

Bare spør oss!



FOTO: LAILA BORGE

Vil bidra: Fagforbundets tillitsvalgte er langt unna å speile den norske arbeidsstokken, hvor 15 prosent har minoritetsbakgrunn. – Jeg tror vi har noe å bidra med.

Men vi må bli spurt, sier Flor de Maria Vold.

Les mer side 5

Kontroversiell oljedebatt

Fagforbundet vil verne sårbare natur-områder mot oljeutvinning. Forslaget til LOs handlingsprogram har skapt debatt både i LO og i media. Også HK og NTL går for vern.

Side 2



ILLFOTO: KARI-SOFIE JENSEN

Hver fjerde får kreft

Fagforbundet og Norsk brannmannsforum og LO har dratt i gang et spleiselag for å finne årsaken til hvorfor brannfolk har 20 prosent høyere sjanse for å få kreft.

Side 2



ILLFOTO: PER FLAKSTAD, FAGBLADET

Gode tips fra verneombud

Verneombudet skrev brev til ledelsen om problemer i en omstillingsprosess. Ingen-ting skjedde. Ved å henge opp brevet på oppslagstavla opplevde kollegene likevel at de ble sett og hørt.

Side 5



ILL: TRUDE TJENSVOLL

NYHET

Et nei til konsekvensutredning, er ikke et nei til arbeidsplasser

Fagforbundet mener at oljeboring i sårbare naturområder ikke vil hjelpe de som har mista jobbene sine i industrien nå.

I forbindelse med forberedelsene til LO-kongressen i mai 2017, har Fagforbundet spilt inn mange forslag til LOs handlingsprogram.

Et av forslagene handler om klima og miljø og står i avsnittet som heter Lavutslippssamfunnet. Her foreslår Fagforbundet en alternativ tekst til det som står i debattheftet fra LO.

Ta debatten internt

Forslaget har skapt debatt i mediene og i LO. Mye av uenigheten blant LO-forbundene skyldes nok også manglende kunnskap om hverandres standpunkter. Ledelsen i Fagforbundet mener at LO må fortsette debatten internt, vi tror på en god prosess og på gode løsninger. Vi tror det er mulig å komme fram til et kompromiss som ivaretar interessene til innbyggerne og LOs medlemmer. Et kompromiss som tar hensyn til klima og miljø, som bidrar til å utvikle bærekraftige arbeidsplasser i fiskeri og andre marine næringer, som legger til rette for å

utvikle fornybar teknologi, og som satser på turisme og reiseliv.

Fagforbundet er opptatt av arbeidsplassene

I forslaget står det blant annet at: «Norges olje- og gassproduksjon må trappes ned i tråd med målene i Parisavtalen. Dette gjelder særlig sårbare og verneverdige områder». Handel og Kontor og Norsk Tjenestemannslag (NTL) har fattet vedtak med omtrent samme innhold. Dette har ikke falt i god jord hos våre kamerater i Industri Energi (IE) og Fellesforbundet.

Fagforbundet står sammen med de tusener som nå har mista jobben på Vestlandet i petroleumsrelatert virksomhet. Vi er villige til å diskutere alle forslag som industriforbundene måtte ha om hvordan vi kan skape nye arbeidsplasser til erstatning for de som nå har forsvunnet fra olje- og gassindustrien.

Selv om vi startet prosessen med konsekvensutredning i morgen, ville vi ikke kunne starte utbygging av felt før om åtte

ti år, og produksjon vil ligge enda noen år fram i tid, tidligst i 2030. For å skape arbeidsplasser for de som blir borte i oljeindustrien, må det satses på eksisterende kunnskap og kompetanse, i sektorer som havvind, bølgekraft, fossilfrie ferjer, skip og utstyr til fornybarindustrien.

Vi må lytte til de som har kunnskap

Det hevdes at det er meningsløst å blande debatten om vern med klimadebatten. Olje er olje, enten den pumpes opp her eller der. Og det er sant. Men om man aksepterer premisset om at vi ikke kan pumpe opp og brenne all den oljen og gassen vi har funnet, ser bildet litt annerledes ut. Da blir det et spørsmål om hvilke fossile ressurser vi skal la ligge. Havforskningsinstituttet er klare i sine råd. Fiskeridirektoratet og Miljødirektoratet, som begge er regjeringens egne fagorgan, sier et klart og tydelig nei.

Fagforbundet velger også å lytte til vitenskap, fagfolk, lokalt næringsliv og befolkningen i nord som er de som blir be-



ILL.FOTO: KARI-SOFIE JENSEN

rørte, selv om vi sjølsagt ikke mener at oljekranene skal skrus igjen nå, slik enkelte påstår at vi gjør. Fagforbundet går inn for en forvaltningsplan som legger opp til reduksjon av utslippene på 40 prosent, i tråd med våre klimaforpliktelser.

KJETIL VEVLE OG TONE ZANDER

Brannmenn redder liv, men får kreft

En undersøkelse fra Kreftregisteret viser at brannkonstabler har 20 prosent høyere risiko for å få kreft enn den øvrige befolkningen. Fagforbundet vil finne ut hvorfor det er slik.



ILL.FOTO: PER FLAKSTAD, FAGBLADET

Ifølge Kreftregisterets undersøkelse av 2579 brannkonstabler fra 1961 til 2005, utviklet hver fjerde kreft. Forekomsten er dermed 20 prosent høyere enn ellers i befolkningen.

Spleiselag for å finne årsaken

Nå har flere aktører bidratt med litt over en million kroner for å få i gang et forskningsprosjekt som ser nærmere på sammenhengen mellom kreft og yrkesutøvelsen som brannmann.

LO og Fagforbundet har bidratt med 300 000 kroner hver - totalt 600 000 kroner. I tillegg har Norsk brannmannsforum bidratt med i overkant av 200 000 kroner, som er samlet inn gjennom en kronerullingsaksjon. Her har fagforeninger i Fagforbundet og brannvesen gitt en sum per medlem og ansatt.

Leder i Fagforbundet Seksjon samferdsel og teknisk, Stein Guldbrandsen, er likevel ikke helt fornøyd. Estimater for et fullskala prosjekt er 2,65 millioner, og Guldbrandsen mener flere organisasjoner burde bidra.

– Her burde for eksempel KS som arbeidsgiver kjenne sin plass, og vi venter nå på svar om eventuell støtte også fra dem. I tillegg har det vært ganske stille fra andre arbeidstakerorganisasjoner, sier Guldbrandsen.

Prosjektet vil bli satt i gang uavhengig av om det blir fullfinansiert, men da i litt mindre skala.

Vil bedre muligheter for yrkesskade-erstatning

Forsker ved kreftregisteret, Kristina Kjærheim, starter opp prosjektet for å

finne årsakene til at mange får kreft, til neste år.

– Vi kan ikke helt se at hvert enkelt stoff brannkonstablene eksponeres for er farlig, men det kan se ut til at cocktailen av dette kanskje fører til ulike kreftformer, sier Kjærheim til NRK.

