

Fra kaos og konkurs til renovasjon i egen regi



FOTO: KARI-SOFIE JENSEN

Ett år har gått: Renovatør Witold Koziel og fungerende htv Faizah Begum smiler. På et år har klubben for renovatørene i Oslo har fått til mye: vervet halvparten av de nyansatte, fått alle opp i lønn, plasstillitsvalgte, HMS og vernetjeneste er på plass, nye hvilebrakker, tre skift arbeidstøy, opplæring i vinterkjøring og språkopplæring.

Side 4-5

Pensjon til hodebry?

Gir det nye forslaget til pensjon deg grå hår? Synes du det er vanskelig å forstå og ikke minst vanskelig å forklare til medlemmene? Fortvil ikke – Oss tillitsvalgte forklarer.

Side 2



ILL. FOTO: KARI-SOFIE JENSEN

Tariff mot ulikhet

Dersom de med lav lønn får det samme prosenttillegget som de med høy lønn, så stikker de høytlønte av med mye mer av pengene. Fagforbundet krever et generelt kronetillegg.

Side 3



ILL.: BÅRD SKARRA

Ikke forkortelser

Fagforbundet har ny design og noen navneendringer. Snart kommer nye nettsider. Husk at navnet på yrkesseksjonene ikke skal forkortes: Det heter Yrkesseksjon kontor og admintrasjon, ikke YKA.

Side 3

Kari Nordmann
leder, Yrkesseksjon samferdsel og teknisk
Fagforbundet Hammerfest
mobil
e-post



NYHET



ILL.FOTO: KARISOFIE JENSEN

Ny – men fortsatt god pensjonsordning

Partene i offentlig sektor er enige om et forslag til ny tjenstepensjon. Det skal gå raskere å tjene opp en pensjon å leve av og bli lettere å ta ut pensjon og jobbe samtidig. AFP-ordningen skal likne privat sektors.

Den nye pensjonsordningen for offentlig sektor skal til uravstemning. Medlemmene i Fagforbundet skal ta stilling til et anbefalt forslag til en ordning som er ny, men som fortsatt er trygg og god.

Tvunget seg fram

Det er levealdersjusteringen som har tvunget fram en ny pensjonsordning. Den gamle ordningen er for dårlig tilpasset pensjonsreformen og ville gitt lav pensjon for de som er unge i dag.

Den nye pensjonsordningen likner mer på opptjening i folketrygden. Du sparer opp et beløp hvert år du jobber, som blir en pensjonskapital. Denne kapitalen fordeles på forventet antall gjenstående leveår, den dagen du går av med pensjon.

Gjelder ikke for de eldste

Alle som er født i 1958 eller tidligere er omfattet av en individuell garanti som

sikrer dem 66 prosent av lønn i pensjon fra 65 år, og samme mulighet til å gå av med AFP som i dag. Også de som er født mellom 1959 og 1962 vil ha deler av rettigheten sin beskyttet av individuell garanti. Hele pensjonen blir regnet etter dagens modell, men deler av pensjonen blir levealdersjustert.

– Den ordningen vi nå legger fram for medlemmene oppfyller langt på vei LO-kongressen og vårt eget landsmøtes krav om at pensjonen skulle utgjøre to tredeler av lønn ved 67-års alder. Siden dette har mer preg av å være en spareordning, så vil det lønne seg å jobbe lenge. De som får få år i arbeidslivet, vil komme ut med en dårligere pensjon, sier forbundets leder Mette Nord. Men, legger hun til, det skal mye til å komme dårligere ut enn i dagens ordning, selv for de med korte yrkeskarrierer.

Det er ikke slik at offentlig tjeneste-

pensjon sikrer folk to tredeler av lønna i pensjon etter tretti års opptjening. Det var slik, men den ordningen fikk nådestøtet med pensjonsreformen. I pensjonsforliket fra 2005 står det klart av offentlig tjenstepensjon skal levealdersjusteres, og 2009 ble denne endringen innført.

Særaldersgrenser består

Det anbefalte forslaget til ny tjenstepensjon slår fast at det også i framtida vil være bruk for særaldersgrenser for visse grupper. Det er også avtalt at de som er født før 1963 skal beholde dagens ordning, og at ordningen skal tilpasses den nye modellen for dem som er yngre. Avtalen regulerer ikke hvilke yrkesgrupper som fortsatt skal ha særaldersgrense og heller ikke hvordan ordningen skal tilpasses den nye påslagsmodellen. Det skal partene forhandle om.

Ny og tryggere AFP

AFP går fra å være en tidligpensjon til en livsvarig pensjon. Den nye AFP-ordningen, som vil gjelde for dem som er født etter 1962, vil gjøre det tryggere å bytte jobb mellom offentlig og privat sektor. Du vil trekke med deg opptjening fra offentlig til privat sektor og omvendt. Dermed risikerer du ikke å tape hele rettigheten om du bytter jobb. Det er også avtalt en betinget tjenstepensjon, som vil bety at du sparer opp rettigheter mens du jobber i det offentlige. Denne rettigheten tar du med deg. Det betyr at selv om du skulle miste retten til AFP, for eksempel fordi du faller ut av arbeidslivet før 62 år, så har du likevel tjent opp en rettighet som kan utbetales.

GEIRMUND JØR

Eksempler på den nye pensjonen

Forslaget til ny offentlige tjenstepensjonsordningen er bedre enn dagens ordning for de aller fleste. Siden den likner mer på en spareordning enn i dag, så vil det lønne seg å jobbe i mange år. For dem som får korte yrkeskarrierer, enten fordi de begynner å jobbe seint, eller fordi de slutter å jobbe tidlig, blir det mindre lønnsomt.

Det skal forhandles videre for de uføre og for dem med særaldersgrenser. Årsaken til at de uføre må vente, er at Stortinget skal drøfte om alderspensjon for uføre fortsatt skal skjermes mot levealdersjustering. Det resultatet er det lurt å vente på.

Det er enighet om at det fortsatt vil være behov for særaldersgrenser. Utformingen av regler skal det jobbes videre med.

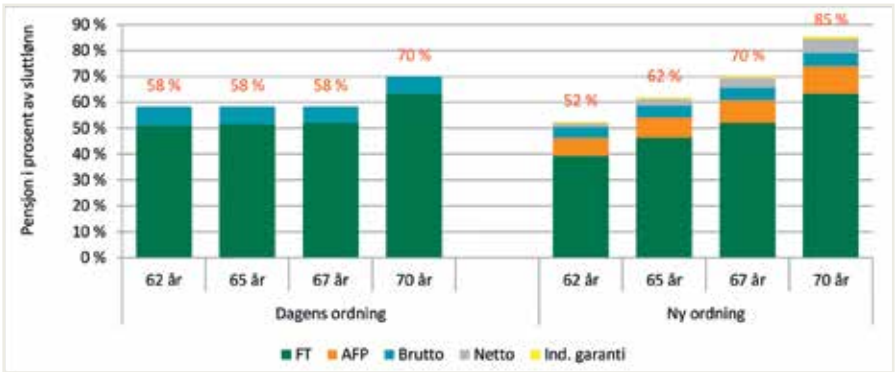
Det er laget overgangsregler som sikrer at mange beholder dagens ordning.

