ansiennitetstrinn, og kan leses direkte ut av tabellen.

Ansiennitetsstigene er utvidet med nye trinn etter 2 og 6 år for å lage en jevnere opprykkstakt. Ansienniteten skal fortsatt beregnes etter bestemmelsene i hovedtariffavtalen, Kap 1 § 12. Her er det ingen endringer.

Det er heller ingen endringer når det gjelder datoen for opprykk. Ansiennitetsdatoen fastsettes ved tilsetning, og opprykk til neste ansiennitetstrinn skjer som vanlig på samme dato.

Flyte-oppå er løst

Eksempel: Når resultatet av mellomoppgjøret og nytt lønnssystem per 1.mai er iverksatt, og beregnet ansiennitetsdato er 1.september, skjer opprykket til neste ansiennitetstrinn denne datoen. Lønnstillegget for ansiennitet på trinnet man kommer til legges på toppen av den enkeltes lønn. For å forstå beregningsmåter og tallstørrelser er det en forutsetning at tabellen i tariffavtalen blir brukt.

Forbundet mener oppbygging av systemet vil sikre at flyte-oppå-problemet er løst. Erfaringer med innføring og praktisering fram til tariffoppgjøret 2016 vil danne grunnlag for eventuelle justeringer.

HILDE LØKHOLM

Trondheim:

– Et rødgrønt utstillingsvindu

Ap-styrte Trondheim gir arbeidsministeren på lanken når de sier nei til å ansette midlertidig uten videre begrunnelse.

For ordfører Rita Ottervik handler det om at kommunen skal framstå som en ansvarlig og attraktiv arbeidsgiver. Hun får skryt fra Fagforbundet og Mette Nord, som mener flere kommuner bør følge etter.

– I Trondheim kommune er det politisk vilje blant flertallet som styrer til å begrense bruken av midlertidige ansettelser. Det kan vi gjøre gjennom kommunens personalpolitikk, sa Ottervik under bystyremøte.

Kampen om de dyktigste ansatte

Ottervik ønsker flere faste ansatte for å kunne tilby dem trygghet, som hun mener igjen vil bety bedre kommunale tjenester. Dersom Trondheim skal vinne kampen om de beste folkene, må kommunen kunne tilby noe mer enn midlertidige stillinger.

– Vi har ikke behov for å utvide ansettelser med tanke på midlertidighet. Der som vi skal vinne kampen om de dyktige menneskene, for eksempel i eldreomsorgen, må vi tilby hele og faste stillinger, sier Ottervik til NRK.

Et rødgrønt utstillingsvindu

Mette Nord og Rita Ottervik møttes dagen før bystyrevedtaket, for å diskutere hvordan Trondheim kommune kan bli en best mulig arbeidsgiver. Nord mener Ottervik med flere, er foregangskommuner når de ønsker å kun ansette i hele, faste stillinger.

– De ser verdien av trygghet og verdi-

en av å bygge kompetanse og kunnskap. Det synes Fagforbundet er en så god og viktig sak, og derfor vil jeg innom å takke Rita, uttaler Nord til NRK.

Risikosport

Nord trekker også fram lange arbeidsdager som ugunstig i lovforslaget. Ifølge henne øker risikoen for feil dramatisk dersom arbeidstida overstiger åtte timer. Det kan gi fatale konsekvenser blant annet i eldreomsorgen.

– Som midlertidig ansatt er en ikke i posisjon til å si nei, selv om det ikke er forsvarlig å jobbe. I helsevesenet viser undersøkelser at faren for å gjøre feil i jobben øker dramatisk i takt med arbeidsdagens lengde. Det er ikke et slikt helsevesen vi ønsker oss, sier Nord.

Kamp på alle fronter

Arbeids- og sosialkomiteen på Stortinget behandler alle forslagene til endring i arbeidsmiljøloven. Komiteen skal avgi innstilling for Stortinget 17.mars.

Nord håper flere kommuner velger å forholde seg til dagens arbeidsmiljølov og at stortingskomiteen velger å si nei til regjeringas forslag.

– Helheten i forslagene til endring vil etter alle solemerker bety at arbeidslivet vil endres i negativ retning. Vi må jobbe på alle fronter for å si nei til forslagene fra den blåblå regjeringa. Tillitsvalgte i kommunene må få kommunestyrene til å vedta lignende forslag som i Trondheim. Samtidig vil vi sammen med resten av fagbevegelsen legge press på Stortinget til å si nei, avslutter Nord.

Vedtaket:

Det var Arbeiderpartiet på vegne av Ap, SV, KrF, MDG og SP som fremma og stemte for følgende forslag. Vedtaket skjedde mot Høyre, Frp og Venstre sine stemmer.



FOTO: KARI-SOFIE JENSEN

Utdrag: «Trondheim kommune skal være en ansvarlig og seriøs arbeidsgiver, der trygg eldreomsorg, gode skoler og gode kommunale tjenester for befolkningen har hovedprioritet. Som en følge av dette, ønsker bystyret en arbeidsmiljølov som gir trygghet og stabilitet for arbeidstakere og arbeidsgivere. Det oppnår man ikke gjennom økt bruk av midlertidige ansettelser. Dersom et flertall på Stortinget allikevel vedtar regjeringens forslag om midlertidighet, vil Trondheim kommune som arbeidsgiver likevel fortsette med dagens praksis».

KJETIL VEVLE

Hva er din kampsak?



Wenche Iren Steen,
faggruppe for helsefagarbeidere

Vi må satse tyngre på rekruttering til yrket. Mange hopper av utdanningen før de er ferdige. Om bare et par tiår kan vi komme til å mangle nærmere 60 000 helsefagarbeidere. De som fullfører må tilbys hele faste stillinger og et arbeidsmiljø de kan leve med.



Ingvar Skjerve,
faggruppe for sykepleiere

For meg er det viktig at personsentrert omsorg må bli det bærende prinsipp i eldreomsorgen. Det betyr at vi skal bort fra gruppetenkningen, bort med institusjonstenkning – og gå over til å møte alle som kommer til eldreomsorgen som unike personer.



Aud Hope Knudsen,
faggruppe for yrkesfaglærere i helsefag

Jeg ønsker at det blir orden på voksenopplæringen for helsefagarbeidere. Det er alt for få voksne som får lærlingplass. De voksne blir i større grad enn unge værende i yrket. Vi må gi voksne et godt utdanningstilbud for å nå rekrutteringsmålene for yrket.



Kjell Arne Lien,
faggruppe for barnevern

Jeg jobber for at barneverntjenesten skal legge opp til et godt samspill mellom arbeidsplasser og barn og familie. Helsetjenester, barnehage og skole må ta sin del av ansvaret for utsatte barn.