Selv om mange brannkonstabler rammes av kreft, er det bortimot umulig å få yrkesskadeerstatning. Så lenge norske forskere ikke har klart å påvise hvorfor så mange brannkonstabler her i landet blir syke, og kreft ikke er godkjent som yrkesskade, er det vanskelig å få yrkesskadeerstatning.

– Dersom vi nå finner bedre holdpunkter for at det er en sammenheng mellom kreft og yrkeseksponering, så må det bety noe for deres mulighet til å få erstatning, sier Kjærheim til NRK.

Sammenheng: Å få påvist sammenhengen mellom yrke og kreft kan gi rett til erstatning.

Har jobbet med forebygging i årevis

– De fleste er i dag flinke til å beskytte seg med pusteapparat mot synlig røyk, men beskyttelse mot giftige stoffer i form av usynlige gasser og fiber eller svevestøv, er fortsatt mangelvare, forteller Guldbrandsen.

Fagforbundet har i flere år hatt fokus på å forebygge skader ved eksponering av farlige stoffer. Gratis kurs, plakater med gode rutiner til arbeidsplassen og tipshefter er blant tiltakene forbundet har stått for

ELLISIV SOLSKINNSBAKK



Må prestere: Stort press under finalen i helsefagarbeider. Her er Marie Nesheim Sikkerbøl (foran) i aksjon foran både publikum og dommere.



Ungdomstillitsvalgte: Fagforbundet stilte med 14 unge tillitsvalgte under Yrkes-NM i Bergen.

Kåret landets beste fagarbeidere

I oktober møttes lærlinger fra hele landet til dyst under Yrkes-NM i Bergen. Hele 230 deltakere kjempet om pallplassering i 23 forskjellige fag.

På plass i Vestlandshallen i Bergen var også Fagforbundet, som satset tungt og stilte med hele 14 unge tillitsvalgte på stand.

– Det er viktig at vi i Fagforbundet er tilstede på Yrkes-NM, både for å være synlige, og for å fortelle ungdommen hvem vi er, forklarer Christina Beck Jørgensen, leder av Fagforbundet Ung, og fortsetter:

– Yrkes-NM er en flott arena for å vise fram alle fagene vi har i Norge. Konkurransen er med på øke prestisjen og respekten rundt yrkesfag, og til å motivere og rekruttere flere unge. Det er utrolig godt å se stoltheten de unge viser når de utøver sitt fag. Det er ingen tvil om at vi har mange gode ambassadører for yrkesfagene.

Mange nye medlemmer

I løpet av tre dager besøkte hele 21 000 skolelever, studenter og lærlinger Vestlandshallen. Fagforbundets tillitsvalgte ga bort tusenvis av goodiebags, karameller, refleksbånd og brosjyrer, og ikke minst har medlemstallene fått seg en real boost: Hele 170 nye medlemmer ble vervet på tre dager.

– Enten du er yrkesaktiv, lærling eller går på ungdomsskolen er det viktig at du kjenner dine rettigheter. Mange unge får seg sommerjobber, og jeg håper at de som har møtt oss her nå vet hvem de kan kontakte hvis de trenger hjelp, sier Jørgensen.

Her er vinnerne

Etter tre intense konkurransedager, ble vinnerne i hvert fag omsider kåret.

Her er de beste helsefagarbeiderne og barne- og ungdomsarbeiderne:

Helsefagarbeider:

1. Celina Sørensen Tollefsen (Finnmark)
2. Julie Eiksund (Møre og Romsdal)
3. Julie Osa Horgen (Hordaland) og Maiken Helgå Bråten (Finnmark) (delt 3. plass)

Barne- og ungdomsarbeider:

1. Silje Marie Olaussen og Madelen Nilsen (Hordaland)
2. Marcus Solheim og Caroline Albrecht (Vest-Agder)
3. Julie Eriksen og Ulrik Hauk Mikkelsen (Telemark)

MARTINE GRMYR

Fjerner regel – får bedre pensjon i Asker

I vår vedtok kommunestyret i Asker å fjerne en 24 år gammel reservasjonsregel, og vips ble pensjonen til dem som jobba i kommunen for 25 år siden eller mer, forbedret.

Da Asker kommune gikk inn som part i en avtale kalt overføringsavtalen i 1992 tok kommunen ett forbehold. Den nye avtalen skulle ikke ha tilbakevirkende kraft. Det betød at de som hadde jobbet, men allerede hadde sluttet i Asker kommune, ville få en lavere pensjon enn alle andre offentlige ansatte. Dette fordi årene i Asker kommune ikke skulle telle med.

Sistemann tar regninga

Overføringsavtalen innebærer at den siste offentlige arbeidsgiver sørger for at du får pensjon for alle årene du har jobbet i en kommune eller i staten. De ulike pensjonskassene må gjøre opp seg imellom, etter at du har fått den samlede pensjonen du har rett til.

Rosverdig av kommunen

– Det er flott at Asker kommune gjorde om på dette vedtaket nå. Nå begynner mange av dem som jobba i Asker kom-

mune i ungdomsårene å tenke på pensjon. Fra og med mai i år vil også disse pensjonistene få regnet med årene i Asker kommune før 1992. For noen vil nok det være en god del penger, sier Fagforbundets pensjonsspesialist Steinar Fuglevaag.

Samlet sett er det en god del penger det er snakk om. Av sakspapirene til kommunestyret går det fram at Asker kommunale pensjonskasse må hente ut om lag ti millioner fra sine reserver, for å kunne yte alle den pensjonen de nå har rett på etter kommunestyrets vedtak.

Ikke alle får alle rettighetene sine

– Det er ikke bare i Asker at det kan hende at folk ikke får rettighetene sine, fortsetter Steinar Fuglevaag. Det er viktig å sjekke hvilken opptjening du står oppført med. Det hender at opplysningene er feil, og det er det viktig å få ordnet opp i før du tar ut pensjon, advarer han. Han minner også om en dom fra noen år til-

bake som sier at også de som i sin tid ikke ville være med i pensjonsordningen og reserverte seg, likevel har rett til pensjon. Retten slo fast at slike avtaler var tariffstridige, og dermed ugyldige.

Her har også de tillitsvalgte en viktig rolle å spille. Dersom et medlem kommer til Fagforbundet og mener seg feilbehandlet, kan det godt være riktig. Det er ikke alltid personalkontoret har rett. Be medlemmet ditt skaffe mest mulig dokumentasjon og sørg for å få hjelp til å gå gjennom opplysningene.

– Noen ganger tar medlemmet feil, og da er det ikke så mye vi kan gjøre. Men fra tid til annen har de rett, og kan tjene mye på vår hjelp. Det er flott at kommunestyret i Asker valgte å rydde opp, slik at alle har like regler og like rettigheter i offentlig tjenstepensjon, uansett hvor de har jobbet, sier pensjonsekspert Fuglevaag.

GEIRMUND JØR

Hvorfor er du medlem i Fagforbundet?



Jan Joachimiak, sykepleier ambulansetjenesten, Sykehuset Østfold.

Jeg ble medlem i Fagforbundet på grunn av samholdet og solidariteten. Dessuten var det avgjørende for meg at forbundet gir meg økonomisk trygghet og påvirkningskraft som medlem. Jeg benytter meg av kurs som Fagforbundet setter opp. Det gir meg god innsikt i ulike tema i arbeidslivet.