På et seinere tidspunkt forventes det at regjeringa tar initiativ til en gjennomgang av hvilke yrkesgrupper som skal ha særaldersgrenser.

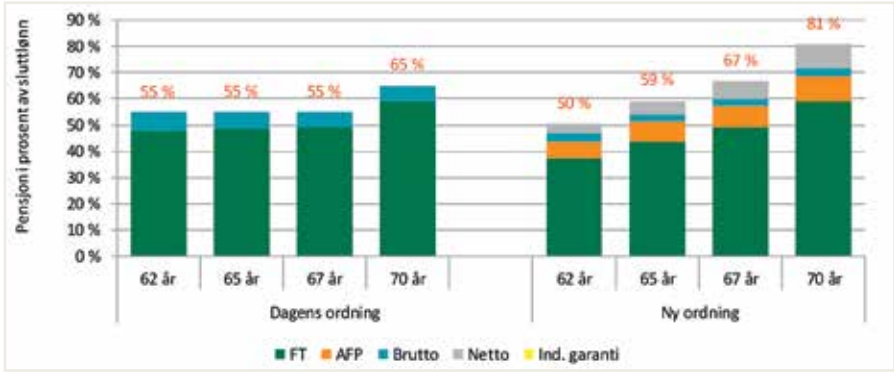
Diagrameksemplene viser pensjonsnivået for dem som tar ut vanlig alderspensjon og har 70 års aldersgrense.

GEIRMUND JØR

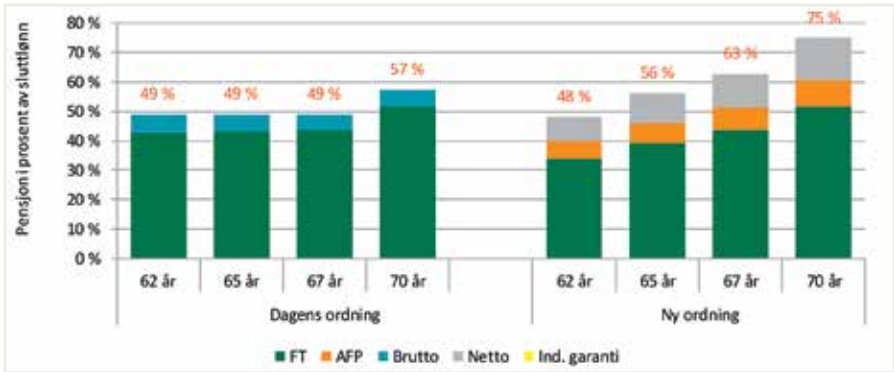
Eksemplene viser: Erik, offentlig ansatt, begynte å jobbe som 27 åring, tjener 375 000,-



Født 1963: For å få 66 prosent av lønna i pensjon må Erik jobbe til han er 65 år og 7 mnd i forslaget til ny pensjonsordning. I gammel ordning må han jobbe til han er 68 år og 11 mnd.



Født 1973: For å få 66 prosent av lønna i pensjon må Erik jobbe til han er 66 år og 5 mnd i forslaget til ny pensjonsordning. I gammel ordning må han jobbe til han er 70 år og 3 mnd.



Født 1993: For å få 66 prosent av lønna i pensjon må Erik jobbe til han er 67 år og 7 mnd i forslaget til ny pensjonsordning. I gammel ordning må han jobbe til han er 72 år og 8 mnd.

Kravet er økt kjøpekraft for alle

Fagforbundet er opptatt av at alle medlemmene skal få økt kjøpekrafta si i årets hovedoppgjør. Leder Mette Nord er spesielt opptatt av å stoppe utviklinga hvor de høyest lønte stikker av fra resten.

– Vi svekker grunnlaget for det solidariske systemet dersom noen stikker fra. Når de med mest lønn får de høyeste tilleggene, og samtidig får mest i skattekutt, så går ikke det over tid, sa Mette Nord, til avisa Klassekampen i februar i år.

Akademikerne har hatt størst lønnsøkning

Avisa viste til tall fra KS (kommunenes interesseorganisasjon) der det kom fram at ledere og akademikere i kommunesektoren de siste ti åra har hatt en lønnsvekst som er mye høyere enn andre ansatte i sektoren.

Mye av årsaken til at disse gruppene stikker av fra resten, er at de kun får regulert lønna i lokale forhandlinger. Forbundsleder Mette Nord liker ikke denne utviklinga, og sa til avisa at vi vil ha bedre styring og kontroll med de lokale forhandlingene for å motvirke de store lønnsforskjellene.

Krever kronetillegg

De aller fleste tillitsvalgte i Fagforbundet er enig med Nord i at vi må stoppe utviklingen med stadig større lønnsforskjeller. Tilbakemeldingene fra tariffkonferansene rundt om i fylkene er entydige på at forbundet må kreve et generelt kronetillegg og økte minstelønnsatser, ikke et prosenttillegg.

Grunnen til det er at dersom de med



FOTO: JAN LILLEHAMRE

Forhandlingene er i gang: Kommunale feiere er blant fagforbundets medlemmer som det skal forhandles for.

med lav lønn får det samme prosenttillegget som de med høy lønn, så stikker de høytlønte av med mye mer av pengene. Det er derfor mye som tyder på at Fagforbundet lander på å kreve et generelt kronetillegg til alle.

Lønnsoppgjør for å redusere ulikhet

LO er bekymret for ulikhet. De mener at regjeringen må ta på seg skylda for at den øker. Ved å gi skattekutt til bedrifter og de som er rikest, ved å åpne for mer innleie og midlertidighet, sammen med for svak satsing på å bekjempe sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet, sørger regjeringen Solberg for forsterke forskjellene og brutalisere arbeidslivet. På denne måten oppnår de å svekke det organiserte arbeidslivet og organisasjonsgraden synker.

– Jeg skjønner ikke at de tør å føre en politikk som ødelegger det norske samfunnet, sier Mette Nord. Resultatet er at

den norske modellen, som sørger for rettferdig fordeling, lav arbeidsløshet, stabil arbeidsstyrke og et bærekraftig samfunn, undergraves.

Som LO, er også Nord og Fagforbundet, bekymret for synkende organisasjonsgrad, også i offentlig sektor, som tradisjonelt har hatt høy grad av fagorganisering.

Sentrale oppgjør sikrer likelønn

I uttalelsen fra LO-sekretariatet understrekes betydningen av sentrale og samordnede lønnsoppgjør. Kvinners lønnsutvikling sikres best gjennom sentrale forhandlinger. LO krever likelønnsprofil på både sentrale og lokalt avtalte tillegg. LO Kommunes forhandlingssammenlutning, som Fagforbundet er en del av, fremmer i tråd med dette, krav om tiltak for å redusere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

tone zander

Hvilken jobb er du stolt av å ha gjort for medlemmene dine de siste to årene?