Spar regnskogen

Får du OSS e-post-nyhetsbrev, kan du reservere deg mot å få papirutgaven.

Fyll ut medlemsnummer og navn for bare å få nyhetsbrev på epost og lese OSS på nett:

<http://oss.fagforbundet.no/om>

Tillitsvalgtportalen

Nettopp blitt valgt?

Usikker på rollen din og hva du skal gjøre?

Logg deg inn i medlemsportalen gå inn på [For tillitsvalgte](#).

Her finner du en startpakke for tillitsvalgte.

Velkommen som tillitsvalgt!

oss fire på gangen

NYHET

Fagforbundets nettverden

– I god fagforeningsånd har Fagforbundet kanskje landets mest demokratiske nettsider. Det er i hvert fall sånn jeg tenker, sier Fagforbundets ferske nettredaktør Ellisiv Solskinnsbakk.



Millionbesøk: – Nettet kan aldri erstatte ordentlige møter

Med rundt 1500 publisister fra fylker, fagforeninger og administrasjon som er med på å bygge opp sidene med innhold, er nettsidene å betrakte som en slags dugnad.

– Det er vi veldig stolte av og det gjør det både ekstra spennende og utfordrende å jobbe med, forteller hun.

I løpet av ei uke har fagforbundet.no i gjennomsnitt over 20 000 besøk, noe som betyr over en million besøk i året.

Søke, søke

Bak forsidestrukturen www.fagforbundet.no ligger det 7 500 aktive sider, inkludert OSS tillitsvalgte og fylker og foreninger på nett.

– Den som kommer «utenfra» og besøker sida for første gang, vil lett få den basic informasjonen de trenger for å bli medlem, og få et inntrykk av hva Fagforbundet står for. De som har mer avan-

serte behov, som ofte er tilfelle med tillitsvalgte, vil også finne mye nyttig her – og ikke minst i tillitsvalgtportalen, sier Solskinnsbakk.

Med over 7 500 aktive sider med nyttig informasjon, temasider, tariffstoff og yrkesfaglige sider – hvordan finne fram?!

– Det er såklart ingen meny som kan dekke alt dette på forsida – derfor må vi tenke mer som vi gjør med Googlesøk, og benytte søkefeltet aktivt hvis det er noe du ikke finner i hovedmenyen, oppfordrer Solskinnsbakk.

Tidlig ute

Da Fagforbundet fikk nye nettsider i 2012, var forbundet veldig tidlig ute med en løsning som var tilpassa mobil og nettbrett.

– Det ble sånn fordi vi oppdaga at en stor del av besøket på sida vår kom fra mobiltelefon. Der lå vi høyere enn gjen-

nomsnittet blant befolkninga på den tida, og det skyldtes kanskje at vi har tillitsvalgte og medlemmer som er mye på farten i hverdagen, forteller Solskinnsbakk.

Nå har mobil- og nettbrettbruk eksplodert overalt, og over femti prosent av trafikken på forbundets nettsider kommer fra mobiltelefoner og nettbrett.

Videre, videre

Det jobbes hele tida med videreutvikling og forbedring av nettsidene.

Informasjonsavdelinga i Fagforbundet sentralt har hovedansvar for innholdet på fagforbundet.no, oss.fagforbundet.no, medlemsportalen og tillitsvalgtportalen. Per i dag har alle fylkene og de aller fleste fagforeninger nettsider som ligner de sentrale sidene, og nesten alle har i løpet av 2014 fått tilbud om eller vært igjen- nom opplæring i å publisere stoff på egne sider.

Fag og yrke

– Nettsidene har alltid hatt yrkessider, men når forbundet nå har ekstra oppmerksomhet på det yrkesfaglige, er vi godt i gang med å videreutvikle og forbedre sidene til hvert enkelt yrke.

– Sånn kan flere speile seg gjenkjennende på nettsidene våre. Samtidig må også tariff- og samfunnsengasjement komme godt fram – med utgangspunkt i Fagforbundets tre pilarer; tariff, samfunn og yrke, sier Solskinnsbakk.

Hun understreker at nettkommunikasjon og sosiale medier blir stadig viktigere for å holde kontakt med medlemmer og kunne gi enda bedre informasjon og service. Det samme gjelder deltakelse i den politiske og faglige debatten på lokalt og nasjonalt nivå.

KARI-SOFIE JENSSEN



- Twitter er en enkel og demokratisk mikrobloggingstjeneste, hvor alle som vil kan følge hverandre.

En tweet er en kort melding på maks 140 tegn, gjerne med lenke, bilde eller video.

- Vi har nærmere 3400 følgere på Twitter. Det er flere politikere, politiske partier, medier og mange enkeltpersoner.

- Vi twitrer saker og interessant stoff fra fagforbundet.no – [facebook](http://facebook.com/fagforbundet)sida vår og saker fra OSS tillitsvalgte, oss.fagforbundet.no.

- Fagforbundet Ungdom, Fagbladet og noen lokale fagforeninger har egne twitterkontoer.

- Enkelte rådgivere i Fagforbundet har egne kontoer, for eksempel: pensjonseksperter @SFuglevaag.



- Fagforbundet har nærmere 20 000 følgere på Facebook.

- Sida oppdateres jevnlig med nyheter og relevant informasjon.

- Fylker og lokale fagforeninger har egne Facebook-sider med relevant informasjon for sine medlemmer.

- Medlemmer kan komme med innspill og/eller spørsmål til Fagforbundet via Facebook.

- Facebook-sida brukes til ulike kampanjer og vil bli en sentral del av Fagforbundets valgkamp.

- Mette Nord har en egen Facebook-side hvor hun legger ut nyheter og bilder av hennes aktiviteter.

Lik og spre våre sider:

facebook.com/fagforbundet
facebook.com/mette.nord.fagforbundet

Halvparten velger gruppeforsikring

Ferske tall viser at omtrent halvparten av dem som melder seg inn i Fagforbundet takker ja til Fagforbundets gruppeforsikring.

– Det er bra, men vi tror mange flere ville hatt nytte av ordningen, sier Elin Veimo i arbeidsutvalget.

Gruppeforsikringa er en ulykkes- og uføreforsikring som også inneholder en dødsrisikoforsikring.

Ulykkesforsikringa omfatter hele familien og kan gi opp til 2,7 mill kroner i erstatning for enslige. Er man et par deles det samme beløpet i to og er man en familie på fire, deles det på fire.

Uføredelen gir en tilleggspensjon dersom man blir helt eller delvis ufør, og er høyest for yngre medlemmer og trappes ned etter hvert som man blir eldre. Dødsfallsforsikringen gir en engangserstatning på 4 G (353 480 kroner per 1.5.2014).

Vanskelig navn

– «Gruppeforsikring» er kanskje et litt utydelig navn, noen takker nok nei før de skjønner hva dette er, sier Veimo.