Ingeborg Kristiansen, fagutviklingssykepleier, Stange helse- og omsorgssenter.

Fagforbundet har tydelige og synlige tillitsvalgte. Det gjorde at jeg ble medlem. For meg – og for Fagforbundet – er alle yrkesgrupper like viktige for å gi pasientene den beste helsehjelpen. Det var naturlig for meg å være i samme forbund som mine gode kolleger. Det var også et stort pluss at Fagforbundet har ekstra gode forsikringsbetingelser for ektepar når begge er medlemmer i et LO-forbund.



Richard Sarkodee-Adoo, psykiatrisk sykepleier, Vegsund Psykiatriske senter Ålesund sykehus

Jeg er opptatt av hva et forbund kan gjøre for meg – og valget falt på Fagforbundet. Alle forbundene vil ha kontingentene min, men ikke alle kjemper for meg og er et talerør for meg i jobben min. Det er avgjørende for meg at Fagforbundet tenker helhetlig og legger vekt på fellesskap mellom yrkene. Jeg får jevnlig tilbud om faglig påfyll. Det er nødvendig for meg i jobben min.



Randi Louise Langø, sykepleier Sørfold Sykehjem, Røsvik.

Fagforbundet jobber bredt. Det er ikke et profesjonsforbund, men jobber for hver enkelt profesjon. De jobber hardt for alle yrkesgrupper – ikke bare for meg som er sykepleier. Det er viktig for meg.

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>

Innvandrere må også bli tillitsvalgte



Det er få styremedlemmer med innvandrerbakgrunn i Fagforbundet. Dette svekker Fagforbundets troverdighet, mener Flor de Maria Vold.

15 prosent av den norske arbeidsstokken har innvandrerbakgrunn. Flor de Maria Vold mener at dette bør gjenspeiles i Fagforbundets tillitsvalgtskorps.

– Hvis Fagforbundet skal ha troverdighet må alle typer arbeidstakere være representert, sier Vold.

Selv er hun nestleder i Fagforbundet Karmøy og leder for Seksjon kirke, kultur og oppvekst. Med sin bakgrunn fra Peru er hun en av få innvandrere med verv i Fagforbundet.

– Det er synd at ikke flere innvandrere er tillitsvalgte. Jeg tror vi har noe å bidra med. Men vi må bli spurt, sier hun.

Ikke alle blir spurt

Samfunnsgeograf Ragnhild Steen Jensen ved Fafo har sammen med kollega Inger Marie Hagen undersøkt rekrutteringen av tillitsvalgte blant innvandrere i Norge. Hun bekrefter Flors inntrykk.

– Innvandrere som har bodd noen år i Norge organiserer seg i samme grad som etnisk norske, men andelen tillitsvalgte er lav. Den blir lavere jo høyere opp i systemet du kommer, sier hun.

Da hun intervjuet tillitsvalgte kom det fram at de fleste må pushes litt før de tar på seg verv. Det er ikke alle som blir det.

Ikke diskriminering

Hun tror ikke at det handler om diskriminering.

– Det kan heller skyldes at man tenker at det vil være ekstra krevende for innvandrere. Det er viktig med språklig kompetanse og kjennskap til den norske arbeidslivsmodellen for å kunne delta i forhandlinger. Men det er ganske mange andregenerasjons innvandrere i norsk arbeidsliv, så det kan ikke være hele forklaringen, sier Steen-Jensen.

Flor de Maria Vold tror at de fleste som skal rekruttere til et verv, ser etter en person som likner den som skal forlate vervet.

– Folk må begynne å tenke annerledes. I stedet for å se etter en kjekk dame, må de se etter en kjekk innvandrer. Det var tidligere hovedtillitsvalgt Venke Kvale som spurte meg. Det er jeg veldig glad for. Dessuten må vi innvandrere være mer aktive for å få med flere, sier Vold.

Hun tror at innvandrere kan bidra politisk til økt internasjonalt engasjement i Fagforbundet.

– Vi må ikke glemme at det står i handlingsprogrammet at vi skal jobbe mot rasisme og diskriminering. Samhold, solidaritet og omtanke er grunnprinsipper for Fagforbundet.

Samtidig synes hun ikke at innvandrere skal rekrutteres bare fordi de er innvandrere.

– De må være engasjert og brenne for vår sak, understreker hun.

– Engasjement viktigst

Det samme sier Fauzia Hussain-Wiik, som har et fulltidsverv som leder for Fagforbundet Helse Bergen. Hun tror ikke at hun ville likt å bli rekruttert som tillitsvalgt på grunn av hudfargen sin.

– Da jeg ble medlem i Fagforbundet i 2002, engasjerte jeg meg. Når du viser engasjement tar det ikke lang tid før du blir hanket inn som tillitsvalgt. Jeg så hvor viktig jobb de tillitsvalgte gjorde på intervjuer, i forhandlinger og i det meste som skjedde. Jeg forstod hvor viktig det var at de ansatte var representert, og følte at jeg kunne bidra, sier hun.

Hun skryter av lederen av den første fagforeninga hun var med i.

– Han var veldig flink til å informere. Informasjonen fra høyere organer er viktig for å engasjere flere, tror Hussain-Wiik.

Hun mener at engasjement må være avgjørende for hvem som blir rekruttert. Folk må dessuten forstå at vervet kommer med visse forventninger, og at det krever frivillig arbeid. De må like oppgavene, og synes at det er litt stas å være tillitsvalgt.

– De fleste er usikre i starten, og må få hjelp til å sette seg inn i lov- og avtaleverket og rollen som tillitsvalgt, sier hun.

Fauzia tror at mangel på kunnskap om hva rollen som tillitsvalgt innebærer, samt språkproblemer, kan føre til at innvandrere ikke tør å stille opp som tillitsvalgte.

– Dette kan være utfordrende. Kurs og møter foregår på norsk, og informasjon kan gå dem hus forbi, sier Hussain-Wiik.

Hun har inntrykk av at mange av dem som har en jobb som ikke krever norsk kunnskaper, dropper norskkurs fordi det er for dyrt.

– Kanskje vi i Fagforbundet kunne arrangert norskkurs? spør hun.

Representerer alle

Fauzia Hussain-Wiik, som har foreldre fra Pakistan, har aldri følt seg som tillitsvalgt spesielt for minoriteter.

– Jeg representerer alle. For meg er det viktig å behandle alle yrkesgrupper likt, siden vi har medlemmer i mange ulike yrkesgrupper i Helse Bergen, sier hun.

Hun tror likevel at bakgrunnen hennes kan være en fordel.

– Vi har mange medlemmer med minoritetsbakgrunn, spesielt innenfor renhold og blant portørene. Når jeg besøker arbeidsplassene, kan det være lettere for meg å forstå hvordan de har det og kommunisere med dem, sier hun.

Det er fire tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn i Fagforbundet Helse Bergen.

Ressurs, ikke belastning

Flor de Maria Vold jobber som SFO-leder på Håvik skole. Lærer Norunn Hauge skryter av Flor som kollega.