Anne Margrethe Myrvold,
nestleder
Fagforbundet
Rælingen

– Vi har bidratt til at Rælingen kommune har kjøpt klasser på videregående skole, slik at assistenter i barnehager, pleie og omsorg har kunnet ta fagutdanning. Til høsten starter samme tilbudet for vaktmestere uten fagbrev. De får muligheten til å ta fagbrev som bygghandverkere. Alle fagarbeidere har fått et ekstra lønnsstrinn etter 16 års ansiennitet, mens det før stoppet ved ti år. Jeg synes vi har fått til mye vi kan være stolte av.



Cathrine Hansen,
tillitsvalgt
Fagforbundet
Grong

Vi er jo en liten forening, men det jeg er stolt av er at vi har et styre som fungerer og at vi har fått plasstillitsvalgte på plass med faste møtedager med hovedtillitsvalgte.



Thor Andersen,
leder
Fagforbundet
Vaksdal

En sak jeg er fornøyd med, som vi har fått gjennomslag for, er at våre medlemmer skal ha en forutsigbarhet og trygghet i sitt arbeidsforhold utover Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen sine bestemmelser. Dette har vi fått gjennom politiske vedtak om at ingen skal sies opp ved omstillinger, og ikke å utvide bruk av midlertidighet og privatisering av kommunale tjenester.



Bjørn Olav Andreassen,
leder Fagforbundet
Jevnaker

Vi har vunnet fram i en del personalsaker, det er jeg stolt av, for det er hjelp til den enkelte som er i vanskeligheter. Dessuten har vi et godt politisk samarbeid med SV og Arbeiderpartiet. Og opplæring av de tillitsvalgte synes jeg er viktig. De skal være trygge på seg selv og det de representerer for å gjøre en god jobb.

Fagforbundets nye design

Til bruk for alle tillitsvalgte

Fagforbundet har fått en ny visuell profil. Bruk av riktig logo og grafiske elementer og like fonter på all tekst skal gjøre forbundets budskap lett gjenkjennelig, både internt og utad.



FAGFORBUNDET | Trøndelag



FAGFORBUNDET | Yrkesseksjon samferdsel og teknisk



FAGFORBUNDET | Hammerfest



FAGFORBUNDET | Kompetansesenter Skien

Fagforbundets logo har sin helt egen rødfarge. Også skrifttypen som brukes, enten det er brev, plakater, e-poster eller powerpoint-presentasjoner, er fastsatt. En annen fornyelse er at avdelingsnumrene kun er til intern bruk. Det er også bestemt at det ikke skal brukes forkortelser på yrkesseksjonene. Derfor er det laget nye logoer for forbundsregionene og fagforeningene.

Her er noen eksempler på hvordan ny signatur og logo skal se ut.

Det skal bli enkelt for alle tillitsvalgte å formidle det nye utseende. Riktige logoer og maler vil være tilgjengelig for nedlasting elektronisk. Velg din foreningslogo, bruk ditt eget navn og sett inn din egen tekst, så presenteres alt som sendes ut på Fagforbundets vegne med samme utseende.

Nødvendige filer vil bli lagt ut på følgende lenke: fagforbundet.no/lprofil
Eksempler på hvordan en offisiell e-post eller annen korrespondanse med Fagfor-

bundet som avsender skal se ut, finner du i dokumentet som er lagt ved denne saken. Et nytt hefte med alle retningslinjer for ny profil er under arbeid.

Det sendes ut beskjed når dette kan lastes ned elektronisk.

Fryd dere over at det nye designet kler det vi representerer og har på hjertet, før det sendes ut i verden.

BIRGIT DANNENBERG

Sparer regnskogen

Nå får du OSS tillitsvalgte i OSS-appen. Appen lastes ned fra App Store eller Google Play om du bruker Android. OSS-nyhetsbrev kommer på e-post en gang i uka.

oss fire på gangen



FOTO: KARI-SOFIE JENSEN

Hardt arbeid: Renovatør Witold Koziel og fungerende hovedtillitsvalgt Faizah Begum i renovasjonsarbeidernes klubb i Oslo.

Fra kaos og konkurs til kommunal ansettelse

For et år siden var det søppelkaos i hovedstaden. Nesten over natta ble søppelinnhentingene igjen kommunal, og renovatørene kommunalt ansatte med faste jobber, bedre lønn og pensjon. Fagforbundet bidrar på alle områder for at dette skal bli vellykket.



– Vi vil at søppelinnhentingene skal være i kommunens regi, og vi gjør en jobb for at dette skal bli bra. Klagetallene svinger, men vi har fått dem ned. De renovatørene som er nye i Norge er ikke vant med det norske været. Vi har blant annet kjørt kurs for å lære å sette på kjettinger på bilene. Det er jo litt forskjellig hvor flinke folk er til å måke rundt egne søppelkasser, sier Faizah Begum, fungerende hovedtillitsvalgt i Renovasjonsetaten.

Konkurs til det beste

Det var i februar 2017 at Oslo kommune fikk beskjed: Kassa til renovasjonsselskapet Veireno var tom. De hadde ikke en gang penger til å betale arbeiderne sine lønn, og slo seg konkurs en fredag.

Byrådet bestemte seg i løpet av helga at det ville overta søppelinnhentingene selv. Kommunen overtok mannskap, biler og driftsmodellen som Veireno har brukt. Det ble en virksomhetsoverdragelse, med alt det innebærer. Og det ble skikkelig action i Renovasjonsetatens klubb. Kommunen overtok 170 renovatører, pluss driftsledere. Flere av arbeiderne hadde ikke faste ansettelser. Det har de nå.

– Vi tok over en tjeneste uten at vi hadde all kompetansen på plass, for å si det sånn. Det har vært litt tøft. Det har vært en stor teknologisk utvikling siden vi hadde renholdsverket og egne renovatører. Vi har bygget opp mye dette året, forteller Begum.

Liten erfaring med virksomhetsoverdragelse

De tillitsvalgte i Renovasjonsetaten hadde ikke mye erfaring med virksomhetsoverdragelse, men de fikk god hjelp, først og fremst fra Fagforbundet Oslo. Anne Sandborg, som er hovedtillitsvalgt i Renovasjonsetaten, hadde ansvaret for selve virksomhetsoverdragelsen i samarbeid med Fagforbundet Oslo, mens fungerende hovedtillitsvalgt Faizah Begum tok ansvar for den daglige driften av Renovasjonsetatens klubb.

– Det er mye arbeid, men jeg klager

ikke. Det er gøy, og jeg kaller det positivt stress, smiler den fungerende hovedtillitsvalgte. Hun sier at klubben arbeider for at alle skal ha det bra på jobben og at alle skal kunne være stolte av jobben sin, sier Begum.

Språklig utfordring

Vår fungerende hovedtillitsvalgte oppsummerer at den største vanskeligheten de har er språket. Mange av renovatørene snakker verken norsk eller engelsk. Medlemsmøtene holdes på engelsk, i to bolker, sånn at det kommer utenfor arbeidstida og flere kan delta.

– Vernetjenesten er på plass, og alle lokale plasstillitsvalgte. Vi har en lokal plasstillitsvalgt blant renovatørene, som også sitter i klubbstyret. Hun heter Anna Bajko og er sjåfør og polsk, forteller Faizah Begum.