– Man kan få kjøpt mer omfattende forsikringer, men de er ofte dyrere. Denne forsikringen er først og fremst for alle som ikke har andre ordninger. Den gir en grunnleggende sikkerhet for at

man ikke blir stående helt på bar bakke, dersom noe skulle skje, sier hun.

Mulig å angre

Når medlemmene melder seg inn, kan de bli med i ordningen uten å skrive helseerklæring. Takker du først nei og så skifter mening, er det fullt mulig. Da må du fylle ut egenerklæring om egen helse. På Fagforbundet.no/forsikring er det enkelt å gå inn i gruppeforsikringen og finne egenerklæringen.

– Vi forventer ikke at alle tillitsvalgte kjenner disse ordningene, men det er greit å vite at man finner informasjon, både om denne og andre for-

sikringsordninger på fagforbundet.no. Medlemmene kan få mer informasjon ved å henvende seg til LO-Favør eller forsikringssekretariatet i Fagforbundet. Vi som har forhandlet fram denne ordningen mener den er rimelig og gir en grunnleggende trygghet for medlemmene. Det har vært viktig for oss, sier Elin Veimo.



GEIRMUND JOR

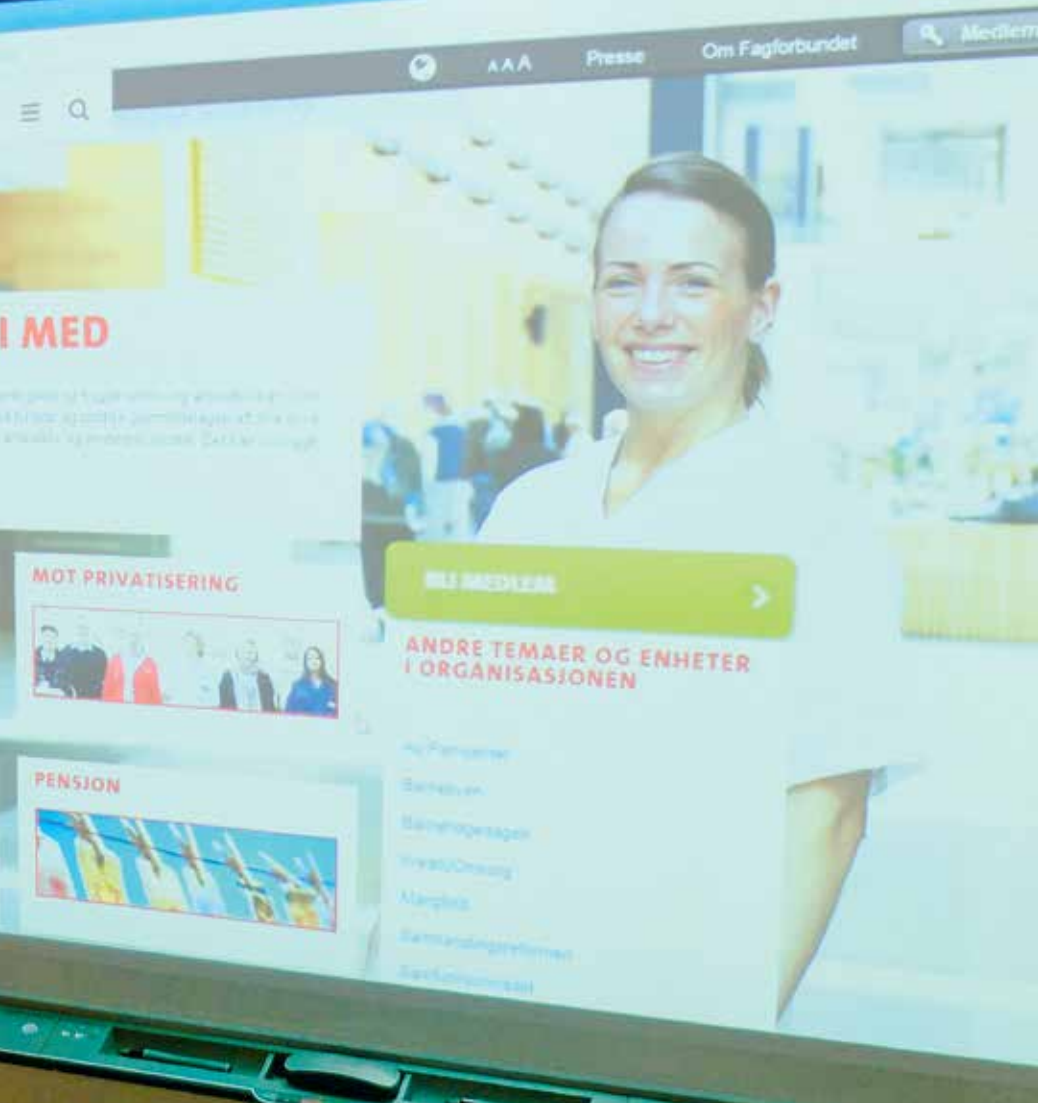


FOTO: KNUT BROBAKKEN

r med folk, men er et supereffektivt alternativ, sier Ellisiv Solskinnsbakk.

– Facebook blir stadig viktigere

Informasjonsrådgiver Kjetil Vevle, tror Facebook blir avgjørende for hvordan vi kommuniserer med medlemmene framover.

Han viser til hvor effektiv og enkelt Facebook fungerer for å nå ut til mange. Samtidig tror han Facebook kan virke mobiliserende på Fagforbundets medlemmer i tariffoppgjør og i valg. – I sosiale medier treffer vi medlemmer og mennesker som sympatiserer med fagbevegelsen, som vi ikke treffer på andre plattformer. Det tror vi virker mobiliserende og gir økt oppslutning om fagbevegelsens politikk.

Fagforbundet og Facebook i dag
– Fagforbundet har i dag en offisiell Facebook-side som oppdateres daglig med nyheter, kampanjer og informasjon og andre arbeidslivsspørsmål vi mener kan være til nytte for medlemmene. Sida fungerer også som et sted hvor medlemmer kan stille spørsmål til Fagforbundet, sier Vevle.

Facebook for fylker og lokalforeninger i det daglige arbeidet
– Facebook har et veldig stort potensiale, som mange foreninger er flinke til å utnytte. Suksessoppskriften er å finne tillitsvalgte som interesser seg for Facebook og tenker på hvilke saker som er relevante.

– Det er viktig å oppdatere med nyheter eller saker fra egen nettside hyppig, slik at medlemmene ser at det skjer noe. Det handler jo om å kommunisere med medlemme, sier Vevle.