Engasjert: Flor de Maria Vold flankert av jentene i fjerdeklasseklubben, Tilde, Sunniva, Emilie, Emilie Angelica, Rebecca, Helene, Andrea og Sanna.

li spurt om



Stas å være tilitsvalgt: Fauzia Hussain-Wiik, leder Helse Bergen, tror at dersom Fagforbundet hadde arrangert norskkurs så kanskje vi hadde fått flere fremmedspråklige tillitsvalgte.

– Jeg bruker ofte Flor som en ressurs i undervisningen om temaer som hun har spesiell erfaring med.

Flor er glad for å være en ressurs.
– Hver kultur har sine ressurser. Jeg ønsker at nordmenn skal se på oss innvandrere som en ressurs, ikke som en belastning.

Flor flyttet til Norge for 31 år siden. Det tok bare tre måneder før hun fikk sin første jobb. Men sin høye utdanning har hun ikke fått bruke.

– Utdanningen min er ikke godkjent i Norge. Det er den største utfordringen for innvandrere fra utviklingsland, sier hun.

Nå har hun jobbet ved Håvik skole og SFO i 20 år. Rett som det er kommer tidligere elever innom for å hilse på henne, forteller kollega Monica A. Simonsen.

Monica er selv medlem i Fagforbundet, og setter pris på å ha Flor som tillitsvalgt.

– Flor har opplevd så mye. Hun er ikke redd for noe, og tenker mer på andre enn seg selv, sier hun.

Flor bekrefter:
– Jeg synes det er kjekkere å gi enn å få. Det er kulturen min fra Peru, folk er rausere der. Som tillitsvalgte skal vi jo nettopp jobbe for andre, ikke for egen vinning.

Hun drar flere elementer fra sin peruanske kultur inn i arbeidslivet og fagforeningsarbeidet.

– Jeg elsker å få kritikk, for da kan jeg forbedre meg. Det må vi praktisere mer i fagforeningen.

LAILA BORGE

Fagforbundet, mangfold og inkludering

I 2011 oppretta Fagforbundet et eget utvalg for mangfold og inkludering. Utvalget består av representanter fra forbundsstyret, kompetansesentrene, seksjonene, fylkeskrets og representanter fra nettverksgruppen for tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn.

Utvalget er et rådgivende utvalg for forbundsstyret og arbeider med flerkulturelt mangfold og inkludering. Nestleder i Fagforbundet, Sissel M. Skoghaug, leder utvalget.

Fagforbundets tiltak

- Landsmøtet i 2013 vedtok at valgkomiteer skal tilstrebe å rekruttere flere minoriteter til styreverv.
- Har tidligere vedtatt at det skal være minst 40 prosent kvinner blant kandidatene.
- Har etablert et nasjonalt nettverk for tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn.
- Ønsker at fylkene skal lage nettverk.
- Har en egen nettside, flerkulturelt mangfold og inkludering.

Vis hva dere gjør som verneombud

Verneombudene gjør mye usynlig arbeid. Saker bare ordner seg, og ingen vet at det er verneombudet som har hatt en finger med i spillet.

Som lokalt verneombud på en psykiatrisk akuttpost hadde jeg et godt samarbeid med lederne. I så og si alle saker fikk jeg resultater, ikke alltid fullt gjennomslag, men i et godt samarbeid med leder og kolleger fikk vi til forbedringer i arbeidsmiljøet.

Likevel var det en sak der jeg ikke oppnådde noe som helst. Det var en krevende periode for medarbeiderne. Det var et stort arbeidspress, overbelegg og flere store endringsprosesser. Flere kolleger tok dette opp med meg. Jeg så at dette var utenfor nærmeste leders herredømme, så jeg tok opp pro-

blemene i et brev til ledelsen for klinikken. Tillitsvalgt skrev også et brev. Han var litt smartere enn meg, så han hang opp kopi av brevet på oppslagstavla. Gode ide – så jeg hang også opp en kopi av mitt brev.

Snart ble den tillitsvalgte og jeg kalt inn til møte med klinikkleidelsen. Vi hadde mange forslag til forbedringstiltak, men fikk ikke gehør for noe av det. Dette skulle visst gå over av seg selv, fikk vi inntrykk av. Klinikkleidelsen var vel egentlig en del av problemet – konfliktsky og handlingslammet. Ingen-ting kom ut av dette møtet.

Tøff kjærlighet i Rælingen

Flyktninger er som oss, hele mennesker som trenger et arbeidsliv og en meningsfull fritid for å trives. De står, akkurat som oss, midt i eget liv med utfordringer som er helt hverdagslige, men som i bunn og grunn er selve livet.

I Rælingen tror de på mennesker og velger å se muligheter der andre ser begrensninger, og ressurser der andre ser belastning. De har forstått at det er bra for samfunnet og kommuneøkonomien.

«Tøff kjærlighet» er et prosjekt som tar for seg hele mennesket. Flyktningene de tar imot er en variert gruppe, alt fra dem med formell utdanning, arbeidserfaring og høy kompetanse, til dem som ikke har noen av delene. Alle har til felles at de trenger et sted å bo, et nettverk, hjelp til å forstå og navigere i samfunnet, og økonomisk forut-sigbarhet.

Første skritt var å etablere en base for møter mellom menneskene i prosjektet. Det ble et bolighus. Tanken var at terskelen skulle være lav og omgivelsene imøtekommande. Omsorg for mennesker som har vært utsatt for mye vondt, handler også om å møte dem i omgivelser som ikke er skremmende.

I tillegg har kommunen informert innbyggerne. De har vært åpne om planer og om prosjektet: Ufarliggjort, skapt eierskap og inkludert. De har tatt hensyn til at egne innbyggere også skal møte noe nytt og trenger å være med på prosessen. Enkeltmennesker og frivillige er viktige i integreringsarbeid.

Verdien av arbeidsplassen

For en flyktning blir kanskje arbeidsplassen det viktigste stedet å ta fatt på det nye livet. Det blir rammen rundt alt det nye du skal lære, menneskene som skal bli dine første venner, kodene du skal knekke om det norske samfunnet og din økonomiske trygghet og verdighet. Arbeidslivet blir forskjellen for en flyktning, som for resten av oss, på om du står utafor eller innafor samfunnet.

Individuell oppfølging

Når du kommer til Rælingen som flyktning er planen som følger: Du skal ut i arbeid eller utdanning som kvalifiserer til arbeid. Du skal eie egen bolig, og du skal gjennom en del kurs og veiledning for å kunne mestre din nye livssituasjon. Alt følges tett opp. Det er en balanse mellom krav og omsorg. Hver enkelt har sin egen IOP (individuell oppfølgingsplan) for kvalifisering til arbeid. Kommunen har utarbeidet et sett med tiltak: arbeid og utdanning, bolig og hele mennesket. Nøkkelen er

nok at de er så tett på i oppstarten, at de ikke slipper taket før arbeidstaker og arbeidsgiver er klare. De møter flyktningene som framtidige arbeidskollegaer og innbyggere.