De to tillitsvalgte snakker engelsk sammen og har et tett og fint samarbeid. Anna Bajko hjelper dem av renovatørene som bare snakker polsk. Begum forteller at de nå gjerne skulle hatt et fase1-kurs på engelsk.

– Vi har gitt beskjed til arbeidsgiver at de tillitsvalgte og verneombudene må prioriteres når det gjelder norskkurs. Målet er selvsagt at alle renovatørene lærer norsk etter hvert. Når de tillitsvalgte har lært norsk, håper vi de kan bidra og oppmuntre de andre til å gå på kurs og lære seg norsk, mener Begum.



FOTO: KARI-SOFIE JENSEN

Fornøyd: Fungerende hovedtillitsvalgt Faizah Begum, forteller stolt hva klubben har fått til på et år.

Nye medlemmer, nye goder

Av 170 nye renovatører er litt over halvparten blitt medlemmer i Fagforbundet. Nå teller klubben 276 medlemmer og har tolv tillitsvalgte. Klubben tilhører Fagforbundet Teknisk Fagforening Oslo. Fagforeninga har vært aktive i vervarbeidet sammen med klubbens tillitsvalgte.

– I fjor satte vi opp en liten brakke, serverte vafler og kaffe og fortalte om Fagforbundet. Mange ble medlemmer da, og flere har kommet til seinere. Utfordringen er at de kommer fra forskjellige land og har litt forskjellig erfaring med fagbevegelsen. I noen land er fagbevegelsen korrupt, for eksempel. Andre mangler både erfaring og kultur for å fagorganisere seg, sier Faizah Begum, som selv benytter enhver anledning til å verve blant de nye renovatørene.

Klubben jobber trøstig i vei for de nye medlemmene sine. De har forhandlet fram bedre lønn for sjåførene, som har

Ved virksomhets- overdragelse må de tillitsvalgte huske:

Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Dersom tidligere eller ny arbeidsgiver planlegger tiltak overfor arbeidstakerne, skal dette så tidlig som mulig drøftes med tillitsvalgte med sikte på å oppnå en avtale.

Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtalen som tidligere arbeidsgiver var bundet av.

Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver.

Arbeidstakernes rett til videre opp-tjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenestepensjon, overføres til ny arbeidsgiver.

Overdragelse av virksomhet til annen arbeidsgiver er ikke i seg selv grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver. Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver.

Se også paragraf 16 i Arbeidsmiljøloven (Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse).

Det skal gis særskilt informasjon om:

- grunnen til overdragelsen
- fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen
- de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne
- endringer i tariffavtaleforhold
- planlagte tiltak overfor arbeidstakerne
- reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter

KOMPETANSESENTERET I OSLO



Brukes på skolene: Disse bilene brukes når søppel tømmes på skolene i Oslo. Skolebarna har vært med på å dekorere bilene.

gått opp i lønn og er godt fornøyd. Også alle renovatører som jobber som hjelpemenn har gått opp i lønn etter ansienitetsberegning og beregning av tilleggene. Klubben jobber nå for å få betalt lunsjpause, noe de ikke har i dag.

Hvilebrakkene er forbedret, garderober er snart ferdig og rundt påske skal det være klart med tre sett arbeidstøy til hver med eget system for vask av arbeidstøy.

Faizah Begum håper selvsagt, som alle andre tillitsvalgte, at medlemmene og andre ansatte ser hva klubben gjør for dem.

Hun sier målet er å arrangere gode medlemsmøter og informasjonsmøter for renovatørene, men tar det litt gradvis. Det er mye nytt for renovatørene.

– Det renovatørene ikke tenker over er pensjon, nå er de ansatt i Oslo kommune og vil få en mye bedre pensjon en den de ville fått i privat virksomhet, sier hun.

Overgang fra privat til offentlig

Det er en stor overgang for de ansatte.

– Ikke alle skjønner helt forskjellen på å være ansatt i et privat firma og å være ansatt i kommunen. Noen har familien i hjemlandet og vil jobbe ubegrenset overtid. I tillegg jobbes det toskift nå, noe de ikke er vant til. Målet er ett skift, men da trengs det flere biler. Vi har vært opptatt med denne nye gruppa, så kan-skje noen av de andre medlemmene i Renovasjonsetaten synes at de ikke har fått den oppmerksomheten de vil ha. Det har vært hektisk, og vi har måttet prioritere de virksomhetsoverdratte. Men vi prøver å ta saker fortløpende ellers i etaten samtidig, forteller funge-rende hovedtillitsvalgt Faizah Begum.

KARI-SOFIE JENSSEN



FOTO: CAMILLA BENDIXEN

Optimistiske: Prosjektleder Liv Solveig Alfstad og HTV i Fagforbundet Nordre Land, Anne Lise Olsen har et godt trepartssamarbeid og jobber sammen med digitalisering av kommunen.

Robotene kommer!

– Trepertssamarbeid er en forutsetning for å lykkes. Med dette poenget åpnet Mette Nord digitaliseringskonferansen «Samarbeid om digital kompetanse» i begynnelsen av mars.

Fagforbundet mener nøkkelen til en god digital utvikling i kommunene henger sammen med at medlemmene våre er med på å bestemme og styre utviklingen, sammen med arbeidsgiver og politikere.

Hensikten med det nye nasjonale programmet er å skape forståelse i kommunene for at framtiden er digital. Kommunal- og moderniseringsdepartementet og partene i arbeidslivet står bak satsingen. Interessen er stor, med mange søkere.

– De kommunene som hadde et godt trepartssamarbeid å vise til og potensiale i sine prosjekter, kom gjennom nåløyet, forteller Bjørn Pettersen, leder av omstillingsenheten i Fagforbundet.

– Nordmenn er i verdenstoppen på digital modenhet. Nå skal kommunene i programmet utvikle gode strategier og vise vei for omstilling til ny teknologi. Resultatene skal deles med resten av landet på den digitale læringsplattformen komdigi.no, forteller Pettersen.

Hva betyr dette for deg?

Jobber du i kommunen, så er du sikkert allerede i gang, men det vil bli stadig mer teknologi. Dette kan gjøre arbeids-hverdagen lettere. Robotene kan overta mange av de oppgavene som har gitt slitasjeplager. Muligens vil en del logistikk og administrative oppgaver, som vi nå bruker mye tid på, digitaliseres og gi oss mer tid til elever, eldre, barnehagebarn og resten av innbyggerne våre. Kanskje er dette en dreining mot å få brukt fagkompetansen vår bedre og der den trengs?

Flere jobber, nytt innhold

Mette Nord understreket at jobbene våre ikke står i fare for å bli digitalisert bort. Tvert imot vil det mest sannsynlig bli flere jobber, men de vil endre seg fra det vi kjenner til i dag. En fersk undersøkelse utført av Fagforbundet viser at medlemmene er positivt innstilt til omstillingen og ønsker digitaliseringen velkommen. De opplever derimot ikke å få den kompetansehevingen de trenger for å takle de nye jobbene.