Facebook i valgkampen
– Fagforbundet engasjerer seg tydelig i valgkampen og ønsker å sette medlemmenes interesser på dagsorden. – Fagforbundet jobber for at våre medlemmers interesser skal bli hørt i valgkampen. Ved årets kommunevalg vil det for mange handle om å stemme på sin neste arbeidsgiver. Vi vil bruke Facebook aktivt for å høre om hva våre medlemmer synes er viktig, samtidig som vi vil bruke Facebook mer til kampanjer enn hva vi har gjort tydeligere. De som vinner valg, vinner ofte kampen på sosiale medier, sier Vevle.

KARI-SOFIE JENSSEN

Hvordan få til en god varslingskultur?

Hvordan står det egentlig til med varslingskulturen rundt på de forskjellige arbeidsplasser?

Er vi flinke til å berømme dem som tør stå fram for å si fra? Har vi gode systemer og rutiner for varsling? Og hvordan håndterer vi ledere, gjerne mellomledere og førstelinjeledere, som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold?

Er det slik at ledere som varsler blir møtt med et anerkjennende klapp på skulderen og takk, eller blir de møtt med krav om lojalitet til linja og bedriften. Og i verste fall straff.

Hva kan verneombud gjøre for at

varsling i de ulike kanaler ansees både som trygt og som en metode til å forbedre oss?

Arbeidstilsynet oppfordrer til åpenhet og god kommunikasjon på arbeidsplassene. Å jobbe med kommunikasjon gir ikke bare mer åpenhet rundt varsling, men hjelper oss til å forbedre og ivareta relasjoner – altså det psykososiale arbeidsmiljøet.

Eksempler på tiltak som Arbeidstilsynet mener kan fremme åpenhet og god kommunikasjon rundt varsling er:

- Møteplasser med tid og muligheter til å delta.
- Åpenhet rundt normer og verdier.



FOTO: CAMILLA BENDIXEN

Lykke: Songdalen kommune er heldige som får 50 nye fagarbeidere.

Songdalen feirer nye fagarbeidere

Hovedtillitsvalgt i Fagforbundet Songdalen, Janne Slotte, var stolt da hun tok imot festkleddede medarbeidere og gjester sammen med Songdalenordfører Johnny Greibesland i Kristiansand i januar.

Kommunen inviterte femti medarbeidere til festmiddag. Alle hadde gjennomført teoridelen for fagprøven de siste årene. De feiret de gode resultatene Songdalen har oppnådd i programmet «Saman om ein betre kommune» sammen med styringsgruppa, gode medspillere og gjester fra programmet sentralt.

Satsset på kompetanse
Songdalen har erfart hvordan alle tema i Saman om ein betre kommune henger sammen. De har satsset både på kompetanse, heltid og nærvær. Ikke uten grunn var det tiltakene og resultatene som er oppnådd blant fagarbeiderne som ble feiret.

Songdalen startet et renholderprosjekt i 2010 med mål om å øke nærværet, avskaffe ufrivillig deltid og styrke fagkompetansen hos kommunens 25 renholdere. Sykefraværet var ved oppstart ca 16 prosent og kun en renholder hadde fagbrev. Sykefraværet ble redusert til 5,6 prosent ved prosjekts slutt i 2011.

Mange fagbrev
Programmet gjorde at det ble tilsatt egen renholdsleder, utarbeidet nye renholdsplaner og elleve ansatte gjennomførte teorikurs for fagbrev. Per dags dato har ni renholdere fått fagbrev og ytterligere to står for tur til å gjennomføre fagprøven. Med bakgrunn i de gode erfaringene med å tilby teorikurs for fagbrev i renhold fikk også ansatte i barnehage og i helse- og omsorgssektoren det samme tilbudet fra kommunen i 2012. Tre timer i uka, etter arbeidstid gjennom et helt år, har 19 barnehageassistenter og 14 helse- og omsorgsarbeidere skaffet seg mer kunnskap om fagene sine.

Janne Slotte forteller om stort engasjement og livlige, faglige diskusjoner rundt på arbeidsplassene som et resultat av kursene.

Sykefraværet ned
Sykefraværet har ligget høyt i barnehagene, også i Songdalen. I 2011 var sykefraværet i kommunens barnehager 13,5 prosent. – I løpet av prosjektperioden (2012 – 2014) har vi redusert sykefraværet i denne sektoren med cirka 40 prosent og ligger nå på ca 7,8 prosent ved utgangen av 2014, forteller personalsjef Beth Repstad begeistret.

På vei mot heltid
I tillegg til jobben som hovedtillitsvalgt har Janne Slotte vært prosjektleder i halv stilling for å kartlegge uønsket deltid. Dette for å legge til rette for større stillinger i helse- og omsorg. Hun har gått grundig og systematisk til verks. De har halvert antall ansatte med uønsket deltid, og gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 66 til 70 prosent. I påvente av større budsjett-rammer er veien mot mer heltid staket ut.

Trepartssamarbeid nødvendig
Ordføreren framhevet det gode trepartssamarbeidet og den brede enigheten om å utvikle egne ansatte i kommunen. Prosjektlederne Sonja Haukås og Janne Slotte fikk særlig takk for sin gode ledelse og gjennomføring av prosjektene. Alle de kompetente fagarbeiderne fikk hver sin rose med stor takk for det de gjør for kommunen. Arbeidsgiver ser sine ansatte og vet å feire gode resultater. Nye og ambisiøse mål er allerede satt.

OMSTILLINGSENHETEN



Dette er temaer som blant andre verneombud kan være med å sette på dagsorden for å lage en god kultur for varsling.

RAMONA E. BRAANEN, VERNEOMBUD

PERSPEKTIV



ILLUSTRASJON: TRUDE TIENSVOLD



INGEBRIGT STEEN JENSEN
Forfatter, rådgiver, reklame-
mann og fotballentusiast

KOMMENTAREN

Hvem eier folkets eiendeler?

Dette er det store spørsmålet, det som har engasjert over 100 000 nordmenn de siste månedene, i en slik grad at politikerne er blitt rystet. Selv har jeg initiert aksjonen «Nei til salg av Norge», og fått 12 000 underskrifter på halvannen uke. En Facebookside med samme navn har fått 30 000 «likes». Oppropet «Nei til salg av Statskog» har 40 000, og oppropet mot endringer i Deltakerloven (frykt for slag av norske fiskeresurser) har også femsifret antall deltakere.

Men nytter det? Når mange politikere trekker foraktelig på skuldrene og fastslår at de ikke kan styre «etter tilfældige meningsmålinger»? Vi spurte folk om de var for eller mot fem ulike nedslag – av Flytoget, Kongsberg Gruppen, Telenor, Statskog og fiskeressurser. Svaret var øredøvende tydelig: Nei, nei, nei, nei og nei. Størst motstand er det mot salg av naturressursene, men selv der forskjellen er minst (Telenor) er det 60 av 100 som er mot.