Kvalifisering på arbeidsplassen

I arbeidet med skolefravall ser vi at det er behov for å tenke nytt. Framtidas arbeidstakere, som ikke passer inn i de systemene som er laget for dem, må gis alternative veier inn arbeidslivet. Det samme gjelder flyktninger. De vil kanskje ikke kunne bestå prøvene som vil gi dem den rette formelle kompetansen, fordi de ikke kan godt nok norsk. Det betyr ikke at de ikke kan gjøre et godt stykke arbeid, som er innenfor de formelle kravene. Rælingen kommune mener at formell kompetanse er en hindring, og at kompetanse i større grad tilegnes på arbeidsplassen og i sosiale relasjoner. Det er Rælingens erfaring, og samfunnet bør lytte, for det finnes en overføringsverdi her.

Ressurs

Dersom et menneske har klart å komme seg fra et land i krise til Norge så har den personen en ressurs i seg som bør foredles. Rælingen kommune har enestående resultater i sitt integreringsarbeid. Bak ligger en grunnleggende tro på menneskers potensiale. Et sterkt eierskap for arbeidet, politisk og administrativt, og en dedikert flyktningkonsulent som selv har vært flyktning har vært avgjørende for «Tøff Kjærlighet». Ta gjerne kontakt med dem for en titt bak kulissene.

OMSTILLINGSENHETEN



FOTO: KARL-SØFJE JENSEN

Fornøyd: Øivind Sand, ordfører i Rælingen har all grunn til å være fornøyd med hundre prosent måloppnåelse i prosjektet «Tøff kjærlighet». Samtlige flyktninger som har kommet til kommunen er i jobb eller i gang med utdanning.



verneombud – å formidle til kollegene hva jeg gjorde. Jeg lærte også at det å si i fra har en egenverdi, selv om man ikke oppnår det man ønsker. Det er vår jobb som verneombud å påse og å gi beskjed og dette har stor betydning i seg selv. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for resultatene.

LEIF JOHNSEN, KONSERNVERNEOMBUD

PERSPEKTIV



ILLUSTRASJON: BÅRD SKARRA



FOTO: KARI-SOFIE JENSEN

UNNI HAGEN,
leder av Strategisk stab i
Fagforbundet

KOMMENTAREN

Reformene som endrer Norge

Mange reformer er i ferd med å forme samfunnsutviklingen. I hvilken retning går vi? Med Nav-reformen fortsetter sentraliseringen. Færre NAV-kontor er målet.

Nærpolitireformen, på tross av navnet, vil redusere antall lokale lensmannskontor betydelig. 160 av 339 polititjenestesteder er foreslått nedlagt. 27 politidistrikt er redusert til 12. Regjeringas regionreform har også skutt fart denne høsten. I høy hastighet kastes mange viktige samfunnsinstitusjoner rundt - uten at virkninger er analysert, uten å bygge på fakta og erfaring. Dristig, men kanskje helt bevisst?

Kommunereformen, som er den mørkeblå regjeringens aller mest prestisjefylte reform er inne i en avgjørende fase. Så langt har 81 kommuner vedtatt å bli til 34 nye. I tillegg foreslår fylkesmennene mange tvangssammenslåinger. Dersom regjeringen følger fylkesmennenes anbefalinger vil vi ende opp med 136 kommuner. Både kommune- og regionreform skal behandles av Stortinget våren 2017, og bør være et godt utgangspunkt for å mobilisere for en annen politikk.

Den lange valgkampen er rett rundt hjørnet, og Fagforbundet ønsker å prioritere å se på reformene som er satt i gang. De vil påvirke våre medlemmer både som arbeidstakere og innbyggere. De vil endre det norske samfunnet i en annen retning enn Fagforbundet ønsker. Siden 2014 har vi deltatt i den offentlig debatten. Vi har stilt spørsmål ved faktagrunnlaget reformene bygger på. Det har vært lett å mobilisere fordi det er mye usikkerhet rundt hva sammenslåingene av kommuner vil føre til. Det samme gjelder regiondebatten som fylkene er pålagt å gjennomføre i løpet av høsten.

Innen 1. desember må fylkene fatte vedtak om nye og større regioner. Disse vedtakene skal danne grunnlaget for Stortingets beslutning våren 2017. Regjeringa foreslår å fjerne ni fylker slik at det blir ti regioner. Selv om vi så langt vet lite konkret om oppgaver og tjenester, så vet vi at mye vil bli sentralisert.

På en studietur i Danmark nylig fikk vi innblikk i hvordan tilsvarende reformer har endret det danske samfunnet. Det meste er sentralisert rundt de store byene, periferien og landsbygda ligger øde tilbake. 60 000 boliger til salgs langs den danske vestkysten er et synlig resultat. Uten kommunen er livsgrunnlaget for folk borte. Mer privatisering på alle de offentlige tjenestoområdene, økende fattigdom og dårligere tjenester er andre direkte og indirekte utviklingstrekk. Demokratiet forvitret og politikerforakten vokser fram.

Vi får mange prosesser hvor våre medlemmer skal ivaretas i omstillingsprosesser. Det er vi gode på, og Fagforbundets tillitsvalgte har mye kompetanse å ta med seg i slikt arbeidet.

Kommune- og regionreform er et prioritert hovedområde for Fagforbundet også i 2017. Mye står i spill, og vi vet at vår alternative samfunnsmodell er avgjørende for å bevare den norske modellen. Vi ønsker ikke en utvikling som i Danmark. Vi fortsette derfor med kritiske blikk på regjeringens politikk, samtidig som vi tar aktivt del i de kommunesammenslåingsprosesser som følger av fattede vedtak.

oss dommen har falt

Oppsagt etter julebord



Julebordsesongen er rett rundt hjørnet. Derfor kan det være nyttig å se på hvilke regler og lovanvendelser som gjelder når en ansatt har drukket for mye og opptrådt utilbørlig overfor kollegaer.

En dom fra Agder lagmannsrett i 2010 setter dette på spissen. En 40 år gammel teamleder hadde opptrådt seksuelt krenkende overfor to kvinnelige ansatte på 18 år ved at han hadde befølt den ene og hatt seksuell omgang i hotellkorridoren med den andre. I tillegg hadde han bestilt drikkevarer for rundt 4 500,- kr på arbeidsgivers regning uten fullmakt. Teamlederen ble sagt opp på grunn av:

«utilbørlig opptreden som ikke er forenelig med lederstilling». De konkrete handlingene på julebordet var årsaken til oppsigelsen, ikke hvordan han fungerte som leder.

Krevde oppsigelsen ugyldig

Teamlederen gikk til søksmål mot arbeidsgiveren med påstand om at oppsigelsen var ugyldig og krav om erstatning. Han anførte at julebordet var et privat selskap som ikke skulle ha betydning for arbeidsforholdet. Han anførte videre at han ikke hadde opptrådt så klanderverdig at det var saklig grunn til å si ham opp. Han kunne ikke huske de seksuelle handlingene, og han hevdet at han var blitt dopet med GHB. Uansett mente han at hans oppførsel mot jentene ikke var så graverende at det var grunnlag for oppsigelse, da det dreide seg om handlinger mellom voksne mennesker i en sosial sammenheng.

Arbeidsmiljøloven § 15-7 slår fast at det må foreligge saklig grunn for oppsigelse.