Tankesmien Agenda har skrevet rapporten: *Robotene kommer – hva svarer offentlig sektor?* Her legges det fram anbefalinger for hvordan teknologiske endringer skal bidra til en bedre og sterkere velferdsstat i framtiden. Fagorganisasjonene oppfordres til å være pådrivere for en kompetansepoli-tikk som omfatter krav om kompetan-sekartlegging, en kostnadsmodell for etter- og videreutdanning, og tillits-valgtes rolle som pådrivere for retnin-gen den digitale utviklingen skal ta.

Godt samarbeid er det beste utgangspunktet

Nordre Land er en av kommunene som har blitt tatt opp i prosjektet.

– Vi har et godt forankret treparts-samarbeid og er opptatt av den strate-giske lederutfordringen som ligger i digitaliseringa, sier prosjektleder Liv Solveig Alfstad. Hun forteller at pro-sjektet har to retninger. Internt skal de jobbe med effektivitet og hvordan ivareta de ansattes arbeidsoppgaver gjennom kompetanseheving og sam-arbeid. Eksternt skal de jobbe med di-gitalt førstevalg for innbyggerne.

HTV i Fagforbundet Nordre Land, Anne Lise Olsen, er opptatt av at robo-ter ikke kan erstatte de varme hen-dene. Vi vil alltid trenge menneskelig kontakt. I tillegg er hun opptatt av rol-len som vaktbikkje.

– Jeg er positiv og ser at digitalise-ring åpner for mange gode løsninger for ansatte og brukere. Men vi skal ha med oss arbeidsmiljøloven så både nye jobber og effektivisering ikke går utover de ansattes helse, miljø og sik-kerhet. Dette klarer vi å løse fordi vi har et god trepartssamarbeid i kom-munen, avslutter Anne Lise Olsen.

Les mer om programmet

«Samarbeid om digital kompetanse» på komdigi.no – og les Agendarapporten «Robotene kommer – hva svarer offentlig sektor?» på [Fagbladet.no](https://fagbladet.no)

CAMILLA BENDIXEN

PERSPEKTIV



ILLUSTRASJON: BÅRD SKARRA



FOTO: KLP

SVERRE THORNES,
konsernsjef i KLP

KOMMENTAREN

Offentlig tjenestepensjon – utviklingen av velferdsstaten

Offentlig tjenestepensjon er på en måte en historie om utviklingen av velferdsstaten. Og fagbevegelsen har vært viktig for hvordan offentlig tjenestepensjon ser ut i dag.

De offentlige tjenestepensjonsordningene har røtter tilbake til 1800-tallet. Den gang jobbet tjenestemenn gjerne hele livet i staten. Etter hvert ble det problematisk at embets- og tjenestemenn ble sittende i viktige stillinger i høy alder. Derfor er en viktig del av den historiske bakgrunnen for de offentlige tjenestepensjonsordningene å få «Overaaringene» til å gå av med alderspensjon.

Statens Pensjonskasse (SPK) ble etablert i 1917. Det var starten på en statlig tjenestepensjon og utviklingen av kollektive velferdsordninger. Prinsippet om en alderspensjon på 66 prosent av sluttlønn etter 30 års tjenestetid, har vært uendret siden da. Lenge gjaldt den bare statens tjenestemenn. Det var først i 1974 at statens arbeidere fikk bli med i Statens pensjonskasse. I 1967 ble folketrygden innført som en universell ordning. I den forbindelse ble det også vedtatt regler for samordning mellom offentlig tjenestepensjon og folketrygd. De to første kommunale pensjonskassene ble opprettet i Aker kommune i 1901, og i Kristiania i 1902.

Landkommunene etablerte sitt forbund, Norges Herredsforbund, i 1923. De fleste landkommunene var for små til å ha egne kasser. Mange var opptatt av at de kommuneansatte skulle ha like gode pensjoner som i de store bykommunene og staten. På landsmøtet i 1946 ble det vedtatt å etablere et gjensidig livsforsikringselskap, som kunne forvalte pensjonsordninger for kommunene.

Kommunal Landspensjonskasse (KLP) ble stiftet i 1949. Da var ikke pensjon for alle. Allerede i 1958 hadde tariffpartene de første protokollene med krav om pensjon. Det var likevel først i 1974 at det ble slutt på at kommunestyrene bestemte hvem som skulle være med, og at det ble vedtatt at alle kommunalt ansatte skulle få være med i ordningen.

Gjennombruddet var en milepæl både for KLP og kommunene. I dag er KLP Norges største pensjonsselskap med 450 000 aktive medlemmer, pluss nesten 280 000 pensjonister og 215 000 tidligere medlemmer med pensjonsrettigheter. De fleste kommuner, fylkeskommuner, helseforetak og kommunale bedrifter er kunder og eiere av KLP.

I privat sektor har man fått nye tjenestepensjoner og i 2011 trådte pensjonsreformen i folketrygden i kraft. Pensjonsreformen er en helt unik historie i internasjonalt perspektiv – og en radikal reform. Selv om de store kostnadsbesparende tiltakene, som for eksempel leveraldersjustering, også ble innført i offentlig sektor, kom man ikke i mål med en ny offentlig tjenestepensjon.

3. mars 2018 ble en ny milepæl. Da ble man enige om en avtale om ny offentlig tjenestepensjon. Forslaget til ny ordning skal nå forankres i de enkelte organisasjonene, før regjeringen eventuelt sender det til Stortinget. Resultatet av forhandlingene vil gå inn i historiebøkene uavhengig av om det senere blir vedtatt eller forkastet.

Vi i KLP er veldig glade for at partene er kommet til enighet og vil regne ut hvilke konsekvenser dette vil ha. Da har vi muligheten til å gi veiledning til medlemmene slik at de kan ta gode valg for pensjonen sin.

oss dommen har falt

Full seier for brannmesteren som varslet



En brannmester ble utsatt for ulovlig gjengjeldelse etter varsling. Nå er arbeidsgiveren dømt til å betale 60 000 kroner i oppreisning og 138 972 kroner i erstatning.

– Jeg gjorde bare jobben min som hovedtillitsvalgt, sa brannmannen (48) til Fagbladet da rettssaken startet tidlig i januar.

Han stevnet Midt-Hedmark brann- og redningsvesen (MHBR) for retten fordi han mente han ble skviset etter å ha varslet om sjefens dårlige lederstil og krittikkverdige forhold. Han er medlem i Fagforbundet og ble representert av forbundsadvokat Kjetil Edvardsen under rettssaken..

Utsatt for ulovlig gjengjeldelse

En enstemmig rett kom fram til at 48-åringen ble utsatt for ulovlig gjengjeldelse som følge av varsling. Han får nå beholde jobben som brannmester i MHBR.

Forholdene brannmannen tok opp i varslingen gjaldt brannsjefens behandling av de ansatte. På vegne av en kollega brakte han videre bekymringer om sjefens lederstil, han skal blant annet ha truet den ansatte med sparken.

Varslet i henhold til AML

I dommen konkluderes det med at brannmannens varslar var i henhold til arbeidsmiljøloven. Som følge av varslingen ble Fagforbundets medlem oppsagt som brannmester og plassert i en stilling som konstabel.