Folk forstår ikke salgsiveren av verdier som er skapt av våre forfedre og som skal overlates til våre etterkommere. Salg av verdier vi ikke kan kjøpe tilbake, og som vil gi oss penger vi ikke trenger.

Men vi er jo bare «folket», og «folk skjønner ikke hva de blir spurt om og hva de svarer på», har politikere uttalt. Vi er uopplyste og følelsestyrt. For det er visst det dummeste av alt; følelser, gjerne omdøpt til «føleri». Vi evner ikke å gjøre det folk som har gått på BI og Handelshøgskolen klarer, nemlig å regne. I stedet driver vi med magefølelser, ryggmargsreflekser og sunt folkevett. Tenk om landet skulle bli styrt av sunt folkevett? Hvordan skulle det gå?

Det mest fascinerende er politikernes suverene forakt for folkeviljen. Men disse verdiene er jo våre! Det er ikke Elisabeth Aspakers torskestamme, Sylvi Listhaugs skog eller Monica Mælands Flytog. Det er vårt! Regjeringa har fått fire år til å forvalte våre verdier. De mener åpenbart at dette gir dem full råderett over eiendelene. Slik foregående rødgrønne regjeringer har gjort på omtrent på samme måte; forberedt salget av Cermaq (som ble gjennomført av de blåblå), et av verdens fremste havbruksselskaper, nå eid av japanske Mitsubshi. Det er altså teit at

folket eier et slikt verdifullet og fremtidsrettet selskap, men kjempelurt at et japansk gigantselskap eier det – som et av ca tusen datterselskaper. Om mulig enda verre var salget av førselskapet Ewos, verdens fremste kompetansemiljø på fiskefôr, og nøkkelen til alt havbruk. Nå er det eid av et amerikansk investeringsselskap.

Så den uforståelige forelskelsen i utenlandske eiere, og forakten for folkeie, går på tvers av politiske skillelinjer. Akkurat som motstanden mot alt sammen gjør det. Høyrevelgerne sier et overveldende nei til fire av de fem mulige salgene, og et nølende ja til det femte – nedslaget i Telenor.

Det jukses også. «Vi skal redusere statlig eierskap fra 35 til 32 prosent på Oslo Børs...», sier de, for å få det til å høres minimalt ut. Men det er ikke lite. Folkets eierskap til Telenor, Europas mest lønnsomme tele-selskap, skal nesten halveres! Hele Flytoget skulle ut, visst nok til noen kinesere. Kongsberg Gruppen, et nytt verdensledende kompetansemiljø og viktig for nasjonal sikkerhet, skulle også selges ut i store deler.

Språkbruk er viktig. «Redusert statlig eierskap...», ok, høres ikke så gærnt ut. «Salg av nasjonale fellesverdier til utenlandske investorer» er ikke like fristende.

Nå har folket sagt nei. Nå har noen politikere lagt øret til bakken og fått en gryende bevissthet om at dette kanskje ikke er så lurt. Men selv om mye er satt på vent, er visst ingenting endelig stoppet. «Vi kommer tilbake med Eierskapsmeldingen», sier de.

Nordmenn er og har alltid vært et ulydig folk. Vi sa ikke ja til EEC eller EU, enda alle mektige grupperinger sa at vi måtte for å unngå undergangen. Vi sier nei til søndagshandel, enda regjeringen sier at det blir kjempefint. Vi sier nei til endringer i arbeidsmiljøloven, enda ministeren sier at det vil være bra for arbeidslivet. Vi gjør ikke som vi får beskjed om. Vi gjør det vi synes er riktig.

Ikke rart det er slitsomt å styre og stelle med oss. Men det burde være morsomt også. Og lønnsomt, hvis man lytter.

oss dommen har falt

Var ulovlig midlertidig ansatt – fikk erstatning og fast jobb



En ansatt ved rusomsorgen ved Sørlandet sykehus fikk i tingretten fast stilling og erstatning, etter å ha vært tilkallingsvikar uten kontrakt i nesten fire år.

Kvinnen jobbet som regel fire dager i uken, og mer i ferier. Hun fikk ikke skriftlig kontrakt. Tilkallingsvikariatet ble årlig forlenget ved at ledelsen gjorde vedtak om dette i enhetens datasystem. Kvinnen begynte som assistent, men utdannet seg til helsefagarbeider.

Fem nattevakter på seks helger

I forbindelse med ny turnus, ba kvinnen, som var enslig forsørger, om flere vakter. I den nye turnusen var det en ledig 70 prosent helgestilling. Hun ble satt opp på fem nattevakter i helg i en seksukers turnus. Dette tilsvarte 21,13 prosent stilling. I tillegg hadde hun en rekke andre vakter. De tillitsvalgte godkjente turnusen, men påpekte at arbeidstaker skal ansettes permanent hvis ikke stillingen/vikariatet de går i er for navngitte personer.

Fagforbundet fremmet krav

Da turnusen skulle evalueres krevde htv at helsefagarbeideren skulle ansettes fast etter arbeidsmiljølovens § 14-9. Det ble vist til nattevaktene hennes, og det ble fremmet krav om at fast ansettelse skulle tilsvare denne stillingsbrøken.

Fagforbundet var kjent med at enheten

ville utlyse tre helgestillinger for å fylle opp den ledige 70 prosent stillingen. De ba om at dette måtte utsettes til arbeidstakerens sak var avklart.

Fylte turnushull

Enhetslederen hevdet at kvinnen hadde fått vakter som var ledige pga langtidssykdom, endring av turnus og lignende. Ledelsen avviste kravet, til tross for at lederen tidligere hadde innrømmet at enheten hadde faste hull i turnusen og ledige stillingsprosenter. Hun søkte deretter på de utlyste helgestillingene, men nådde ikke opp fordi ledelsen ved sykehuset hadde bestemt at stillingene skulle besettes av ansatte med treårig høyskoleutdannelse.

Mer enn god nok

Tingretten påpekte at praksis åpner for midlertidig ansettelse i en viss tid ved

konkrete omstillingsprosesser, hvor arbeidsgiver ellers står i fare for å ansette noen som senere vil bli sagt opp. Det var ikke tilfelle her. Retten konkluderte med at de ledige vaktene løste et fast og permanent behov. I retten ga enhetslederen uttrykk for at arbeidstakeren var flink med pasienter, lett å spørre, tok på seg vakter på kort varsel og også hadde avbrutt ferie for å ta vakter ved enheten.

Arbeidstakeren hadde vært god nok for enheten som midlertidig ansatt i fire år og bør da også være god nok for fast ansettelse. Retten ga arbeidstakeren medhold i at hun skulle ansettes i 21,13 prosent stilling. Hun ble også tilkjent en oppreisningserstatning på 10 000 kroner. Arbeidsgiveren har anket dommen.

MARIANNE BILLING

NYHET

Feil om midlertidige ansettelser

På LOs nettside, lo.no, leser vi: 5. januar hevder Aftenpostens kommentator Gunnar Kagge at regjeringen forslår at maksimalt 15 prosent av ansatte i en virksomhet kan være midlertidig ansatt.

Dette er også hevdet av andre kommentatorer, men er feil. Regjeringens forslag er langt mer vidtgående.

Forslaget er at 15 prosent kan ansettes midlertidig uten begrunnelse, i tillegg til de som kan ansettes midlertidig under dagens regelverk. I dag må midlertidige ansettelser

begrunnes i at jobben er midlertidig (vikar, se-song, tiltak og opplæring). Over åtte prosent av ansatte er i dag i slike jobber.

15 prosentgrensen skal dessuten ikke gjelde små virksomheter. Minst en arbeidstaker skal kunne ansettes midlertidig uten begrunnelse. Norge har allerede 111 000 virksomheter med 1-4 ansatte, hvorav 14 000 i bygg- og anlegg, 18 000 i handelsnæringen og 7 000 i transport. Regjeringens forslag gir også insentiver til oppdeling av en virksomhet i flere, slik at flere dermed kan ansettes midlertidig.

Strengere straff for arbeidsmiljøkriminalitet

Regjeringa har oversendt lovforslag til Stortinget om endringer i bestemmelsene for strafferammene ved arbeidsmiljøkriminalitet. Dette skal behandles i vårsesjonen:

Man ønsker å heve strafferammene i arbeidsmiljøloven fra fengsel i tre måneder til inntil ett år, og fra to til tre år ved straffeskjerpende omstendigheter. Medvirkning straffes på samme måte.

Ved brudd på allmenngjøringsloven kan man i dag straffes med bøter. Man innfører nå fengselsstraff i inntil ett år og i inntil tre år ved grove brudd



Meld deg på sommerkonferansen!

Er du mellom 18 og 30 år, eventyrlysten og klar for å bli kjent med flere unge medlemmer i Fagforbundet? Bli med på Fagforbundet Ungdoms sommerkonferanse!

12. til 14. juni inviterer Fagforbundet Ungdom deg til å bli med på sommerens artigste eventyr.

I år kan du blant annet lære mer om hvorfor privatisering ikke er det beste for velferdsstaten, eller du kan bli med på en mental reise til Sør-Afrika og få et innblikk i fattige arbeideres arbeidsforhold.

Det blir en brennhet debatt mellom de politiske ungdomspartiene, stand up, kino og selvsagt den tradisjonelle kostymefesten.

Apropos tradisjoner: I år feirer Fagforbundet Ungdom sin tiende sommerkonferanse.

Det gjøres i idylliske omgivelser langs Tyrifjorden på Sundvolden. Derfor vil du også få muligheten til å bli med når AUF inviterer til et besøk på Utøya, hvor de vil fortelle deg om hendelsen og arbeidet med å gjenoppbygge øya.

Fagforbundet betaler både reise og opphold. For mer informasjon, besøk ungdom.fagforbundet.no.

Nettbutikken er stengt

Nettbutikken åpner igjen ca 1. mars.

I januar fattet arbeidsutvalget to viktige beslutninger når det gjelder profileringsartikler for forbundet:

1. Fagforbundet velger firmaet Artisti Profil som distributør til nettbutikken.
2. Hele organisasjonen skal i størst mulig utstrekning bruke Fagforbundets nettbutikk for å sikre etisk handel og at designhåndboka til forbundet overholdes.

Bruk nettbutikken

Fagforbundets nettbutikk skal være det naturlige stedet for alle organisasjonsledd å bruke når det er behov for profileringsartikler. Organisasjonsenheten overtar ansvaret og oppfølging av den nye nettbutikken.

Ny leverandør

Artisti er et veletablert firma. De vil få oversendt Fagforbundets profileringshåndbok som ligger til grunn når artikler produseres.

Avtalen med Artisti sikrer at ingen av varene er produsert av barn eller arbeidere som lever under kritikkverdige forhold. I tillegg skal nettbutikken holde seg innenfor prinsippene for etisk handel og hensyn til miljø og kvalitet.

Når ny nettbutikk er på plass vil alle bestillinger av varer som er på lager sendes innen to arbeidsdager etter at den er registrert. For varer med ekstra trykk må det forventes lenger leveringstid.

Spørsmål?

Ta kontakt med Gunn Kristin Johansen, 412 91 853/23 06 46 44 eller Jan Rudy Kristensen, 957 03 890/23 06 46 58.

TISA = økt privatisering

Lekkasjer fra TISA-forhandlingene viser at liberaliseringa av tjenester fører til økt privatisering, også innenfor helse.

Lekkasjen kommer fra en rapport der hovedtema er hvordan folk med private forsikringer innenfor helsetjenester lettere skal kunne kjøpe globale helsetjenester og dermed bidra til å fremme helseturisme.

Dr. Odile Frank, i den internasjonale fagforeningen for offentlige ansatte (PSI), sier dette vil gi økte helsekostnader i fattige land og lavere kvalitet i rike land.

Deltidsbrannansatte i Fane2

Slik finner du dem i Fane2

Det er to måter å registrere deltidsbrannpersonell på, så to søk må kombineres for å få full oversikt:

- Avansert søk og liste medlemmer: Legg inn «310 deltidsbrannpersonell» i feltet for yrke. Søket kan begrenses til aktuell fagforening, fylkeskrets, arbeidsgiver.
- Avansert søk og liste medlemmer: Legg inn «310 deltidsbrannpersonell» i feltet for lokal info. kode. Søket kan begrenses til aktuell fagforening, fylkeskrets, arbeidsgiver.

Skal registreres som «310 deltidsbrannpersonell»

Husk også at deltidsbrannpersonell skal registreres som dette i Fane 2. I et rundskriv fra 2007 (Rundskriv 6/07 om kontingent for deltidsbrannpersonell) finner du alle detaljene om hvordan det gjøres. Noen vil ha bimedlemskap, andre hovedmedlemskap, men alle skal legges inn med stillingskode «310 deltidsbrannpersonell».

Slik kan du og Fagforbundet bidra til å sikre at deltidsbrannpersonellet får den utdanninga kommunene er pålagt å gi dem.

MARIA WATTNE

Fagforbundet siden sist

■ Kommuner som tar i mot lærlinger får et forsprang på andre kommuner i kampen om arbeidskrafta.

– Å ta i mot lærlinger er et kvalitetsstempel og per nå er Fredrikstad best i Østfoldklassen, sier Fagforbundet Fredrikstad. De utfordrer andre østfoldkommuner til å gjøre det samme. Dette er et resultat av langsiktig arbeid mellom Fagforbundet og kommunen.

■ Gløymelding – Kommunestyret i Florø har vedtatt å ikke privatisere renholdet i kommunen. Fagforbundet i kommunen har kjempet hardt for medlemmene sine.

■ Fitjar frivilligsentral sitt ope hus for ungdom får Fagforbundet Fitjar sin kulturpris på kroner 10 000.

■ LO varsler at både kommunene og neste års tariffoppgjør blir viktige i kampen mot regjeringens endringer i arbeidsmiljøloven.

■ Krav til høyere stillingsbrøk? I praksis innebærer det nye regelverket at en arbeidstaker som er ansatt i 50 prosent stilling, men som har jobbet 80 prosent i gjennomsnitt de siste 12 månedene, som hovedregel nå kan kreve 80 prosent stilling. Der stillingen skal økes må arbeidstaker godta at den økte stillingsdelen er av samme type som det ekstraarbeidet som ga grunnlag for å øke stillingen.

■ KS har gjort ei undersøkning av sjukefråveret blant dei tilsette i alle kommunane i Norge. Statistikken er gjort tilgjengeleg mellom anna på NRK.no

■ Landsorganisasjonen kan ta til takke med null øre i sentralt tillegg i årets lønnsforhandlinger. LO begrunner det med den usikre situasjonen i norsk økonomi og industrien.

■ Adm.dir. i NHO Service, Petter Furulund, er oppgitt over vaskingen av Statsministerens kontor og Forsvarsdepartementet. – Så billig at de burde ha skjønt at det var useriøst, mener han.

■ Ambulansesjåførene er bekymret for konsekvensene dersom de skal overta transport av rusa og psykisk syke fra politiet. – Vi har verken verneutstyr eller adgang til å holde folk tilbake med makt, sier leder ved sykehuskontoret Hans Martin Aase i Fagforbundet.

■ Sist uke fikk Fagforbundet 247 nye medlemmer. Det betyr at vi nå har 343 505 medlemmer.

Pass på deltidsbrannfolk



Har din kommune deltidsbrannpersonell? Da må du passe på at medlemmene er rett registrert i Fane2, og at kommunen bruker pengene de er tildelt, til utdanning av deltidsbrannfolk.

Kommunene er pålagt å sørge for at deres deltidsbrannpersonell gjennomfører grunnutdanning ved Norges brannskole. Slik har det vært siden 2007. Innen 2012 skulle alle ha gjennomført den forskriftspålagte utdanninga. Det har dessverre ikke skjedd.

Økt bevilgning

Regjeringa bevilget 36,9 millioner kroner innenfor rammetilskuddet til kommunene på statsbudsjettet for 2015 til å øke utdanninga av deltidsbrannpersonell. Midlene er fordelt etter antall deltidspersonell i hver kommune. Der det er vertskommunesamarbeid, er midlene tildelt vertskommunen, som skal sørge for at de kommer alle til gode.

Brannskolen har kapasitet

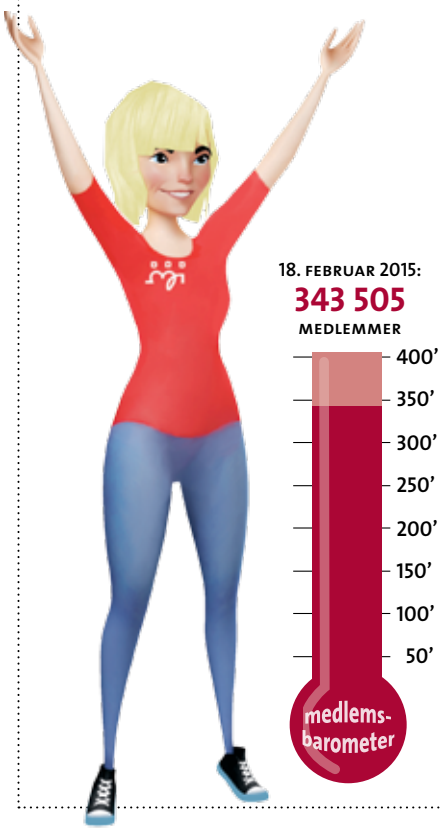
Fagforbundet har fått signaler om manglende kapasitet ved Norges brannskole, og at dette har vært et hinder for å gi deltidsbrannpersonell grunnutdanning etter forskriftene. Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) hevder at kapasiteten ved brannskolen ikke er et problem. Alle kommuner som ønsker grunnutdanning av deres deltidspersonell skal få tilbud om det.

Kan være brukt til andre formål

Det har likevel vist seg at ikke alle kommuner som var tildelt midler i 2014 hadde brukt dem. Dette har DSB kartlagt med blant annet en spørreundersøkelse i fjor høst. Det er viktig å passe på at midlene som er innvilget til utdanning av deltidsbrannpersonell gjennom statsbudsjettet for 2015 blir brukt, og at de ikke blir brukt til noe annet enn de var øremerket til.

Tillitsvalgte må følge opp

Hvor mye hver enkelt kommune med deltidsbrannpersonell er tildelt, går fram av beregningsteknisk dokumentasjon i et vedlegg til statsbudsjettet («Grønt hefte»). Alle fagforeninger med deltidsbrannfolk har fått denne informasjonen fra fylket. Nå må tillitsvalgte i disse kommunene følge opp og stille spørsmål om midlene.



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
ellisiv.solskinnsbakk@fagforbundet.no

kjetil.vevle@fagforbundet.no
martine.grymyr@fagforbundet.no
LAYOUT: berit.paulsen@fagforbundet.no
REDAKSJONEN AVSLUTTET: 20. februar 2015
OPPLAG: 20 000
TRYKK: Aktietrykkeriet
ISSN: 1891-2184



FOTO: JAN LILLEHAMRE



tillitsvalgt min hverdag
oss@fagforbundet.no

Uenig: Mette Nord har en hverdag som ofte preges av saker som topper mediebildet. Hun må kunne noe om alt. Denne uka var spørsmålet om vi er produktive nok her i landet. Regjeringa mener nei, Mette sier ja.

Mette Nord

Mette Nord mener norsk arbeidsliv fungerer godt og tror regjeringas produktivitetskommisjon har sett seg blind på økonomiske teorier. Hun peker på at kommisjonen har latt seg overbevise av at konkurranse og færre reguleringer vil sikre økt produktivitet og omstilling.

Nord får støtte fra blant andre økonomiprofessor Kalle Moene som uttaler at Norge har en produktivitetsvekst i verdensklasse.

– Det er oppsiktsvekkende at kommisjonen kommer med forslag og anbefalinger som går i motsatt retning av målsettingen om økt produktivitet og høy sysselsettingsgrad, blant annet forslaget om flere midlertidige stillinger, sier Nord.

Todelt arbeidsliv

Mette Nord viser til kommisjonen som gir sin støtte til flere av regjeringas vars-

lede reformer, deriblant endringene i arbeidsmiljøloven og den pågående kommunereformen. Hun advarer mot et todelt arbeidsliv dersom normen blir 25 prosent midlertidig ansatte.

– Den blåblå regjeringa går bort i fra å satse på trygghet og kompetansebygging, når de foreslår at hver fjerde arbeidstaker kan bli midlertidig ansatt. De harde fakta er at produktiviteten i arbeidslivet går ned, samtidig som kompetansen og kvaliteten på tjenestene svekkes. Folks hverdag vil endres når de ikke har langsiktige jobber og kan planlegge framtida si. Alt blir satt på vent for veldig mange og det har i hvert fall ikke en god effekt på vekst og produktivitet, sier Nord.

Ulikevirkelighet

Økonomiprofessor gir utvalget stryk for sin virkelighetsbeskrivelse.

Både leder av produktivitetskommisjonen, Jørn Rattsø og finansminister Siv Jensen, felte en hard dom over produktiviteten i norsk økonomi ved framlegging av kommisjonens rapport. Økonomiprofessor ved Universitet i Oslo, Kalle Moene, mener utvalget har tatt for hardt i når de beskriver produktiviteten i norsk økonomi som nærmest helsvart.

– Det store bildet er at produktivitetsutviklingen i Norge og Sverige har vært på nivå med USA, fra 1930 til i dag, sier Kalle Moene til Klassekampen.

Moene mener små forskjeller og den nordiske modellen er noen av hovedårsakene til vår høye produktivitet.

– I skandinaviske land har vi veldig mye mindre ulikhet, og fruktene av produktivitetsveksten er mye bedre fordelt her enn andre steder, sier Moene.

KJETIL VEVLE

Boikott i Oslo havn

Havnearbeiderne i Oslo lar seg ikke kue av tyrkiske Yilport. Fra torsdag 5. februar er det boikott av havna i Oslo. LO-ledelsen støtter boikotten.

Fra 1. februar 2015 og de neste 20 år, er tyrkiske Yilport eneste operatør av containerhavna i Oslo. Både Oslo Havn og Yilport vil at mer av gods-transporten skal gå sjøveien, men ingen av dem ønsker at lossing og lasting skal foretas av registrerte havnearbeiderne. Transportarbeiderforbundet (NTF) har siden seint i fjor høst forsøkt å komme i dialog med Yilport for å forhandle om en tariffavtale. Svaret var først taushet, så kom beskjeden om at Yilport ville benytte egne ansatte, ikke havnearbeiderne.

I Oslo som i Risavika i Stavanger vil de heller bruke underbetalte utenlandske sjøfolk til lossing og lasting enn norske havnearbeidere med tariffavtale. Det kalles sosial dumping.

Stavanger så Oslo

Fredag 1. november 2013 starta boikott av Risavika terminal ved Stavanger. NTF satte i verk boikott fordi terminalen nektet å inngå tariffavtale med forbundet. Boikotten av Risavika og sympatistreikene i Tromsø og Mosjøen burde fortelle Yilport og Oslo Havn at aksjonene kan bli langvarige også i Oslo. Forbundsleder Roger Hansen mener at denne saken handler om mer enn å få opprette tariffavtale. Han sa at NHO Logistikk og Transport har satt seg fore å knekke havnearbeidernes fortrinnsrett til lossing og lasting i norske havner. Han sier at arbeidsgivere over hele verden går til angrep på denne fortrinnsretten, fordi de vil ha havnearbeid gjort billigere.

Gir oss aldri

I drøyt 15 måneder har havnearbeiderne boikotta Risavika Terminal AS. Nå har den samme harde kampen starta i Oslo. Det ser ut til at Yilport og styreleder i Oslo Havn, Bernt Stilluf Karlsen tror de kan leve med en boikott i Oslo havn. De kan ta feil for trafikken til og fra Oslo Havn er langt lettere å ramme enn trafikken ved Risavika i Stavnager.

Arbeidet med å få satt i gang sympatiaksjoner både i norske og utenlandske havner mot containerskip som kommer fra eller skal til Oslo, er allerede i gang. Hvis ikke rederiene rømmer Oslo Havn på grunn av det økte prisnivået, så skal det uansett ikke mange slike blokader til, før rederne velger seg andre havner å losse og laste sine skip i.

Havnearbeiderne har mange støttespillere er klare til kamp.

– Vi gir oss ikke, er budskapet.

Les mer på fri.fagbevegelse.no

RANDI TEVIK

oss redaksjonen
oss@fagforbundet.no

Send oss en e-post, si din mening og kom med tips!

oss nytt om navn

oss@fagforbundet.no



Fagforbundet Meldal har valgt **GUNN HELEN BERG** til ny kasserer og **MARIT HALSETRØNNING KROGDAHL** (nr. 3 fra venstre) til ny leder. Marit er sykepleier og jobber ved Meldal Helsetun.



KJETIL SOLVANG er ny HTV for Finnmark Resursselskap A/S og styremedlem i lokal forening avd 115 Hammerfest.

Nye tillitsvalgte i Fagforbundet Drangedal: **NINA HOLMVIK**, SKKO Bø Barnehage, **VIGDIS TANUM**, SKKO, Heirekshaug barnehage, **ELIN ØYGARDEN** SKKO Drangedal 10-årige skole og **MARIANN KOLSTAD** SKKO Kroken skole.

INGVILD OLSEN er ny ungdomstillitsvalgt i Fagforbundet Nedre Setesdal.

Hjå Fagforbundet Fyresdal er leiar, og seksjonstillitsvald SHS, **RITA T. METVEIT** nyvald.



Fagforbundet Arendal: ny ungdomstillitsvalgt: **KARINA KINCK WOLD**.

RANNVEIG MANNSÅKER er valgt til ny hovedtillitsvalgt i Fagforbundet Odda.



På årsmøte i Fagforbundet Vardø ble det valgt ny ungdomstillitsvalgt, **MARTIN LEISTAD**, 15 år. Han går på ungdomsskolen i Vardø. På bildet er han sammen med ungdomstillitsvalgt i fylket, **MARITHA HANSEN**.

I Fagforbundet Sør-Varanger ble **STEN KJØLÅS** valgt som ny leder. Han er i tillegg leder av SKKO i foreninga. Han jobber innenfor KA, og er nå leder for den nest største fagforeninga i Finnmark. Han overtok vervet etter **NILS EDVARD OLSEN**, som ikke ønsket gjenvalg.



ELENA TOURYGUINA er ny hovedtillitsvalgt for KS-området i Fagforbundet Tana.