Lagmannsrettens flertall var uenig med teamlederen og ga arbeidsgiver fullt medhold i at det var saklig grunn til å si ham opp.

Rett til å stille krav

Ifølge arbeidsgiverforeningen Virkes advokat, Anne Marie Sanne Øien, både kan og bør arbeidsgiver reagere mot utilbørlig oppførsel på julebord som overstiger det arbeidsgiver kan akseptere. Arbeidsgiver har ansvaret for at ansatte har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, også på sosiale arrangementer.

Teamlederen ble heller ikke hørt på at julebordet var et privat selskap som ikke ville få betydning for arbeidsforholdet. Om dette uttalte lagmannsretten:

«Et julebord er et jobbrelatert sosialt arrangement, hvor arbeidsgiver har rett til å stille krav til de ansattes atferd. Arbeidstakeres vern mot trakassering og annen utilbørlig opptreden i arbeidsmiljøloven § 4-3, og likestillingslovens forbud mot seksuell trakassering i § 8a, gjelder

også på sosiale arrangementer i arbeidsgiverens regi, og antas ikke minst å kunne ha praktisk betydning der.»

Usannsynlig

Bestillingen av drikkevarer på bedriftens regning var klart pliktstridig, men ikke alene nok til oppsigelse. Når det gjaldt teamlederens oppførsel mot de unge kvinnene, var lagmannsretten derimot ikke i tvil om at han hadde opptrådt på en måte som ga saklig grunnlag for oppsigelse. Adferden stred både mot arbeidsgivers interne retningslinjer for lederopptreden og mot allment aksepterte verdinormer, og var objektivt sett utilbørlig.

Lagmannsretten fant det usannsynlig at teamlederens atferd skyldtes GHB-påvirkning. Retten kunne ikke helt utelukke at noen hadde hatt GHB i glasset hans, men mente alkoholrus er en mer sannsynlig forklaring på 40-åringens bevissthetsnivå og utilbørlige oppførsel.

Au pair-senter foreslås nedlagt

I statsbudsjettet foreslår regjeringa å legge ned au pair-senteret som er drevet av Norsk Folkehjelp og Fagforbundet. Over 3000 au pairer og deres vertsfamilier vil miste muligheten til juridisk rådgivning, bistand og informasjon når regjeringa nå velger å avvikle rådgivings-senteret, slik det framkommer i statsbudsjettet for 2017.

Siden det statsstøttede tiltaket kom på plass i 2013, har antallet henvendelser økt jevnt og trutt. Første året fikk de 350 henvendelser. I fjor behandlet senteret over 1200 spørsmål fra au pairer og vertsfamilier, og i år har de hatt over 100 hver måned. Likevel begrunner regjeringa nedleggelsen med at senteret er for lite brukt.

Daglig leder ved au pair-senteret, Magnhild Otnes, sier regjeringas avgjørelse kom som et sjokk.

– Vi har ikke fått noen signaler på at de er



To au pairer oppsøker au pair-senteret i Oslo.

misfornøyde med driften. Jeg er veldig overrasket. Vi synes at begrunnelsen om at vi er lite brukt er uforståelig. Vi får jo stadig flere henvendelser, sier Otnes.

Strategiplanen 2017

Strategiplanen er landsstyrets prioriteringer for arbeidet forbundet skal gjøre i 2017. Rammene for dette arbeidet ligger i prinsipp- og handlingsprogram for perioden 2013 – 2017.

Det er mange begivenheter som krever mye arbeid neste år. Det er LO-kongress, valgår med et særdeles viktig stortingsvalg, så følger Fagforbundets eget landsmøte og diverse landskonferanser. Vi har et mellomoppgjør, vi skal verve, og vi skal fortsette kampen mot privatisering.

Strategiplanen kan lastes ned fra materialedatabasen på [fagforbundet.no](#).

Film for integrering

I høst lanserer Norsk Folkehjelp en serie informasjonsfilmer som skal hjelpe asylsøkere som nettopp har kommet til Norge. Se filmene på [folkehjelp.no](#).



Noen av spørsmålene filmene gir svar på er: Hvorfor betaler vi skatt i Norge? Hvordan er en «norsk» barneoppdragelse? Hvordan kan man egentlig lære seg språket? Hva kan man selv gjøre for å bidra til at tiden på asylmottak blir så givende som mulig?

Dersom du ønsker å få tilsendt filmene til bruk i integreringsarbeid, kontakt irmaj@npaid.org.

Skeptisk til TiSA



– Ap får ha sitt standpunkt, men vi er skeptiske til TiSA-avtalen, sier han til Klassekampen. Heimli forteller at lekkasjene om avtalen har gjort Fagforbundet mer skeptisk. Han peker blant annet på faren for at konkurranseutsatte tjenester ikke skal kunne bli tatt tilbake i offentlig regi.

– Vi har et forholdsvis høyt innslag av private tjenester i dag, og vi er bekymret for at muligheten til å ta det tilbake i offentlig regi vil forsvinne, sier Heimli, AU-medlem og ansvarlig for TiSA i Fagforbundet.

Arthur Svenssons internasjonale pris

Nominer din kandidat til ut Arthur Svenssons internasjonale pris for faglige rettigheter.

Fagforbundet oppfordrer alle tillitsvalgte til å bidra med nominasjoner til verdige vinnere av prisen. Den skal tildeles en person eller organisasjon som i særlig grad har virket for å fremme faglige rettigheter og/eller styrker fagorganiseringen i verden.

Arbeidsinnvandringen

Ved inngangen til 2016 var 150 000 østeuropeere i jobb i Norge. I 2003 var tallet 6 400. Den sterke tilstrømmingen av arbeidskraft skyldes særlig utvidelsene av EUs frie indre arbeidsmarked. Siden 2011 har veksten gradvis dalt, skriver arbeidslivet.no. Nesten alle i gruppa kommer fra europeiske land. De aller fleste har østeuropeisk landbakgrunn, og 80 prosent av disse er fra Polen og Litauen.

Tvilende nordlendinger

Det er gjort en undersøkelsen blant folk i de tre nordligste fylkene. På spørsmål om holdning til konsekvensutredning av oljeboring svarer 48,8 prosent at de er negative, 37,6 er positive, mens 13,6 prosent er usikre. Mest skeptisk er innbyggerne i Troms og Nordland. Tallene viser enda større motstand på spørsmål om åpning for oljeboring.

Seniorordninger virker

Sørordninger for seniorer virker – iallfall for de eldre som bruker dem, viser en Fafo-rapport.

Ekstra ferieuke, redusert arbeidstid og tilrettelegging av arbeidet skal få eldre arbeidstakere til å stå lenger i jobb. En stor andel av seniorene oppgir da også at de lar seg lokke. Av tiltakene er ferieuka mest populær, men tilrettelegging er viktigst.

Stabil ledighet i EU

Arbeidsledigheten i EU er stabil. Den verken øker eller synker. Gjennomsnittsledigheten i eurosoneens 19 land er på 10,1 prosent og 8,6 prosent for EU i sin helhet. Dette er tallene for august og de har ikke rikket på seg, selv om den gikk ned i noen land. Det ble oppveid av Frankrike hvor den økte til 10,5 nå bare noen måneder før det franske presidentvalget. Tsjekkia ligger lavest med 3,9 prosent, deretter kommer Tyskland med 4,2 prosent.