Arbeidsgiveren mente at det var enighet om omplasseringen, og at brannmannen begynte i den nye stillingen etter eget ønske. Brannvesenet mente også at det ikke forelå noen oppsigelse, at det ikke var varslet om krittikkverdige forhold etter arbeidsmiljølovens bestemmelser og ikke var foretatt noen ulovlig gjengjeldelse.

Uenige om lønn

Retten kom fram til at det ikke forelå noen endelig avtale om endring av arbeidsforholdet, og skriver at det er sannsynlig at det var enighet om at han skulle over i en ordinær dagtidsstilling som konstabel, men at det er ikke sannsynliggjort at de var blitt enige om lønn. Konklusjonen ble at det ikke var inngått noen bindende avtale, og at han fortsatt er ansatt som brannmester.

Retten mener at drøftelsesmøtet om arbeidsforholdet og innkallingen til dette, helt eller delvis var et resultat av varslene. Selv om retten har vært noe i tvil, heter det i dommen at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at innkalling og gjennomføringen av møtet ikke er gjennomført som følge av varslene. Slik bevisreglene er, blir rettens konklusjon at dette er å anse som gjengjeldelse.

Fratatt avtalefestede tillegg

Brannmannen ble for en periode også fratatt avtalefestede tillegg. Dette mener retten er å anse som gjengjeldelse i strid med loven. Retten legger vekt på at ar-

beidsgiveren hadde reagert på at brannmannen, som også var HTV, hadde tatt kontakt med styret for å «kritisere» ledelsen. Retten peker på at det er forsvarlig varsling å ta kontakt med det organet som er overordnet brannsjefen, og mener det var en klar sammenheng mellom varsling og arbeidsgivers reaksjon ved å fjerne avtalefestet tillegg.

Skjerpende at han var HTV

I retten forklarte den nye HTV at alle mannens kolleger – utenom én som ikke ville svare – har tillit til brannmesteren og ønsket ham tilbake.

Brannmannen framsatte krav om erstatning for tap av lønn i perioden han ikke har vært lønnet som brannmester. Det fikk han. Med tanke på oppreisningen mente retten at det er skjerpende at gjengjeldelsene har vært rettet mot en arbeidstaker som har vært HTV. Dommen er ikke rettskraftig.

Ord og uttrykk i tariffoppgjøret

På FriFagbevegelse.no finner du alt du trenger å vite om tariff. I alfabetisk rekkefølge er det gode forklaringer på alle «stammeord».

Lenke til leksikonet ligger også på tariff-sidene til Fagforbundet

To nye rapporter fra DeFacto

Stiftelsen DeFacto, kunnskapssenter for fagorganiserte, har nylig lagt fram to rapporter.

Den ene tar for seg Norges eventuelle tilknytning til EUs energiunion Acer. Ifølge DeFacto-rapporten vil dette bety høyere strømpriser i Norge, og det vil svekke grunnlaget for arbeidsplasser i den kraftkrevende industrien. Rapporten forteller også at det mobiliseres i fagbevegelsen mot suverenitetsforståelsen i energipolitikken. Rapporten «EUs energiunion og norsk tilknytning til Acer» kan lastes ned fra DeFactos nettsider.



Den andre rapporten retter søkelyset på kommunenes bruk av bemanningselskaper. Dette har vært kritisert av fagbevegelsen på grunn av negative effekter på tjenestenes kvalitet og arbeidstakernes arbeidsbetingelser. Rapporten beskriver også tiltak som kan motvirke utviklingen.

Rapporten heter «Bemanningselskaper i kommunesektoren» og ligger på DeFactos nettsider.

Alkoholstopp i Fagforbundet Oppland?

Avisa Hadeland melder at Fagforbundet Oppland ønsker nye ruspolitiske retningslinjer.

Regionleder Else Randi Kolby sier at det vil være klart forebyggende for hendelser lik dem som har blitt avdekket i mange politiske partier den siste tiden.

Forslaget som skal stilles representantskapet 19.-20. mars innebærer at det ikke un-

der noen omstendighet skal benyttes midler til kjøp av alkohol og det skal stilles strenge krav til ansvarlige og deltakere på kurs og konferanser i Fagforbundets regi.

Det er fagforeningene som stemmer over de endelige retningslinjene. Fagforbundet Oppland sier i en pressemelding at de uansett utfall ønsker seg en debatt rundt praksisen.

Pengesterke sponsorer finansierer fagforeningsknusing i USA

Engelske The Guardian gjør rede for hvilke organisasjoner som støtter søksmålet mot den største amerikanske fagforeningen for offentlig ansatte (AFSCME). Et tap i rettssalen kan resultere i et dramatisk tap av medlemmer og dermed politisk styrke.

The Guardian hevder at selskapenes kampanje mot fagforeningenes makt har pågått i 20 år. Konservativ krefter har lenge ønsket en svekking av fagbevegelsen og støttet rettssaker mot (AFSCME) siden 1990-tallet. To av de største er Koch Brothers og Bradley Foundation. Les om disse i The Guardian: Fears grow as rightwing billionaire battle to erode US union rights.



Det siste angrepet mot fagforeningen er saken Mark Janus har reist mot AFSCME for sin rett til selv å bestemme om han ønsker å være medlem eller ikke. Dom i saken faller antagelig i juni i år.

Hvordan finansieres svart arbeid?

Aftenposten Web-tv har laget en kort video over hvordan svart arbeid organiseres og finansieres. Filmen ble vist i landsstyremøtet i mars, med oppfordring om å videreformidle kunnskap om temaet. Konsekvensene av svart arbeid er negativt for den enkelte arbeidstaker, men også for samfunnet samlet. Svart arbeid bidrar til å bygge opp kriminell aktivitet og svekker velferdssamfunnet. Derfor er det avgjørende at det kontinuerlig arbeides for å motvirke svart arbeid. Se videoen til Aftenposten Web-tv her: aftenposten.no/webtv/#1/video/18380/slik-finansieres-svart-arbeid

Samarbeidsavtale Fagforbundet og Spekter



På årets sykehuskonferanse signerte Sylvia Brustad, direktør for Spekter-Helse og leder i Fagforbundet, Mette Nord, en samarbeidsavtale som sier at gode løsninger best utvikles gjennom samarbeid i topart- og trepartssamarbeidet. Området partene forplikter seg til å samarbeide på er for eksempel: Sykefravær, kompetanseutvikling, integrering, heltidskultur, arbeidslivskriminalitet, helse-, miljø og sikkerhet.

«Metoo» i kommunesektoren

– I kommunesektoren har en yrker der folk nærmest har som jobb å bli utsatt for seksuell trakassering, sier Ørjasæter til Nettavisen. – En skal hjem til folk, klienter, som har lang historie med adferdsavvik. Det er alt fra «gamle griser» som skal gi vaskehjelpen en klem, det er folk med psykiatri, det er utviklingshemmede som har utfordringer med utagerende seksualitet – og det er ikke minst demente menn uten hemninger, sier Ørjasæter. Hun mener dette i stor grad er en enorm HMS-utfordring som må bli tatt mer på alvor.