Prisen er på totalt kroner 500 000, der halvparten går direkte til prisvinner og halvparten settes av til oppfølging av personen eller organisasjonen som vinner. Alle ansatte og tillitsvalgte i norsk og internasjonal fagbevegelse har mulighet til å nominere kandidater.

Besøk [svenssonstifelsen.com](#) for å nominere din kandidat. Fristen er 1. januar 2017.

Fagforbundet siden sist

■ Vi minner om at årets Fagforbunds-uke er 28. november til 4. desember.

■ Det blir spennende om LO-kongressen og Ap-landsmøtet til våren snur i synet på varig vern av Lofoten, Vesterålen og Senja. Fagforbundet heiser nå fanen for vern av de sårbare områdene.

■ Ei samla nynorskrørsle står bak kravet om å få Landssamanslutninga av nynorsk kommunar inn igjen i statsbudsjettet. LNK fryktar konsekvensane av å mista statsstøtta.

■ Rosendal ungdomsskule fikk Fagforbundet, Utdanningsforbundet og KS i Hordaland si årlege arbeidsmiljøpris. Prisutdelinga foregår på den årlege arbeidsmiljøkonferansen i Ulvik.

■ Fagforbundet Halden og Aremark fikk presentert omfanget av kommunens brudd på arbeidstidsbestemmelsene i helse- og omsorg første halvår 2016. Det viste seg å være flere tusen brudd.

■ I oktober fikk 180 medlemmer i Fagforbundet Seksjon helse og sosial i Gjøvik-Toten høre fotografen og eventyreren Petter Nyquist fortelle om sine 52 døgn på gata i Oslo vinteren 2014.

■ Fagforbundet i Bærum med leder Bjørn M. Johnsen, mener kommunens omfattende konsulentbruk er problematisk. De er dyre og tar med seg kompetansen ut igjen etter kort tid.

■ Øksnes Arbeiderparti og Fagforbundet Øksnes har inngått samarbeid, og tilsluttet seg den sentrale avtalen mellom Fagforbundet og Arbeiderpartiet.

■ Å legge ut Oslo-renovasjonen på anbud var noe av det siste det forrige byrådet gjorde. – Hver gang noe konkurranseutsettes, knipes det inn på lønns- og arbeidsvilkår, sier Stein Guldbrandsen i Fagforbundet.

■ Stortingsrepresentant Ruth Grung (Ap) vil at byrådet i Bergen skal garantere nytutdannede helsefagarbeidere heltidsstilling. Det er ikke mulig, mener helsebyråd Rebekka Ljosland (KrF).

■ Regjeringa foreslår å bevilge 18,9 millioner i neste års statsbudsjett for å iverksette etablering av fagskole for brann og redningspersonell. Bra, sier Fagforbundet.

■ – At LOs kandidat Øystein Hansen ble vraket fra Rogaland Arbeiderpartis stortingsliste er alvorlig for LO, men mer alvorlig for Ap, sier leder av Fagforbundet Rogaland Trond Helland.

■ Fagforbundet har per 1. november 354 195 medlemmer.

oss faglig kokebok

Fra omsorgsarbeider til helsefagarbeider



Mange vet at man kan søke autorisasjon som helsefagarbeider hvis man allerede er omsorgsarbeider. Alle vet derimot ikke hvordan man går fram og vet heller ikke hva som er fordeler og ulemper ved dette.

Koster penger

I tariffoppgjøret 2012 gjorde Fagforbundet en formidabel innsats for å løfte helsefagarbeidernes pensjonsvilkår. Helsefagarbeiderne har en særaldersgrense på 65 år, tilsvarende det hjelpe-

pleierne i lang tid har hatt. I tillegg kommer den såkalte 85-års regelen som sier at hvis summen av alder og tjenestetid til sammen er 85 år, kan du gå av inntil tre år før, altså når du fyller 62.

Søk i Altinn

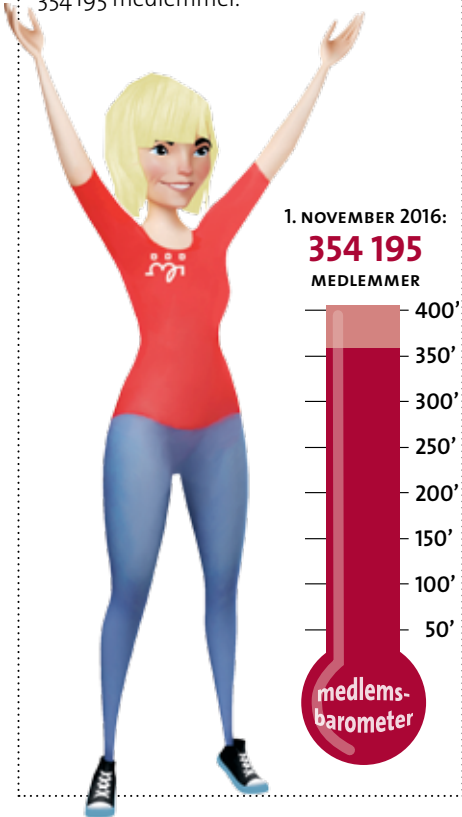
Hvis du har autorisasjon som omsorgsarbeider, og ønsker å konvertere denne til autorisasjon som helsefagarbeider, gjør du dette i Altinn. Søk om autorisasjon som helsefagarbeider – der du får beskjed om å laste opp vitnemål, legger du ved et word-dokument der du skriver at du søker konvertering. Alle som søker om autorisasjon eller lisens må betale et saksbehandlingsgebyr på kroner 1665,-. Unntaket er student- og turnuslisenser.

Stort sett en fordel

Konvertering til helsefagarbeider vil

være en fordel for de aller fleste, i alle fall om du går med tanker om å ta ut tidligpensjon. Men, har du kort opptjening eller vil jobbe så lenge som mulig, er det ikke så lurt. En omsorgsarbeider har aldersgrense 70 år. Hvis du er oppi årene, og har litt få opptjeningsår, kan det være en fordel å kunne jobbe til du er 70. Da får du ekstra år du kan tjene opp rett til pensjon.

Som omsorgsarbeider kan du (som oftest) likevel gå av med tjenstepensjon når du fyller 65 på grunn av tidligpensjonsreglene. Det er alltid lurt å ta en prat med pensjonskassa du er medlem i, før du søker konvertering til helsefagarbeider.



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
geirmund.jor@fagforbundet.no
LAYOUT: berit.paulsen@fagforbundet.no
REDAKSJONEN AVSLUTTET: 4. november 2016
OPPLAG: 20 000
TRYKK: Aktietrykkeriet
ISSN: 1891-2184



FOTOT KARI-SOFIE JENSSEN

Zlata Ljubicic

– Jeg tenkte det var gull verdt å få en hovedtillitsvalgt med fremmedspråklig bakgrunn, forteller leder av Fagforbundet Bærum, Bjørn M. Johnsen. I 2007 fant han Zlata Ljubicic.

Da Zlata begynte som tillitsvalgt, mer enn dobla fagforeninga innmeldingene av folk med innvandrerbakgrunn. Nå er Zlata Ljubicic hovedtillitsvalgt og nestleder. Hun er en av få innvandrere i Fagforbundet som er hovedtillitsvalgt.

– Her på kontoret prøver vi å være så tilgjengelige som vi kan for medlemmene, enten de stikker innom eller ringer til oss. Det er ikke uten grunn at vi vokser for hvert år, smiler Zlata.

Zlata Ljubicic elsker å være tillitsvalgt. En av tingene hun liker best som tillitsvalgt er at ingen dager er like. Med utdanning som jurist fra Bosnia-Hercegovina, er det menneskene som interesserer henne.

– Jeg reagerer på urettferdighet og jeg er nok ikke en enkel person for arbeidsgiver. Jeg gir meg ikke så lett, selv om jeg etter hvert har skaffet meg et stort nett-

verk også på arbeidsgiversiden. Mye kan løses ved dialog, sier hun.

Fra Sarajevo til Norge

– Jeg har opplevd mye, først gjennom det som førte til krigen i eks-Jugoslavia, så selve krigen, deretter som flyktning og nyetablert i Norge på begynnelsen av 90-tallet. Det var lite tilgang på informasjon om arbeidslivet. Det er lett for meg å forstå andre som er nye i landet eller har sin første dag på jobb, forteller Zlata.

Nestlederen har ikke bare ansvar for de fremmedspråklige medlemmene, selv om mange av dem, uansett hvilket land de kommer fra, spør etter henne når de vil ha kontakt med Fagforbundet.

Fagforbundet for meg

Jobben som renholder i ISS og i Bærum kommune har lært Zlata å se saker fra flere sider.

Utdanninga som jurist fikk hun etter hvert godkjent i Norge. Tida etter det har Zlata brukt til mer utdanning. Lederutdanning, arbeidsjus, konflikthåndtering,



tillitsvalgt min hverdag

oss@fagforbundet.no

Hvorfor Fagforbundet?

– Det beste for meg er følelsen av å ha hjulpet et annet menneske.

Det er god nok grunn for meg til å være tillitsvalgt i Fagforbundet.

lærer og veileder for tolker kan vi blant annet lese på cv-en hennes.

– Tilhørighet og fellesskap – det er Fagforbundet for meg. Jeg har fått andre jobbtilbud, men jeg takker nei. Jeg fikk hjelp av Fagforbundet da jeg trengte det, så nå vil jeg gi noe tilbake. Fagforbundet og jeg har felles ideologi og verdier. Det er her jeg vil være, slår hun fast.

Tillitsvalgtverving

Zlata er instruktør på Fase1-kursene, og er aktiv i arbeidet med verving. Hun har også et spesielt ansvar for å rekruttere flere tillitsvalgte med fremmedspråklig bakgrunn. Hun sier at det som trengs for å lykkes i dette arbeidet er kunnskap og kommunikasjonsferdigheter. Og så må man ha tid til å gjøre jobben.

– Alle trenger forbilder. Vi må få forbilder lenger opp i systemet, også. Da må kanskje noen vike plassen så en med utenlandsk navn får komme til, avslutter Zlata Ljubicic.

KARI-SOFIE JENSSEN

Genial like-lønnsaksjon

På likelønnsdagen 24. oktober gikk kvinnene på Island hjem fra jobben kl. 14.38. Tidspunktet var ikke tilfeldig. Sammenlignet med hva menn tjener, jobber kvinner uten lønn fra klokka 14.38 og ut resten av en åtte timers arbeidsdag.

Her hjemme vekker likelønnsaksjonen til islandske kvinner begeistring.

– Jeg synes den islandske aksjonen er en genial måte å visualisere hva dette handler om, sier Fagforbundets leder, Mette Nord, til frifagbevegelse.no.

Må stå sammen

– Å si at nå tar vi fri siden vi uansett ikke får betalt for resten av dagen, setter søkelys på ulikelønn på en uortodoks måte. Det kan godt hende vi skal gjøre noe lignende her i Norge, men vi må tenke på hva som er riktig tidspunkt. Kanskje bør det skje rett før et hovedoppgjør? Kanskje i tilknytning til 8. mars, sier Nord.

Også leder av Handel og kontor, Trine Lise Sundnes, FO-leder Mimmi Kvisvik og Unio-leder Ragnhild Lied liker den islandske modellen og kunne tenke seg en liknende aksjon i Norge, forutsatt at forbundene står sammen om det.

LO: Ikke aktuelt

Men i en epost til frifagbevegelse.no avviser LO-leder Gerd Kristiansen at det er aktuelt for LO å gå inn på aksjonslinja i arbeidet for likelønn. Allerede i 1975 markerte kvinner på Island kampen for likelønn på denne måten. Den gangen forlot de arbeidet 14.08. I 2008 gikk de fra arbeidsplassen 14.25, og i år altså klokken 14.38. Fortsetter utviklingen i samme tempo, blir ikke målet om likelønn oppnådd før om 50 år – i 2068.

Kan ikke vente 50 år

– Vi kan ikke vente i 50 år på å nå dette målet, sier Gylfi Arnbjörnsson, president i fagforeningen ASÍ til Iceland Review.

På Island tjener kvinner i snitt 86 prosent av det menn tjener. Det er noe over gjennomsnittet for EU som er 83,35 prosent. I Norge er tjener kvinner 88 prosent av menns lønn.

Kvinner jobber mest

På verdensbasis tjener kvinner 24 prosent mindre enn menn ifølge FN-organisasjonen UN Women. Samtidig jobber de flere timer enn menn per dag i nesten samtlige land i verden, når man slår sammen lønnet og ulønnet arbeid. Årsaken er at kvinner gjør to og en halv gang så mye ubetalt arbeid enn menn (husarbeid og omsorgsarbeid).

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 Overhalla har to nye plasstillitsvalgte: **MARI TETLIEN MOA**, ATV på Helse-

senteret og **MARI-ANN ANTONSEN**, ATV Skage barnehage.



OLAUG SKAU er ny hovedtillitsvalgt og leder i Fagforbundet Telemark fylkeskommune



MONA NILSEN er valgt som nytt seksjonsstyremedlem SKKO.

Som ny seksjonsrepresentant i landsstyret for SKKO er **SINDRE STABEL KULØ** valgt.



Vararepresentantene til landsstyret fra SKKO rykker opp i rekke.

JANNE KRISTIN WIK (Nord-Trøndelag) blir fast styremedlem i seksjonsstyrt i SKA, og ny seksjonsrepresentant i landsstyret.



TOR ANDREAS SKAGSETH (Sør-Trøndelag) rykker opp som 1. vara. Vararepresentantene til landsstyret fra SKA rykker opp i rekke.



CATHRINE BAKKEN er valgt til plasstillitsvalgt på VIVA (Virksomhet for Innvandring, Voksenopplæring og Aktivisering) i Bamble kommune.



TORE NYGAARD, rykker opp som fast landsstyremedlem fra Fagforbundet Telemark.