Fagforbundet siden sist

■ Lise Christoffersen (Ap) meiner toppleiar-pensjonane ikkje er eit godt grunnlag for å mane til måtehald i forhandlingane om pensjon. Ho etterlyser handling frå regjeringa for å tette pensjonsgapet i selskap med statleg eigarskap.

■ Fellesforbundet har over to milliarder kroner i streikekassa, og er klare for å lede an i vårens lønnsoppgjør.

■ Leiar i Fagforbundet i Eid, Magnar Aase meiner kommunen hans er fantastisk. Kommunestyret vedtok samrøystes strategi for lærlingar. Per i dag har dei 418 lærlingar i Nordfjord fordelt på 167 bedrifter. Elektrikarfaget, tømrarfaget og helsearbeidarfaget er dei største med høvesvis 39, 33 og 24 lærlingar.

■ Særaldersgrenser gir trygghet for deg og meg - det er ikke et frynsegode, mener Espen Holmgren, Fagforbundets hovedtillitsvalgt i Oslo brann- og redningsetat.

■ Kragerø kommune styres av Ap, SV, Rødt og MDG. Nå får de ros av Fagforbundet Telemark for at de bevisst velger å drive kommunale tjenester i egen regi.

■ Mens både statsministeren og NHO-sjefen oppfordrer kvinner til å jobbe heltid, er ikke de jobbene alltid lette å finne. Under en tredel av helsefagjobbene på Finn.no er heltidsstillinger, skriver Klassekampen.

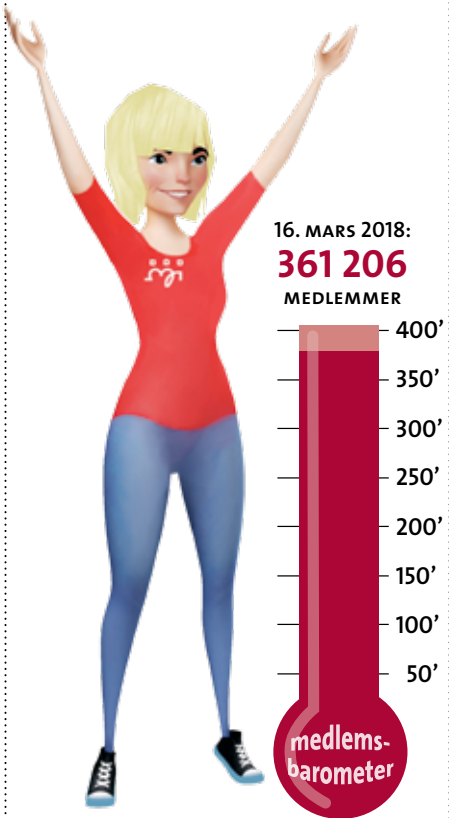
■ Siden 1993 har det ulovlig vært holdt planleggingsmøter på kveldstid i barnehagene i Vadsø. I 2017 ble det stoppet. – Enkelt å ordne opp i og få dette i en lokalavtale, sier Rushfeldt Børresen, leder av Fagforbundet Vadsø.

■ Prosjektet heltidskultur i Bodø ble markert på Sølvsuper helse- og velferdssenter. Ordfører Ida Pinnerød (Ap) sa at målet i de nye bemanningsplanene er å få flere sykepleiere og fagarbeidere inn i 100 prosent stillinger.

■ Fagforbundet Møre og Romsdal med Kristine Johnnysdatter Lie Brevik i spissen, var landets beste i antall nye bidragsyttere til Fagforbundets Barneby i januar.

■ En av tre sykepleiere under 30 år har opplevd seksuell trakassering fra pasienter og brukere, forteller htv for Norsk Sykepleierforbund, Ingrid Berg Selfjord, og htv i Fagforbundet i Trondheim kommune.

■ Fagforbundet har per 16. mars 2018 361 206 medlemmer.



oss faglig kokebok

Konfliktberedskap for alle tariffområder



Vi skriver 2018 og et nytt hovedtariffoppgjør ligger foran oss. Lokale fagforeninger har debattert og prioritert sine krav på tariffkonferansene i fylkene. Nå står konfliktberedskap på dagsorden.

Et hovedtariffoppgjør innebærer alltid muligheter for at forhandlinger ender i brudd, med påfølgende mekling. Dersom mekling heller ikke fører fram, blir det streik. Det betyr at hele organisasjonen må forberede seg på konflikt. Konfliktberedskap har derfor høy prioritet framover.

Sentral beredskap

Fagforbundet sentralt har en konfliktberedskap som koordinerer og organiserer alle streiker. Denne beredskapen har blant annet ansvar for å holde streikehåndboka oppdatert og sørge for at streikemateriell (plakater, løpesedler mm) er

på plass. Dette arbeidet er i gang. I tillegg til å være i forkant med de overordna forberedelsene, gir den sentrale konfliktberedskapsgruppa råd og veiledning til de lokale fagforeningene under en eventuell streik. Streikeledere vil få tilbud om opplæring når oppgjøret nærmer seg.

Lokal fagforening en nøkkelrolle

I forkant av tariffoppgjørene må de lokale fagforeningene hvert år oppdatere seg på innholdet i streikehåndboka. Streikehåndboka er skrevet for fagforeningsstyrene og andre tillitsvalgte som kan bli berørt av en eventuell streik. Det er viktig å understreke at håndboka gjelder alle tariffområder i Fagforbundet. Streikehåndboka er eget som tema på et styremøte i fagforeninga.

Rundskriv til alle

Forhandlingsenheten sender rundskriv hvor fagforeningene blir bedt om å ajourføre medlemsopplysningene i Fane2; det er viktig med riktig arbeidsgiver, arbeidssted, tariffområde, stillingskode og yrkesgruppe. Videre blir fagforeningene bedt om å forberede organisering og ledelse av en eventuell konflikt. Rundskrivet sendes i siste halvdel av februar måned.

Lokal konfliktberedskap

Fagforeningsstyret er streikekomité. Ansatte/tillitsvalgte fra det berørte tariffområdet streiken omfatter, bør delta i komiteen. Fagforeningsleder er streikeleder. Fagforbundet har KS som sitt største område. I tillegg har Fagforbundet mange flere tariffområder. Dette er det viktig å ta på alvor når Fane2 gjennomgås.

Det praktiske på plass

Målet med forhandlingene er enighet. Likevel må fagforeninga ta de grep som er nødvendig for at alt ligger til rette for en vellykket streik; Streikekontor må etableres utenfor arbeidsgivers område, vi må sørge for tilgang til internett, telefon og kontorutstyr. Melding om streikekontorets adresse, telefonnummer og e-post-adresse skal både kompetansesenteret, fylkeskretsen og sentral konfliktberedskapsgruppe ha. Fagforeningsstyret må rydde i streikemateriell og sørge for påfyll dersom det er nødvendig. I streikehåndboka er det gode huskelister – så en gjennomgang av den er en god start på en vellykket streik.

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: 16. mars 2018



min hverdag
oss@fagforbundet.no

Kampklar: Hun leder Fagforbundets største fagforening. Hun er nordlendingen som kom til Oslo for å kjempe i lag med ti tusen andre – for å gi byens barn og unge en trygg og god oppvekst.



FOTO: KARI-SOFIE JENSEN

Marianne Nesse-Aarrestad

Fagforbundet barn- og oppvekst teller hele 10 260 medlemmer. Nyvalgt leder Marianne Nesse-Aarrestad (37) er raskt til å påpeke at Oslo-foreningen nok har vokst enda mer de siste dagene. Det ver- ves i barnehager, skoler og i barnevernet.

– Det er avgjørende at vi vokser. Vi skal påvirke politikere og arbeidsgivere for å stoppe velferdsprofitorer og hindre utstrakt bruk av midlertidige ansettelser, sier Nesse-Aarrestad.

Hun trekker fram et ferskt eksempel.
– På enkelte arbeidsplasser slipper vi ikke inn. Det kan være gode grunner til det. Torshovhagen barnehage er et sted hvor vi så langt har vært uønsket. Nå har det blitt avslørt at eierne har brukt overskudet på SPA og annen luksus. Det er det Os- los innbyggere som må betale for.

Friske diskusjoner rundt middagsbordet
Nesse-Aarrestad er opptatt av at medlem- mene og innbyggerne i hovedstaden skal

få det de har krav på, uavhengig av hva de har i lommeboka. Hun er Rødt-medlem og trygt plantet på venstresida i politikken.

– Vi skal ta tilbake velferdstjenestene i offentlig regi. Ingen skal kunne ta ut profitt som rammer oss andre som bor i byen vår, sier hun.

Rettferdighetstanken og det politiske engasjementet kom ikke rekandes på ei fjøl en eller annen gang, etter at hun flyt- tet til Oslo. Hun melder om friske disku- sjoner rundt middagsbordet gjennom oppveksten i Hammerfest. Mor var i Kommuneforbundet, far var arbeiderpar- timann og ordfører i nabokommunen Kvalsund og bror var Høyre-politiker.

– Vi skal nå ut til alle medlemmene
I 1999 flyttet hun sørover, først til Arbei- derbevegelsens folkehøgskole i Moelv. Hun er utdannet gymmlærer og har jobbet som idrettspedagog i barnehager på Sa- gene og på Torshov. I dag bor hun på Lang- hus, rett sør for Oslo, med mann og tre barn.

I bagasjen fra Hammerfest tok hun med seg en lidenskapelig interesse for trening og friluftsliv. Mye av det får hun utløp for på fotballbanen til Langhus K35. Når familien og fotballjentene har fått sitt, tar hun ut overskuddet på fagfore- ningen. I klartekst: Mesteparten av tiden går med til fagforeningsarbeid.

– Jeg må være tilgjengelig for med- lemmene. Mer enn ti tusen medlemmer har vist meg tillit. Det gjør meg ydmyk. Vi skal nå ut til alle i foreningen vår. Vi skal sørge for at medlemmet som har krav på fagarbeiderlønn eller har rett på fast ansettelse får gjennomslag. Det er godt fagforeningsarbeid og det er effek- tiv verving, sier hun.

JAN TORE SKJELBEK



Fagforbundet for offentlige ansatte i Tsjad.

Streik mot 40 prosent lønnskutt i Tsjad

På nyåret fikk offentlig ansatte i Tsjad en knusende beskjed om at myndighetene kutter lønna deres med opptil 40 prosent. Kuttet forkla- res med at landet sliter med å tilba- kebetalte gjelda de har til utenland- ske kreditorer. Det er også årsaken til at tusenvis av offentlig ansatte strei- ker på tredje måned.

Den tidligere franske kolonien, Tsjad, i Sentral-Afrika rangeres av FN som det syvende fattigste landet i verden. President Idriss Deby har styrt landet med jernhånd i snart 30 år, og har fengslet tillitsvalgte for å drive ordinært fagforeningsarbeid. Landet er avhengig av olja, da dette sies å være deres eneste eksportar- tikkel som gir penger i statskassen.

Låner seg til fant
I 2014 lånte myndighetene rundt 10,2 milliarder nkr av gruveselskapet Glencore for å unngå finansiell kol- laps. I avtalen står det at Tsjad har en lånerente på 7,5 prosent og at lånet skal tilbakebetales i olje - noe som resulterte i at selskapet fikk full til- gang til et oljeraffineri. Siden den gang, har oljeprisen stupt, noe som har bydd på økonomiske utfordrin- ger. I tillegg har Tsjad opparbeidet seg lån hos Verdensbanken, som i gjengjeld krever kutt i landets of- fentlige tjenester. Tsjad har havnet i en negativ, økonomisk spiral de ikke evner å komme seg ut av.

Tøff fagbevegelse
Det finnes lys i tunnelen. I fjor kjem- pet fagbevegelsen fram en viktig sei- er da myndighetene opprettet en na- sjonal samarbeidskomite mellom partene som skal ivareta folks inter- ser. Som et resultat av dette, fikk of- fentlig ansatte tilbakebetalt lønn som myndighetene hadde holdt tilbake.

Etter syv måneder med forhand- linger, gikk Glencore i slutten av fe- bruar med på å endre lånevilkårene. Avtalen beskrives som «god» for det kriserammede landet. Nedbetalings- tiden økes og renten settes ned. Like- vel har ikke myndighetene sagt at de vil øke lønnen til offentlig ansatte, som trolig betyr at streiken fortsetter.

Situasjonen i Tsjad er ikke unik glo- balt. Det blir stadig mer vanlig at mul- tinasjonale selskaper gir lån (med dårlige vilkår) til utviklingsland mot at de får tilgang til deres naturressur- ser. Resultatet er som regel: Vanlige folk må betale for politiske beslutnin- ger som gagnar de multinasjonale selskaperens profittfest.

KJETIL VEVLE

oss redaksjonen

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

oss nytt om navn | oss@fagforbundet.no

BIRGIT DANNENBERG er vikar for Kjetil Vevle i Fagforbundets informasjonsavde- ling. Vevle er i Geneve ett år og jobber for PSI (Public Service Internatjonal).



Fagforbundet Moss og Våler: **LEIF CHRIST- ENSEN** er ny nestleder i foreningen, **ELISABETH CRANNER** ny leder av Yrkesseksjon kontor og administrasjon.



SONIA TANGEN er valgt som ny leder i Fag- forbundet Trondheim. **TOVE RANDI OLSEN** er ny rådgiver på Kompetan- sesenteret i Trondheim.



VIBEKE NILSEN er ny hoved- tillitsvalgt Fagforbun- det Råde, fra 1.11.2017.



Fagforbundet Barn og Oppvekst, Oslo har valgt seg mange nye tillitsvalgte: **ROLANDO FURET**, vara styremedlem, **MARTA TRYJANSKA**, opplæringsansvarlig, **KJELL HÅKON NORÅS**, styremedlem. **MARIANNE NESSE- AARRESTAD**, leder, **BERIT ELISABETH HØIBY TEVIK**, nestleder, **MAREN EVERLØFF ANDERSEN**, ungdomstillitsvalgt, **JEANETTE THORSRUD**, vara styremedlem, **VANESSA RIVIERE**, Leder Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst

