

Trykk deg fram til tillitsvalgtnettet

Fagforbundets tillitsvalgte kan finne nyttig og oppdatert stoff på www.fagforbundet.no/tvnett

| TEKST: JAN TORE SKJELBEK |

Målet med tillitsvalgtnettet er å gjøre det til et mest mulig komplett informasjonssted for deg som tillitsvalgt. Det er lagt vekt på at den tillitsvalgte enklest – og ikke minst raskest – mulig skal finne det han eller hun trenger her.

Det har eksistert et nettsted for tillitsvalgte i rundt et år, men den siste tiden har disse sidene vært under omlegging. Det har dessverre gjort at mye av stoffet har vært utgått på dato. Nå har sidene forsiktig begynt å gjenoppstå i ny drakt og med nytt og oppdatert innhold.

Hovedoppgjøret 2004

Det er langt fra kun hovedoppgjøret som har fått plass på tillitsvalgtnettet, men i disse tider tar dette naturlig nok mye av vår oppmerksomhet. Bak lenken «Hovedoppgjøret 2004» finner dere tariffstoff som er relevant for deg som tillitsvalgt.

Fra denne siden kan du trykke deg videre via lenken «Mer tariffstoff».

The screenshot shows the homepage of the OSS Tillitsvalgte website. At the top, there's a navigation bar with the OSS logo and 'TILLITSVALGTE' text, followed by a menu: Fagforbundet i Norge, Organisasjonen, Politikk, Medlem, Fagbladet, Presse, and Søk. On the left is a sidebar with a 'Til forside' link and a list of categories: Oss tillitsvalgte, Verving, Tema (Arbeidslivs- og utvalgt, Pensjon, Omstilling, Inkluderende arbeidsliv), Tariff, Stratekkehåndbok, Verktøykasse, Kurs, Fane2, Lenker, Arkiv, Debattforum, and Søk i tillitsvalgtnettet. The main content area is titled 'Velkommen til nettsidene for tillitsvalgte i Fagforbundet' and contains several news items with dates, such as 'Forhandlingene fortsetter i KS oppgjøret' (28/04/2004), 'LO-forbundene i NAVO helser forbedringer i lønnsystemet i helseforetakene' (20/04/2004), and 'Forslag til Fagforbundets 1. ordinære landsmøte i 2005 - Rundskriv' (27/04/2004). On the right side, there are three highlighted boxes: 'Hovedoppgjøret 2004', 'Vervekampanjen 2004 - Vinn tur til Praha', and 'Landsmøtet 2005'. Below these is a section for 'OSS nr 2, 2004' with a thumbnail image. At the bottom right, there's a logo for 'Norsk Labour'.

Her kommer det opp en rekke nye valgmuligheter.

Du kan blant annet velge å gå inn på hvert enkelt avtaleområde eller hente ut annen tariffnyttig informasjon – som for eksempel streikehåndboka eller lenker og informa-

sjon om arbeidsgiverne. Her vil dere etter hvert også kunne laste ned løpesedler ved eventuell konflikt.

Les mer om tillitsvalgtnettet på side 6

Tariff

Fagforbundet i streik? Jan Davidsen presenterer LO kommunes krav til Kommunenes Sentralforbund



Les side 4 og 5

Konkurransetutting og privatisering

Her får du en grundig innføring i konkurranseutsetting og privatisering. Rådgiver Rolv Rynning Hanssen har reist landet rundt for å lære opp tillitsvalgte i dette temaet.

Les side 10

Grønn linje under tariffoppgjøret 800 33 410

Grønn linje innebærer at medlemmene vederlagsfritt kan ringe når som helst på døgnet og bli informert om den siste utviklingen i tariffoppgjøret.

Tariffkampanje vekker oppsikt

| TEKST: RANDI TEVIK |

I kollektivtrafikken i de store byene gjennomfører Fagforbundet nå en kampanje for anstendig lønn til sine medlemmer. Kampanjen har vakt harme hos Transportbedriftenes Landsforening, som «er forundret over at Clear Channel har akseptert en slik kampanje midt under vårens tariffoppgjør».

Christian Aubert i Transportbedriftenes Landsforening skriver dette i en e-post til sine medlemsbedrifter, men advarer likevel mot noen former for reaksjoner mot kampanjen.

«Det kan bidra til enda mer oppmerksomhet om kampanjen, og dermed være det som det aktuelle forbundet ønsker mest», avslutter Aubert i sin e-post.

Overrasket

Kollektivkampanjen til Fagforbundet kjøres i, og rundt, 25 av landets største byer. Bussjåfør Per Roar Bergan representerer de ansatte, og budskapet er at det er uanstendig at arbeidet hans verdsettes så lavt at han knapt her en lønn å leve av. – At Fagforbundet på denne måten konkretiserer og synliggjør menneskene bak de rettfærdige kravene vi har, burde ikke komme som en bombe på arbeidsgiversiden, sier Geir Mosti, medlem i AU. Dersom arbeidsgiverne synes det er ubehagelig å bli minnet om at de fører en uanstendig lønnspolitikk, så er det jo bare å komme oss i møte i tariffoppgjøret, legger Mosti til.

Avisannonser

Tariffkampanjen videreføres med annonser i lokal- og regionaviser over hele landet den 24. og 27. april. Der utvides kampanjen for å vise at mange av Fagforbundets medlemmer på ulike arbeidsplasser er i samme situasjon som bussjåfør Bergan.

– Medlemmene våre gjør jobber alle er avhengige av. Derfor er det viktig å få gehør for at de skal få en anstendig lønn for jobben de gjør, mener Mosti.

At enkelte arbeidsgivere føler seg støttet over at vi fremmer medlemmenes interesser kan vi knapt ta alvorlig, avslutter han.

Du bestemmer – LO på din side

LO prosjektet er en kampanje som LO har tatt initiativet til, og som Fagforbundet, og de andre forbundene i LO har sluttet seg til gjennom et sekretariatsvedtak i september 2003.

Målsetting med kampanjen er å aktivisere medlemmene, og få dem til å gi signaler om hva som er de viktigste faglige og politiske hovedsakene for LO.

Kampanjen fortsetter til Stortingsvalget i september samme år, og målsettingen er å sikre et stortingsflertall som jobber med oss – ikke mot oss.

Kampanjens slagord er:

Du bestemmer – LO på din side

- 2) Det legges en kommunikasjonsstrategi for kampanjen slik at den blir støttet av ulike PR-tiltak, lokale aktiviteter og annonser.
- 3) Eget nettsted for kampanjen
- 4) Informasjonstelefon
- 5) Kulturtiltak
- 6) Lokal, fylkesvis aktivitet

Arbeidsform

Det er etablert en sentral prosjektgruppe i LO, og en referansegruppe med deltakere fra forbundene. Fagforbundet deltar med Jan Davidsen/Geir Mosti og Tone Zander. LOs distriktssekretærer leder fylkesvise grupper. Hvert forbund utnevner deltakere til disse gruppene. LO ber om denne navnelista innen 1. mai 2004. (sendes LO fra Fagforbundet sentralt). Arbeidet med heftet og kommunikasjonsstrategien er begynt. Fra Fagforbundet deltar informasjonssjef Tone Zander i gruppa som har ansvar for debatheftet, mens informasjonsrådgiver Wegard Harsvik er med i gruppa som jobber med kommunikasjonsstrategi.

Hovedelementene i kampanjen er:

- 1) Et debathefte som skal sendes alle medlemmene i LO via forbundenes fagblader. Heftet tar for seg sentrale problemstillinger som angår medlemmene i fagbevegelsen. Planen er at medlemmene skal gi tilbakemelding til LO om hva de mener om disse problemstillingene. Målet er at medlemmene skal få si sin mening, og på denne måten påvirke LOs politikk. Det legges altså ikke opp til at det gis tilbakemelding gjennom fagforeringen eller tillitsvalgte, men fra det enkelte medlem.



FAGFORBUNDET

Utgiver: Informasjonsavdelingen i Fagforbundet

Ansvarlig redaktør: Tone Zander
tone.zander@fagforbundet.no

Fagredaktør: Kari-Sofie Jenssen
kari-sofie.jenssen@fagforbundet.no

Redaksjonen avsluttet 5. mai.

Opplag: 20 000
Trykk: Aktietrykkeriet

NAVO-oppgjøret

| TEKST: RANDI TEVIK |

NAVO viser liten forhandlingsvilje i A2 delen for helseforetakene. LO-forbundene fremmet et krav om 10 000 kroner i generelt tillegg i sitt tredje kravdokument 4. mai.

– Med 10 000 kroner i generelt tillegg bakt inn i kravet om en minstelønn på 245 000 kroner etter 10 års opptjening, sikrer vi at våre medlemmer kommer opp på et anstendig lønnsnivå, sier forhandlingsleder Tove Stangnes.

LO-forbundene har levert dokumenter om likelønn, pensjon og kompensasjon for utdanning til NAVO helse. I tillegg til kronekravet på 10 000 opprettholder LO-forbundene sine tidligere krav. Det innebærer krav om garantiordning for lavlønne med full opptjening, som sikrer en avlønning tilsvarende 90% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, kompensasjon for både real- og formalkompetanse, likelønnsstiltak, sikring av arbeidstakernes pensjonsrettigheter og kompensasjon for ansvar, arbeidets innhold, kompetanse og utdanning.

– I tillegg er det lagt inn krav om at det som hovedregel ansettes i full stilling.

Liten forhandlingsvilje i helse

NAVO helse har i skrivende stund ikke gitt skriftlig tilbakemelding.

– NAVO- helse har hatt en underlig forhandlingstaktikk, synes Stangnes. Nå forventer LO at motparten kommer med et tilbud.

Et sammensatt system

NAVO-oppgjøret er delt inn i flere forhandlingsrunder, der A-delen forhandles sentralt mellom LO Stat og NAVO. A-delen er ferdig og alle LO-medlemmer får med seg 1950 kroner videre etter de innledende forhandlingene. Forhandlingene omfattet ca 60 000 medlemmer. De virksomhetsvise forhandlingene startet umiddelbart etter at A-delen var lukket. For områdene 1 – 8 var siste frist for å be om bistand er 27 april klokken 16.00.

Fristen for de lokale forhandlingene var 30. april klokken 16.00.

For område 9 var siste frist for å be om bistand 30. april klokken 16.00. Fristen for de lokale forhandlingene er 5. mai klokken 16.00.

For område 10 fortsetter altså forhandlingene på A2 delen. Per 4.mai venter LO-forbundene på motkrav fra NAVO helse. Hovedpartene setter frist for de lokale forhandlingene senere.

I NAVO helse vil forhandlingene fortsette ute i virksomhetene, B-delen, så snart A2 er på plass. Det er bare område 10, helseforetakene om har en A2 del.

NAVO helse så langt

20. april leverte LO-forbundene i NAVO Helse blant annet krav om en minstelønn på 245 000 kroner og en garantiordning for lavtlønne med full opptjening. 28. april leverte LO-forbundene en rekke

Overenskomstområder i NAVO

Område 1: Teatrene og orkestrene

Område 2: Norges Bank

Område 3: Avinor

Område 4: Bravida

Område 5: Nettbuss

Område 6: NRK

Område 7: NSB

Område 8: Posten Norge

Område 9: NAVO øvrige

Område 10: NAVO Helse

krav til forbedringer i lønssystemet i helseforetakene, med krav om presiseringer og føringer som vil gi uttelling for ansvar, kompetanse og utdanning. Forhandlingsleder Tove Stangnes spår kamp om opprettholdelse av pensjonsrettighetene for de som blir rammet av utskilling av hele enheter eller funksjoner til for eksempel aksjeselskaper.

Tirsdag 4. mai overleverte LO-forbundene kravet om et generelt tillegg på 10 000 kroner.

Skammelig tilbud til Nettbuss-ansatte

| TEKST OG FOTO: KARI-SOFIE JENSEN |

– Med det tilbudet vi har fått, øker bare streikeviljen rundt i landet, sier Ove Andreas Solberg, forhandlingsleder for Fagforbundet Nettbuss. Forhandlingene er brutt.

Tilbud

Utover A-dels forhandlingene så er Nettbusskonsernet villige til å gi alle ansatte 1950,- per år. Dette tilsvarer 1 krone i timen. Etter en ukes forhandlinger, med bistand både fra LO Stat og NAVO, er de villige til å gi bussjåførene 50 øre til. Solberg forteller at dette er langt under det som er gitt i privat sektor.

Krav

– Vi krever at ingen skal ligge under 245 000 i året. Vi er også prinsipielt i mot at arbeidsgiver gir tillegg til enkeltgrupper. Vi vil ha et generelt tillegg til alle arbeidstakere som omfattes av overenskomsten.



Fagforbundet Nettbuss' forhandlingsutvalg;
Per Roar Bergan Nettbuss Drammen, Geir Richardsen Borg Buss Fredrikstad, Sverre Sundset Team Trafikk, foran fv; Knut Arve Malvik Kompetansesenteret Østlandet, Ove Andreas Solberg forhandlingsleder og fra Nettbuss Drammen og Rune Straumann Team Trafikk.

Forhandler sammen

Fagforbundet Nettbuss, Norsk Transportarbeiderforbund, Norsk Jernbaneforbund og Yrkestrafikkforbundet forhandler sammen om en felles tariffavtale i Nettbuss.

Fagforbundet i streik?

| TEKST: TONE ZANDER | FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN |

LO Kommune stiller klare krav i tariffoppgjøret. Hovedprioriteringene er

ikke til å misforstå;

– **krav om et generelt tillegg på**

10 000 kroner til alle

– **heving av minstelønnsatsene**

– **forbedring av lønssystemet**

– **innføring av lønnstabell**

– **sikring av arbeidstakernes**

pensjonsrettigheter

I tariffoppgjøret for to år siden stilte vi krav om en minstelønn på 230 000 kroner for alle arbeidstakere med minst ti års ansiennitet. Da endte vi opp med 224 000 – denne gangen takket vi nei til et tilbud på 232 000 kroner for samme lønnsgruppe/-nivå.

Krav om et generelt tillegg på 10 000 kroner til alle, ble møtt av KS med et tilbud om 3500 kroner. Forhandlingsleder Jan Davidsen mente at totaliteten i tilbudet fra KS var for dårlig, og som de andre forhandlingssammenslutningene i KS-oppgjøret, valgte LO Kommune å bryte forhandlingene før fristen gikk ut natt til 1. mai. Meklingen startet 5. mai, og fristen for å komme til enighet er natt til 27. mai. Fagforbundet kan dermed ende opp i streik i sitt første tariffoppgjør.

Forbedring av lønssystemet

Kravene til forbedring av lønssystemet skal blant annet sikre en bedre og mer rettferdig fordeling av lønnsmidlene. Vi må ha

et mer forutsigbart system, som samtidig gjør det enklere å plassere de ansatte i riktig gruppe i stillingsregulativet.

Samkjørte arbeidstakerorganisasjoner

De fire forhandlings sammenslutningene som forhandler i KS-oppgjøret er LO Kommune, YS-K, UHO (Utdanningsgruppenes hovedorganisasjon) og Akademikerne, og alle fire organisasjonene brøt samtidig. UHO som forhandler på vegne av lærerne, mente at tilbudet fra KS var en provokasjon, mens de andre var noe mer nyanserte i sin begrunnelse. For LO Kommune sin del var det for stor avstand mellom krav og tilbud både på økonomi, pensjonsrettigheter og avsetning av pott til lokale forhandlinger, til at det var noen grunn til å fortsette forhandlingene.

– KS kan ikke fortsette å la de ansatte bli hengende etter i forhold til lønnsnivå og



LO Kommune stilte seg uforstående til KS' tilbud som gjaldt ansatte i skoleverket. Tilbudet vil rasere lærernes lønns- og arbeidsvilkår, mener LO Kommune og Jan Davidsen.

utvikling i sammenliknbare sektorer, sier Jan Davidsen.

Det kreves et nytt nivå 5, og LO

Kommune kommer tilbake med tekst på dette punktet.

LO Kommunes krav om stillingers laveste grunnlønnsplassering (fra dok.5/30.04.04)

Nivå	minsteplassering *				
	0 år	4 år	6 år	8 år	10 år
1) Stillinger uten særskilt krav om utdanning m.fl.	Ltr x 200 000	Ltr x	Ltr x	Ltr x	Ltr x 245 000
2) Fagarbeiderstillinger og tilsvarende utdanningsnivå m.fl.	Ltr x 225 000	Ltr x	Ltr x	Ltr x	Ltr x 260 000
3) Stillinger med krav om høgskoleutdanning/bachelorgrad m.fl.	Ltr x 260 000	Ltr x	Ltr x	Ltr x	Ltr x 295 000
4) Stillinger med krav om høgskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning m.fl.	Ltr x 280 000	Ltr x	Ltr x	Ltr x	Ltr x 315 000
5) Stillinger med krav om mastergrad m.fl.					

LO på jakt etter gratispassasjerene

Nesten hver tiende arbeidstaker jobber i en bedrift med tariffavtale og fagforening, men er selv uorganiserte. Ifølge FAFO er det nærmere 170 000 gratispassasjerer, eller ansatte som nyter godt av framforhandlede avtaler, men som ikke selv bidrar med fagforeningskontingent.

LO har et eget utvalg i gang for å se på denne saken.

Norsk Transportarbeiderforbund har gått til streik for et eget tillegg for fagorganiserte, og Fagforbundet Sporveien krever igjen at kun de fagorganiserte skal få etterbetalt i forbindelse med lønnsoppgjøret.

Markeringsbehov

– Det er kommet til mange nye direktører i Sporveien. Jeg frykter at flere av dem har et barnslig markeringsbehov. Derfor er jeg litt usikker på hva som kommer fra arbeidsgiver i år, og hvor hardt de vil kjøre. Det jeg imidlertid er sikker på er at vi ikke har noe å selge.

Fagforeningsleder Stein Guldbrandsen
Fagforbundet Sporveien

Useriøst igjen

| TEKST OG FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN |

Det er en rekke brannfolk i Bergen som har meldt seg ut av Fagforbundet og LO og inn i Norsk Maskinistforbund og YS.

I spissen for dette står Trond Hjelmeland. Han sliter nok litt med å forklare og forsvare at YS gjør en bedre jobb for brannfolkene, enn Fagforbundet. Vi har med undring lest Trond Hjelmeland og co sin tariffinfo på nettsidene deres.

Ser vi på LO Kommune- og YS Kommunes krav til årets oppgjør, er det klart at YS Kommune følger LO Kommune hele veien. Kravene er så og si identiske, men de kommer i noe forskjellig rekkefølge og i forskjellige dokumenter.

Det hevdes at YS Kommune er alene om å stille krav om at realkompetanse og formalkompetanse skal likestilles. Her er det viktig å presisere at LO Kommune allerede i teksten i det første dokumentet som ble overlevert KS, understreker viktigheten av at realkompetanse og formalkompetanse likestilles.

Brannfolk ned i lønn

– Det som er enda verre er at Trond Hjelmeland beskylder Fagforbundet for å forhandle brannfolkene ned i lønn, sier Geir Mosti, leder av Seksjon samferdsel og teknisk.

Han forteller at LO Kommune reist krav i Fellesbestemmelsene om at årstimetallet som skal legges til grunn for utregningene skal følge det som står i særavtalen; 2184 timer. Det vil si at for brannmenn med 42 timers uke gjelder 2148 timer. I tillegg har Fagforbundet krevd 260 000 i minstelønn etter 10 år og sikringsbe-



stemmelser for ledere og de med etter- og videreutdanning.

Gamle problemer

Fra LO Kommune er det også reist krav om om å få rettet opp de problemene som ble skapt knyttet til pensjon og med særaldersgrense 60 år, under perioden med lønnslov fra 1988-1991. Dette kravet er ikke reist av YS Kommune.

– Dette bekrefter at maskinistene ikke tenker helhet i utformingen av sine krav for brannfolk, sier Mosti.

Det registreres også at maskinistene og YS Kommunes lave krav til heving av lørdag og søndagstillegget allerede er innfridd, i arbeidsgivers første økonomiske tilbud.

Dette mener Mosti er en effektiv sperre for ytterligere heving av godtgjøring for arbeid i helgene.

Flest i Fagforbundet

– Vi gjør igjen oppmerksom på at de aller fleste brannfolk faktisk er medlemmer i Fagforbundet og synes forbundet gjør en god jobb for dem.

Roy Veding, leder av Norsk Brannmannsforum tar avstand fra de useriøse påstandene som stadig legges ut på internett-sidene til Trond Hjelmeland. Han anser Fagforbundet som det eneste forbundet som er i stand til å sikre brannfolks rettigheter, også i dette hovedtariffoppgjøret.

Forts. fra side 1

Trykk deg fram til ...

I tillegg til disse valgmulighetene gis du også muligheten til å benytte en liten boks på høyre side med teksten «Tariff 2004 på fagforbundet.no» Bak denne skjuler det seg ytterligere tariffstoff – nemlig det som ligger ute på de åpne sidene til forbundet, på fagforbundet.no

Verktøykasse og OSS

Du kan blant annet laste ned siste nummeret av OSS tillitsvalgte i såkalt PDF-format. Det betyr at hele papirutgave du nå sitter i hånda med også er tilgjengelig på nettet. I tillegg kan du bla deg gjennom alle tidligere utgaver av publikasjonen – fra og med det første OSS-bladet som kom ut i fjor.

I venstremenyen på forsiden av tillitsvalgtnettett ligger det en link til en verktøykasse.

I denne kassa finner du

- Diverse presentasjoner av forbundet
 - Taler og foredrag
 - Leserinnlegg som er produsert sentralt eller av lokalforeninger
 - Informasjon om produksjon av faner
 - Nedlastbare bilder av ledelsen
 - Profildokumentasjon, samt et knippe logoer til nedlasting
- Dette er informasjon du som tillitsvalgt kan benytte deg av for å oppdatere deg eller til direkte bruk – i alt fra møte med medlemmer til kontakt med media.

Slik kommer du til tillitsvalgtnettett

Skriv inn adressen

<http://www.fagforbundet.no/TVNett/> i adressefeltet på en internettside.

Trykk enter.

Da skal du få opp en side hvor du må skrive inn brukernavn og passord.

Brukernavn: ferie • Passord: loven
Deretter trykker du OK for å komme inn.

Husk å ta vare på brukernavnet og passordet ditt slik at du jevnlig kan logge deg inn.

Brudd i staten

– Staten provoserer og viser ingen forhandlingsvilje, sier 2. nestleder i Fagforbundet, Anne Grethe Skårdal i en kommentar til bruddet mellom LO Stat og Staten. Hun er enig med leder i LO Stat, Morten Øye, og sier at inngrep i statens sykelønnsordning og statens krav om å redusere utbetalingene ved sykdom og fødselspermisjon er oppsiktsvekkende.

– Dette er en forunderlig holdning hos en arbeidsgiver som flagger avtalen om et inkluderende arbeidsliv, sier Skårdal.

Fagforbundet har i underkant av 1 000 medlemmer som omfattes av bruddet. Ingen av disse vil bli tatt ut i fase 1 i en eventuell konflikt.

Tariffoppgjøret 2004

Uanstendig!

Per Roar Bergan (38) er bussjåfør. Han er glad i jobben sin, men synes at lønna er for dårlig. Etter fire år i yrket har han en grunnlønn på 221 000 kroner i året. Bergan og hans kolleger i kollektivtrafikken har et stort ansvar for andre menneskers sikkerhet når de utfører jobben sin. Det er uanstendig at dette verdsettes så lavt at de knapt har ei lønn å leve av. Ansatte i kollektivtrafikken er klare til å streike for en anstendig lønn.

Lavlønn er å ikke ha råd til å la barna dine delta i vanlige fritidsaktiviteter sammen med andre barn.

Fagforbundet mener det er uanstendig at voksne folk i full jobb ikke tjener nok til å kunne leve av lønna si. Fagforbundet krever 245 000 kroner i minstelønn for de som har full opptjening.



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no

– Selv om lønna er lusen, stortrives

jeg som bussjåfør, sier Per Roar Bergan (38) begeistret.

– Jeg treffer så mange hyggelige mennesker. Jeg spøker med alle passasjerene, enten det er gamle damer eller unggutter.

Kanskje de blir hyggelige fordi du er så hyggelig mot dem, spør jeg. Per Roar blir plutselig litt mer alvorlig og sier ettertenksomt:

– Ja, mange konflikter kan unngås ved å behandle folk skikkelig. Kommer for eksempel noen med en billett hvor overgangstiden løp ut for et kvarter siden, er det viktig å forklare dette høflig og tålmodig. Da kjøper de aller fleste en ny uten protester. Hadde jeg blitt sur eller hoverende, ville nok mange gått i baklås og begynt å krangle.

En bussjåfør godt humør

| TEKST: MORTEN LUNDSTEIN |

En sjåførfamilie

Som det står i sangen: «Og har han ikke godt humør, så er han ingen bussjåfør». Men for mannen som fronter Fagforbundets tariffkampanje, hersker det ingen tvil. Han er en skikkelig bussjåfør. Nærmere bestemt i Drammen hos Nettbuss. Det ligger forøvrig til slekta. Faren, som selvsagt var kjent som den syngende bussjåfør, var i mange år sjåfør for Drammen og omegn busslinjer. Dessuten er også

kona til Per Roar sjåfør i Nettbuss. En stor del av slekta hennes arbeider også i samme selskapet.

– Ja, det er blitt rene familieforetaket, spøker Per Roar.

Topplønn på 221 000

– Lønna di er i alle fall ikke grunnen til det gode humøret ditt, sier jeg.

– Nei, ei topplønn på 221 000 kroner er vel snarere til å gråte av, samtykker Per Roar.

– Husk på at det både er krevende og ansvarsfullt å være bussjåfør. Du skal ha full kontroll med trafikken, passe på å holde ruta og ivareta passasjerene samtidig. Det krever full konsentrasjon hele tiden. Det er psykisk krevende. Ofte når jeg kommer hjem orker jeg knapt å tenke en tanke på mange timer. Så jeg synes ærlig talt det er dårlig samsvar mellom lønn, ansvar og utfordringer.

Ferie på Costa del Kristiansand

Per Roar er forøvrig far til fem. Det er altså ikke få som skal forsørges av ei lønn som langt fra kan kalles anstendig.

– Hvor mye kan du og familien din egentlig unne dere på ei slik lønn, spør jeg.

– Unne oss? Ier Per Roar og får unne til å lyde som et fremmedord.

– For å si det sånn. For to år siden, da kona var hjemmeværende, måtte vi selge rekkehuset på Konnerud. Ofte visste jeg ikke den gang om vi hadde råd til mat dagen etter. Den store ferieturen avviklet familien i fjor sommer. Da fulgte vi med kona på et todagers glattkjøringskurs i Kristiansand og besøkte samtidig Fritidsparken. Ellers tilbringer vi ferien i svigermors campingvogn i Svelvik.

Egen bolig etter hvert

For to år siden brukte jeg feriepengene til et klasse 2 førekort for kona. Så nå kjører begge to for Nettbuss. Dermed håper vi etter hvert å få spart såpass med penger at vi på nytt kan skaffe oss egen bolig. Men når begge arbeider, krever dette mye organisering når den yngste av barna våre bare er tre år. Vi må passe på at den ene kan være hjemme når den andre jobber. Noen dager drar den ene på jobb halv fem om morgenen, mens den andre kommer tilbake fra jobb halv to om natta.

Gode pensjonsrettigheter viktigst

Per Roar synes faktisk ikke at kravet om ei minimumslønn på 245 000 er det viktigste kravet Fagforbundet krever i årets hovedoppgjør. Dette på tross av at han selv i høyeste grad kunne trengt ei slik lønn – Det aller viktigste er gode pensjonsrettigheter for alle arbeidstakere, fremhever Per Roar.

– Her på Nettbuss har vi faktisk en brukbar tjenestepensjon. Men hva om politikerne skulle finne på å sette bussrutene våre ut på anbud? Da risikerer vi å konkurrere med firmaer uten pensjonsrettig-

med

– på luselønn

heter, og dermed med et solid konkurransefortrinn. Slik form for konkurranse er i alle fall ingen arbeidstakere tjent med.

En organisasjonsmann

Per Roar organiserte seg i som fersk bussjåfør i Norsk Kommuneforbund for fire år siden. Faren hans var i et langt yrkesliv også organisert i NKF, og var fornøyd da sønnen gjorde det samme. Bare ett og et halvt år etter at Per Roar organiserte seg, ble han valgt som nestleder i fagforeningen i Drammen. På siste årsmøte ble han gjenvalgt.

– Det er viktig med et sterkt forbund som organiserer bredt, forteller Per Roar.

– Her på Nettbuss har vi i alt tre forbund, men Fagforbundet organisere nesten halvparten av de 544 ansatte. Vår fordel er at vi organiserer både sjåfører og de som arbeider i vaskehallen og på verkstedet. For å få så god oppslutning må vi være aktive og vise at vi kan stille opp for medlemmene når de trenger oss. Det er også viktig å ønske nyansatte skikkelig velkommen og fortelle hvorfor det er viktig å være fagorganisert.

Et kjent og kjært ansikt

På veien ut viser Per Roar meg en bunke med plakater om Fagforbundets tariffkampanje som akkurat har ankommet. Under den rungende overskriften Uanstendig! smiler et kjent ansikt mot meg. Disse plakatene skal vi blant annet henge opp på bussene våre, forteller Per Roar.

– Tror du noen av passasjerene dine vil gjenkjenne deg, spør jeg. Gjenkjenne meg, ja, sier han overrasket.

– De kjenner meg jo allerede!

Fagarbeiderne prioriteres

| TEKST OG FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN |

Fagforbundet Sporveien prioriterer fagarbeiderne sine. Det betyr ikke akkurat 20 000 opp i lønn, men det betyr at det er fagarbeiderne som skal få mest ved dette oppgjøret.

Fagforeningsleder Stein Gulbrandsen (bildet) sier at fagforeninga ennå ikke er ferdig med å diskutere hvordan de skal prioritere fagarbeiderne. Det kan gjøres på flere måter. Topplønna kan reguleres eller så kan alle få noen lønnstrinn, for eksempel.

Problemer med rekrutteringen

– Medlemsmøtet vårt ga et kraftig signal om at vi må prioritere fagarbeiderne ved verksted og anlegg ved dette hovedoppgjøret.

Det er foreningsleder Gulbrandsen som skal fremme krav på vegne av sveisere, salmakere, snekkere, mekanikere, sterk- og svakstrømsmontører, viklere, dreiere med flere. Oslo Sporveier har en rekke fagarbeidere ansatt. De ligger i dag på 266 000.

– Fagarbeiderne våre ligger under gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i Oslo. Vi har problemer med å rekruttere fagarbeidere. Dette til tross for den enorme nedbyggingen av industrien i Oslo-området.

Minstelønn

Arbeiderforeninga har oversatt minstelønnskrevet til Fagforbundet som lyder på 245 000 til 250 000 i Oslo.

– Det er et mye høyere kostnadsnivå i Oslo, derfor har vi oversatt kravet om minstelønn eller laveste topplønn til 250 000, forklarer Gulbrandsen. Han forteller at sporvogn og T-baneførere og spesialarbeidere har 246 500, hjelpearbeidere og stasjonsbetjening i dag har en topplønn på 243 000. Disse vil komme inn under kravet om laveste topplønn.

Uttelling for kompetanse

Utdanningsgrupper som økonomer og ingeniører har definitivt ikke dårlig lønn i Oslo Sporveier, hevder Gulbrandsen. Han mener at de heller ikke har noen spesiell likelønnsproblematikk i Sporveien. Det finnes ikke noen underbetalte damegrupper i denne organisasjonen, for å bruke

Gulbrandsens egne ord.

– Vi tok vel egentlig tak i dette ved forrige oppgjør og sørget for lønnstillegg for kompetanse, utdanning og ansvar. Vi har noen få sykepleiere og fysioterapeuter som fikk et løft sist.



Politiske krav

– Vi mener vi har tariffesta pensjonsrettighetene våre. Egentlig kunne vi tenke oss noen bedre formuleringer der, og vi tar en runde på det denne gangen. Etter at overtidsbestemmelsene ble ødelagt i arbeidsmiljøloven i fjor, inngikk vi en avtale med Sporveien om å videreføre de gamle overtidsgrensene, og at eventuelle dispensasjoner måtte avtales med Fagforbundet Sporveien. Dette stiller vi nå krav om å få inn i tariffavtalen.

– Vi vil tariffeste at ordinært arbeid skal utføres av faste ansatte. All innleie av arbeidskraft skal drøftes med fagforeninga. Vi krever da en dokumentasjon på at innleid arbeidskraft har tariffavtale, sier fagforeningslederen.

Uorganiserte

Det er ikke mange uorganiserte i Oslo Sporveier, kanskje en to-tre prosent. Stein Gulbrandsen er fornøyd med organisasjonsprosenten og med at langt de fleste er organisert i Fagforbundet.

– Men vi fremmer selvfølgelig kravet om at uorganiserte ikke får etterbetaling fra 1. april, også i år. Det velges litt forskjellige strategier for å komme gratispassasjerene til livs. Vi satser først og fremst på at vi gjør en så god jobb at folk vil være organiserte hos oss. Det er kanskje lett å si for oss med så høy organisasjonsprosent, smiler fagforeningsleder Gulbrandsen.



Seksjonskonferansene:

Seksjonene godt i gang

| TEKST: RANDI TEVIK | FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN OG MONICA SVENSKERUD |

Den siste uka av mars hadde alle fire seksjonene i Fagforbundet sine første landskonferanser. Det var dager med gode debatter, meningsbrytninger, politikk og sosialt samvær. Alle konferansene ble åpnet av elleville seksjonsledere som ettertrykkelig identifiserte seg med sine respektive seksjoner.

Seksjon helse og sosial (SHS) og kirke, kultur og oppvekst (SKKO) startet opp mandag 29. og tirsdag 30. mars. Seksjon samferdsel og teknisk (SST) og kontor og administrasjon (SKA) fulgte på onsdag 31. mars og torsdag 1. april. De to hovedsakene for alle seksjonene

var å vedta yrkespolitiske handlingsplaner og retningslinjer for seksjonene. I tillegg vedtok delegatene på de respektive konferansene en rekke uttalelser. Noen av uttalelsene ble også sendt som pressemeldinger. Alle vedtak og ferdigbehandlede dokumenter er å finne på seksjonssidene på nettet så fort de blir ferdige. Les også om seksjonskonferansene i Fagbladet nr. 4/04.



Renovatør Geir Mosti (SST) fant kontorrotta Gerd Eva Volden (SKA) i søpla. Det ser også ut som om han har fått øye på Mette Henriksen Aas (SKKO) og Kjellfrid Blakstad (SHS).

Moss ny modellkommune

| TEKST OG FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN |

Fagforbundet i Moss har vist at det gjelder å ikke gi seg. De har hatt langsigtede planer for kommunen sin og 5. mai underskrives den etterlengtede avtalen som sier at Moss blir ny modellkommune.

– Vi har jobba for dette kjempelenge, forteller en meget fornøyd fagforeningsleder. Hilde Torgersen underslår ikke at dette har vært målet for Fagforbundet Moss helt siden tanken ble sådd i 1997. De sendte da inn en søknad om å bli

modellkommune, men var for seint ute. I 2002 var det nye forhandlinger med kommunen, men da fikk ikke Fagforbundet til en avtale de kunne gå for.

Langsiktig jobbing

Men nå er avtalen i boks. I desember 2003 vedtok bystyret i Moss at de ville bli modellkommune.

– Dette er et resultat av et valgsamarbeid mellom Ap, RV og SV. De sto på en felles plattform, som vi i LO Moss sa at vi ville støtte i valget. Det betydde et regimeskifte i Moss. Dette bærer frukter nå, sier Torgersen. Hun er fornøyd, men vet at det innbærer mye arbeid framover.



Leder av Fagforbundet Moss, Hilde Torgersen og Fagforbundets leder Jan Davisen er begge fornøyd med at Moss nå blir ny modellkommune.

– Ikke minst må vi ta motiveringsarbeidet på alvor. Selv om bystyret har sagt sitt, så er det en del ledere som ikke er så veldig tente på oppgaven, sier Torgersen.

Når er midlertidig ansettelse ulovlig?

| TEKST: MORTEN LUNDSTEIN |

Loven krever at fast ansettelse skal være hovedregel. Men mye tyder på at vi har mange medlemmer som er midlertidig ansatt på et ulovlig grunnlag.

Ikke minst dukker slike problemer opp innen skolefritidsordningen og steder hvor det jobbes turnus. Problemet er alvorlig fordi midlertidige ansatte har et betraktelig dårligere stillingsvern, pensjonsordninger og ansiennitetsprogresjon enn fast ansatte.

Når er midlertidig ansettelse lovlig?

Bare i noen få konkrete tilfeller som er listet opp i arbeidsmiljøloven §58 A nr. 1 har arbeidsgiver lov til å ansette midlertidig. Disse fem unntakene er:

- I. Når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet skiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften
 - II. Praksisarbeid i en utdanningssituasjon
 - III. Vikariater
 - IV Arbeidsmarkedstiltak
 - V. Prosjekter (tidsavgrenset arbeid)
- Er man ansatt midlertidig utenom disse unntakene, er ansettelsen ulovlig og det betyr at man har krav på fast ansettelse.

Regler som skal følges

Det går fram av § 58 A nr. 1 at en avtale om midlertidig ansettelse skal være skriftlig. Det er viktig å være klar over at manglende skriftlighet ikke nødvendigvis fører til at arbeidsavtalen blir ugyldig. Den midlertidige ansettelsen opphører den dato som framgår av den skriftlige avtalen. Står det i avtalen at vikariatet varer til 1.1 2002, så opphører arbeidsforholdet 1.1 2002.

Arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel når de fratrer.

Forlengelse av avtale

Det er ganske vanlig å forlenge avtalen

når det viser seg at behovet for midlertidig ansettelse fortsatt er tilstede. Men som tidligere nevnt: Stadige fornyelser vil kunne tale for at det er et fast og varig behov, og dermed en ulovlig midlertidig ansettelse.

Hvis arbeidsgiver lar arbeidstakeren fortsette i arbeidet etter datoen for avtalt slutt, og ingen ny midlertidig arbeidsavtale inngås, vil dette kunne bety at man kan kreve fast ansettelse. Etter hvor lang tid bør vurderes konkret fra sak til sak.

Når er midlertidig ansettelse ulovlig?

Følgende tilfeller er de mest vanlige hvor arbeidsgiver synder mot kravet om fast ansettelse:

1. «Hull i turnus»

Dette er en turnus hvor ikke alle vakter er besatt av fast ansatte arbeidstakere og det må settes inn en midlertidig i stillingen for å fylle turnusen. I prinsippet skal slike hull ikke forekomme i en turnus. Tillitsvalgte bør derfor fremsette krav om at slike hull må fylles. Hvis en arbeidstaker fast dekker opp hull i turnus slik at vedkommende er ansvarlig for at disse vaktene blir tatt, så er det god grunn til å kreve fast ansettelse. Stillingsbrøken blir da avhengig av antall vakter som vedkommende fast dekker på turnusen.

2. Uekte vikariater

Uekte vikariater er vikariater hvor det ikke er noen å vikariere for. Midlertidig ansettelse i et uekte vikariat er et klart brudd på arbeidsmiljøloven § 58 A, og en like klar grunn til å kreve fast ansettelse. En grunn for slike midlertidige ansettelser kan være at kommunen ikke har nok stillingshjemmel til å løse oppgavene sine.

3. Grå stilling/ vakanser

Ledige stillinger som står ubrukte eller som står uten stillingshjemmel, og som brukes til å ha arbeidstakere gående midlertidig, er som hovedregel ikke tillatt. Vi

bør da arbeide for å endre stillingshjemmelen slik at den tilsvarer arbeidstakerens kvalifikasjoner, og deretter synliggjøre at det utføres ordinære arbeidsoppgaver i stillingen. Dermed kan vi kreve fast ansettelse.

Kontrollspørsmål

Er du i tvil om du bør kreve fast ansettelse, kan du som regel benytte følgende kontrollspørsmål:

1. Hvor faste og varige er arbeidsoppgavene?

Skiller de seg fra de som vanligvis utføres? Har kommunen et varig behov for å dekke opp disse arbeidsoppgavene? Eksempel på arbeid som ikke er fast eller varig kan være at det er oppstått en akutt uforutsett situasjon som gjør at det er nødvendig å ansette personell for å komme over krisen.

2. Er arbeidsoppgavene usikre for fremtiden?

Hvis arbeidsoppgavene kan falle bort i løpet av noen år, kan dette være grunn til midlertidig ansettelse. Men hvis fremtiden er usikker på grunn av dårlig økonomi, så er ikke dette grunn god nok.

3. Hvor lenge som midlertidig?

Jo lenger tid man er midlertidig ansatt, jo mindre skal det til for å kreve fast ansettelse.

Forhandlingsmøte

Når du mener at grunnene er gode for å kreve fast ansettelse for medlemmet, er det vanlig å skrive et brev til arbeidsgiver der kravet begrunnes. Konferer gjerne med en på kompetansesenteret før du skriver brevet. Hvis kravet blir avslått med en begrunnelse som du mener ikke er god nok, ta på nytt kontakt med kompetansesenteret. Sannsynligvis vil dere da kreve et forhandlingsmøte med arbeidsgiver. Et slikt forhandlingsmøte har tillitsvalgte krav på etter arbeidsmiljøloven.

Konkurranseutsetting

Utgangspunktet for å vurdere konkurranseutsetting av offentlige tjenester,

er å se litt på hvorfor vi har fått offentlig sektor.

Dagens offentlige sektor er i stor grad et produkt av at fagforeninger har slåss fram velferdsgoder
markedet alene ikke kunne sikre dem.

| TEKST: ROLV RYNNING HANSEN |

Før det fantes fagforeninger i offentlig sektor, startet fagbevegelsen å reise krav om viktige rettigheter. Man stilte som krav at staten skulle sikre alle like rettigheter, uansett størrelse på lommeboka. Slike rettigheter, som innebar en omfordeling fra rik til fattig, kunne ikke et marked sikre dem. Derfor ble de viktigste tjenestene skjermet fra markedets uforutsigbare konkurranse i en offentlig sektor. Noe var for viktig å overlate til markedet.

Privatisering

Nå opplever vi en reversering av politikken. De offentlige tjenestene skal fremdeles finansieres av staten, men man skal nå innføre konkurranse for å spare penger på tjenestene. Det som foregår er en privatisering av selve produksjonen av velferdstjenestene. Når det offentlige fremdeles har et ansvar for å finansiere og tildele tjenestene til brukerne, åpner det seg nå en kjempemulighet for private profittjegere. Private firma, helt uten ansvar for selve tjenesten, kan nå søke fortjeneste på å levere tjenester. Går det dårlig, slik som på Vinderen sykehjem i Oslo, er det kommunen som må inn og overta etter spekulantene – spekulanter som ikke har annet å tape enn egen aksjekapital i tilfelle konkurs. I Vindern-tilfellet greide man i tillegg å trekke seg ut uten å gå veien om konkurs. Små norske datterselskap av utenlandske storfirma kan med en svært liten aksjekapital – les risiko – gå inn på det norske velferdsmarkedet og skumme fløten.

Skaper monopol

For kommunen er det en dårlig situasjon. Det sløses med ressurser. Konkurranseutsetting krever dobbel kompetanse, både i bestiller og leverandørleddet. Og risikoen er det kommunen som bærer. Dersom man som for eksempel i Halden gir fra seg den totale tjenesten (innen renhold), sitter kommunen ribbet tilbake og mangler muligheter til å starte opp på nytt om prisene som vanlig øker for mye i de kommende anbudsrunderne. Kjøper i tillegg de private ut restkompetansen som finnes i kommunene, vil en endring være nesten umulig. For det er jo ikke slik at de som snakker høyest om konkurranse egentlig ønsker det. Når de behersker et område dreier det seg i stor del om å holde på området og forsøke å unngå konkurranse ved bl.a. å kjøpe opp konkurrenter, kjøpe ut nøkkelpersonell og operere med introduksjonstilbud som slår ut mindre kapitalsterke konkurrenter. Konkurranse er eneste farbare vei for å skape private monopol.

Mistillit

Hva sier politikerne og ledelsen med det nøytrale ordet konkurranseutsetting? Jo, de sier til deg som ansatt at de synes du gjør en for dårlig jobb. Andre gjør den bedre må og overta. I tillegg sier de at du er for dyr, at du har en for dyr tariffavtale. Det er denne grunnleggende mistilliten til egne ansatte som kommunen tydeliggjør ved å velge konkurranseutsetting. Språket virker nøytralt, men det er et maktspråk.

Hva er det anbud på ved konkurranseutsetting? Kun på kostnad, ikke på kvalitet og erfaring. Ingen har hørt om at man i budsjettet setter av en viss sum penger, og den som leverer best kvalitet vinner. Kommunene er generelt arbeidskraftintensive virksomheter. Det vil si at det meste av virksomheten, og kostnadene, er knyttet til mennesker som jobber med, og for andre menneskers ve og vel. I liten grad kan kommunesektoren effektiviseres ved hjelp av maskiner. Det er liten mulighet til å redusere stykkpris slik som i industrien ved å investere i teknologi. Omsorg, nærhet og omtanke er viktige kvalitetsfaktorer. Sett ut fra et rent kostnadsståsted, vil disse honnørordene bli karakterisert som dødtid og lite produktiv tid. En unødvendig kostnad.

Billigste anbud vinner

Ut fra dette skjønner vi at den som betaler den laveste prisen for arbeidskrafta, vil vinne et anbud. Anbud har til nå i stor grad betydd å flytte arbeidstakere fra offentlige tariffar til private tariffar. Det er disse tariffavtalene som bestemmer hvilken pris arbeidsgiver betaler for arbeidskrafta di, og det er nettopp prisen på arbeidskrafta som er interessant. Timelønna er ikke så viktig. Det er den totale prisen arbeidsgiver må betale for at du stiller deg til rådighet. Det er viktig å være klar over hva som inngår i prisen på arbeidskrafta. Timelønna er sjølsagt der. Men arbeidstid er også viktig. Små forskjeller i formuleringer i tariffavtalene kan avgjøre hva som blir ukentlig arbeidstid. Det er ikke likt i offentlige avtaler. I tillegg er normalarbeidsdagen ulikt definert. Normalarbeidsdagen bestemmer hva som er ubekvem arbeidstid, dvs. tid man får ubekvemstillegg for. Vår normalarbeidsdag i kommunene er kl 6-17 mandag til

Se mer på våre omstillingssider:
www.fagforbundet.no/omstilling
Abonner på vårt elektroniske nyhetsbrev ved å sende en e-post til:
lillian.larsen@fagforbundet.no.

fredag. Jo lenger ut over kvelden og helga man forskyver normalarbeidsdagen, jo mindre antall timer ubekvemstillegg får vi, og jo lavere blir prisen på arbeidskrafta.

Andre bestemmelser som rett til lønna permisjoner og velferdsbestemmelser innvirker også på den gjennomsnittlige prisen på arbeidskrafta. Her har vi i offentlig sektor generelt flere rettigheter.

Ikke bare lønn

Arbeidsmiljø, oftest gjennom arbeidstempo, er en annen faktor. Det er ikke ukjent at man innen for eksempel renhold reduserer antall stillinger betraktelig når private overtar et oppdrag. Det betyr en kraftig økning av tempo, med derpå følgende problemer og førtidspensjonering.

En særlig viktig forskjell er pensjon. Pensjonsspørsmålet gjelder ikke bare eldre. Særlig innen tunge yrker hvor arbeidsfolk ofte skyves ut på grunn av helseproblemer, er pensjon viktig. Seigpining gjennom et langt arbeidsliv gir sjelden rett til yrkesseskadeerstatning. Man må stole på pensjonen.

Fagforbundet har stått i spiss for å forsvare pensjonsordningene våre. Det er ikke tilfeldig. Ingen private ordninger er like bra for arbeidere. For direktører og liknende, finnes bedre private ordninger, men absolutt ikke for arbeidsfolk. Tabellen under viser SBL sine tall på privatisering av offentlige tjenester som andel av brutto nasjonalprodukt. Norge og Tyskland har privatisert kun 2,2 prosent. Verd å merke seg er at dette bare er

en tredjedel av Sverige og Danmarks andel og langt under England som top-per SBL sin ønskeliste. Hvorfor er det slik?

Jeg tror grafen viser at det nytter å slåss. Fagforbundet (og Norsk Kommuneforbund) har i 10 år hatt kampen mot konkurranseutsetting som vår fanesak. Dette til forskjell fra Sverige hvor man faktisk ikke har hatt noen slik fanebærer mot privatisering i noe fagforbund. Fagforbundet har satt dagsorden og blitt anbudsfor kjempernes tøffeste motstander. Det er derfor Høyre i valgkampen utroper oss som hovedfienden.

Vi skaper historie

Vi har som medlemmer av Fagforbundet grunn til å være stolt. Vi har vært med på å endre Norgeshistoriens gang med en liten dreining til venstre, bort fra markedstenkning. Tenk på hva Norge hadde vært uten oss: blått og privatisert. Det nytter, det er det SBLs statistikk viser. Rett nok taper vi enkelte kamper, men alle våre fagforeninger står samla. Vi avviser konkurranseutsetting, vi kan argumentasjonen og står sammen. Det virker. Det skaper historie..

Hvem slåss vi mot? Et lite blikk på en klassisk anbudshistorie trekker linjene. I 1997 valgte Nes kommune på Romerike å legge renovasjon ut på anbud. De valgte et lokalt firma, selv om Norsk Gjenvinning var 1 o/oo billigere. Det dreide seg om en forskjell på 21.000 kroner på en anbudskontrakt på 20 millioner over sju år.

Politikerne i Nes hadde drevet lokalpolitikk, men en dyr lokalpolitikk. Norsk Gjenvinning vant den rettsaken de reise og fikk erstatning for tapt profitt med to millioner kroner (10 prosent). I forbindelse med renovasjonskonferansen ønsket vi å se litt på utviklinga i sektoren. Selskap med en stor kapitalbase i ryggen vinner som oftest, og slår ut mindre. Hva her. Norsk Gjenvinning

skryter på sine nettsider av å betjene 1,2 millioner innbyggere i 70 kommuner. Det vil si de henter avfall hos 27 prosent av Norges befolkning. Her kan man snakke om tilnærmede monopoltilstander, særlig i visse deler av landet.

Ikke norsk

Men Norsk Gjenvinning har ikke vært norsk siden 1990. Da kjøpte det store franske selskapet CGEA-Onyx opp Oslo-firmaet. CGEA-Onyx har 71.000 ansatte i 48 land. Her har vi med andre ord et eksempel på at storkapitalen sender sine fangarmer til på Romerike, godt hjulpet av et EU-regelverk som er blitt norsk lov, og gjør det mulig for alle å by på for eksempel renovasjon i Nes.

Men det slutter ikke her. Videre undersøkelser viser at CGEA igjen er en del av Veolia med 302.000 ansatte og mer enn 30 milliarder Euro i omsetning.



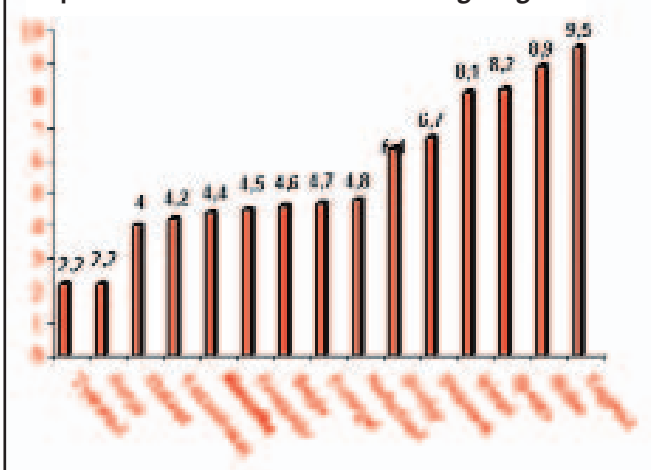
Det som blir mer og mer interessant er når man igjen går ut fra Veolia og finner deres datterselskap. CGEA-Onyx er et, men giganten innen vannforsyning, Vivendi, er en annen. Transportselskapet Connex, kjent for campleirene på Nesodden, er en annen. Til slutt finner vi energigiganten Dalkia.

De samme kapitalistene

Det er interessant å se at vi i Fagforbundet møter den samme mektige kapitalisten i mange sammenhenger. Innen renovasjon, vannforsyning, kollektivtransport og energiforsyning er det Veolia som sitter i bakgrunnen og styrer angrepene på offentlig sektor, godt hjulpet av bestemmelser om fri flyt av varer, kapital, tjenester og arbeidsfolk i EU-systemet.

Det er mektige krefter vi kjemper mot. Det er mer en tilfeldige kommunestyrepolitikere, det er noen av verdens største selskaper som har som målsetting å gjøre norsk offentlig sektor til et område for ny profittskapning til egen fordel. Da må edle formål som likhet, fordeling og universelle rettigheter bort, de står i veien.

**Graden av konkurranseutsetting
– i prosent av landenes totale offentlige utgifter**





Etterarbeid: Nina Høst, Truls Hansen, Hans Kristian Stenestø og Jenny Marie Førde samla til etterarbeid etter at alle dei sju vervekursa er ferdige. Dei sit att med gode verveargument som kan brukast overfor uorganiserte kolleger, unge arbeidstakarar, lærlinger og elever og studenter. Det vert no laga ei lærerveiledning med innhaldet i kurset, slik at det kan brukast som eit temakurs.

Kunsten å marknadsføre Fagforbundet

| TEKST: HANS-JACOB JACOBSEN OG RANDI TEVIK | FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN |

Dei tillitsvalde og den jobben dei gjer, marknadsfører Fagforbundet best.

– Dyktige og synelege tillitsvalde verver medlemmer, seier Jenny Marie Førde, som er med i «firerbanden» som har reist land og strand rundt med vervekurs i 2004.

Skolering av tillitsvalde er ein av bitene som går inn i verveprosjektet som Fagforbundet køyrer våren 2004. Det har vore sju regionsvise kurs med skolering av unge tillitsvalde. Hovedmålet er at dei tillitsvalde skal gjerast i stand til å profilere Fagforbundet på ein positiv måte, både for medlemmer og potensielle medlemmer.

Hjelp når det trengst

Ein ting er at Fagforbundet er synleg gjennom Fagbladet, tillitsvaldinformasjon, brosjyremateriell og oppslag på arbeidsplassen. Noko heilt anna er det at medlemmane har ein tillitsvald å snakka med. Begge deler er viktig, men tovegskommunikasjonen mellom medlem og tillitsvald kan ikkje trykksakar vega opp for.

– Det er særleg viktig med direkte kon-

takt når medlemmane treng konkret hjelp, seier Jenny Marie. Gjennom å snakka med medlemmane ute på arbeidsplassane kan og dei tillitsvalde fanga opp kva grasrota i Fagforbundet er oppteken av. Forbundet sitt grunnfjell er medlemmane, og det gjer tillitsvaldsrollen så unik.

Mange gode grunnar

Det er mange gode grunnar for å melde seg inn i Fagforbundet.

– Det må våre tillitsvalde tru på, og tore å stå for. Målsettinga med vervekursa er at våre folk skal ut og få fleire medlemmar slik at når vi seier vi er størst og sterkast, så er det sant.

Fagforbundet skal være ein aktør i samfunnet, og ein sterk organisasjon og synest for medlemmar, uorganiserte og befolkninga. Eit profilert forbund som set politikk på dagsorden er i seg sjølv motiverande for vervinga.

Førebu deg

Det er viktig å førebu seg før ein til dømes går på arbeidsplassbesøk; Kven jobbar der, kva er dei oppteken av, kva veit dei om Fagforbundet – er spørsmål det er lurt å finne svara på. Det er òg viktig å tenkja på kva dei forventar av Fagforbundet, og deg som tillitsvald.

I vervekurset legg innleiarane mykje vekt på haldningar.

– Gode haldningar er viktig for å få til god kommunikasjon. Vi må være høflege, opne, avslappa, vennlege, oppmerksame, positive og engasjererte, ramsar Jenny Marie opp med eit smil.

Som tillitsvald er ein frontfigur og har alltid publikum som ser, høyrer og opplever budskapet på ulike måtar; med anna gjennom kroppsspråket ditt.

Aktiv lytting

I kurset legg ein stor vekt på aktiv lytting. Det er ikkje lurt å snakka meir enn ein lyttar; det er ein grunn til at vi har ein munn og to øyrer.

Når ein skal overtida nye, potensielle medlemmar til å melde seg inn, så gå rett på. Få augekontakt og bekreft kontakten, vis at du bryr deg om dei du snakkar med. Ikkje gå i forsvar sjølv om du møter usakelege argument. Bruk tid og still motspørsmål. Ikkje gjer vervesituasjonen til ein konkurransesituasjon der det er om å gjera å ha rett. Mange saker har fleire svar, i vervarbeidet er det viktigaste å få fram at Fagforbundet treng medlemmar og at medlemmane treng Fagforbundet.

Vervekampanjen fortsetter med full styrke

Fra kampanjestart 1. februar og fram til 1. april har fagforbundet fått 3 622 nye medlemmer.

Fagforbundet har per 1. mai 288 636 medlemmer totalt.

Flere og flere fagforeninger, ungdomsutvalg og enkeltmedlemmer har kastet seg med i konkurransen.

Mer informasjon om vervekampanjen finner du på www.fagforbundet.no

Beste fagforening i antall nye yrkesaktive

Frisørenes fagforening	66
Kristiansand avd. 159	43
Stavanger	38
Bærum	37
Fredrikstad og Tromsø	36

Beste fagforening i %-vis økning yrkesaktive

Flesberg	16%
Moskenes	15%
Frisørenes fagforening	94%
NOR fagforening	7,41%
Jevnaker	6,75%
Løddingen og Jølster	6,48%

Beste ungdomsutvalg i antall nye student og elevemedlemmer

Akershus	19
Rogaland	19
Østfold	15
Oslo, Vestfold og Troms	8

Superververe

Wenche Karin Hauge Johannesen, Elverum	17
Ingunn Jacobsen, Straume	15
Ruth Marie Pauss Jønsson, Larkollen	9
Geir Sagevik, Florø	9
Solfrid Karlsen Dale, Stanghelle	8
Hanne Berg Olstad, Gjerdrum	8

Vervekurs i Bergen:

Medlemspleie er vår viktigste jobb

| TEKST OG FOTO: HANS-JACOB JACOBSEN |

Latteren står i taket. Kursdeltakerne gir seg ende over. Replikkene sitter løst når et dusin tillitsvalgte i Fagforbundet er samlet på kurs for å pønske ut hvordan de skal bli flinkere til å verve nye medlemmer.

I lunsjpausen finner vi en krok og tar en nærmere prat med tre av deltakeren på det siste vervekurset som ble holdt i Bergen i mars.

Haldis Revheim, Raymond Turøy og Jarl Hestad er alle tre erfarne tillitsvalgte, men synes det er inspirerende å møte andre til idédugnad og nye impulser.

Omtanke, solidaritet og samhold

Verdigrunnlaget for Fagforbundet er både konkret og abstrakt – hvordan en skal oppfatte disse ordene er jo avhengig av hvilken historie den enkelte har. Raymond er opptatt av å trekke noen historiske linjer.



En glad gjeng: Ververe og instruktører med tommelen opp for Fagforbundet på vervekurs i Bergen i april.

Han vil at de som velger å være uorganisert skal forstå at de nyter godt en kamp som har foregått over hundre år, og at uten forfedre og formødre i fagbevegelsen hadde vi ikke vært der vi er i dag. Raymond mener derfor at Fagforbundet må legge vekt på å synliggjøre sine verdier for å tiltrekke seg nye medlemmer. Jarl og Haldis er enige, men alle tre er skeptisk til å holde uorganiserte utenfor de godene som Fagforbundet framforhandler.

– Vi må heller få folk til å skjønne at vi trenger dem, og at de trenger oss, mener de.

Yrkesfaglig identitet

Fagforbundet har et unikt tilbud som bør være lett å markedsføre.

– Vi bør søke å komme folk i møte på det yrkesfaglige i enda sterkere grad, mener Jarl.

Det kan være en vei in for å få kolleger til å forstå at solidaritet på tvers mellom yrkesgruppene er vel så viktig som faglig identitet.

Det er viktig å tegne et bilde av Fagforbundet som både og, ikke enten eller. Det er derfor viktig å ha gode tillitsvalgte som kan avtaleverket, og samtidig vektlegge seksjonsarbeidet med gode faglige kur og konferanser.

Både Haldis Revheim, Raymond Turøy og Jarl Hestad synes vervekurset har gitt ny motivasjon og bidratt til ny giv.

– Nå skal vi ut og omsette dette i praksis, lover de tre.

Ut å gjøre alle folkeslag til ...

| TEKST OG FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN |

Mer enn 20 tillitsvalgte er i gang med utdanning som instruktører til Fagforbundets tillitsvalgtskolering. En uke på Sørmarka skal gi de tillitsvalgte en felles pedagogisk- og faglig plattform.

– Målet med den nye skoleringen er å gjøre tillitsvalgte enda bedre i stand til å ivareta medlemmenes interesser. For at det nye forbundet skal ha landets beste tillitsvalgtskolering må det satses og prioriteres høyt. I oppbygginga av et nytt forbund er det spesielt viktig med god og enhetlig skolering av tillitsvalgte. En felles identitet bygges opp gjennom felles kunnskap forankret i Fagforbundets politikk og verdigrunnlag, heter det blant annet i Fagforbundets skoleringsrapport vedtatt våren 2003.

Instruktørenes oppgave er å sørge for å formidle det faglige innholdet på Fase 2 skoleringen. Instruktørene er pedagogisk ansvarlige på kurset. I samarbeid med fylket eller fagforening kan instruktør(ene) også ivareta rollen som kursledere. Det velges ut instruktører som kan ivareta opplæring innenfor ulike tariffområder, og også innen organisasjonsfeltet. Det vil si at hver og en av instruktørene har spisskompetanse på ulike tariffområder og/eller i organisasjonsarbeid.

Fylket plukker ut

Fylkeskretsene melder fra til organisasjonsenheten hvem som er aktuelle instruktører i sitt fylke. Opplysningene registreres i en samleoversikt, som også fylkenes opplæringsansvarlige har tilgang til.

Oversikten kan brukes til å søke etter instruktører med bestemt kompetanse og innenfor geografiske områder. Høsten 2003 ble det arrangert tre kurs for instruktører og i uke 17 blir det en tilsvarende samling på Sørmarka. Etter denne samlingen er det ca 85 instruktører som har gjennomgått kurset. Hensikten med kurset er å skape en felles plattform på noen områder.

Temaene er Fagforbundets verdigrunnlag og politikk, voksenpedagogikk, manusarbeid og pedagogisk trening.

Oppfølging

Fagforbundet sentralt skal følge opp instruktørene framover. Det skal være samlinger for dem høsten 2004, med faglig påfyll.

Her blir det også mulig å ta opp ting de har erfart eller lurer på i etterkant. Nettnetverksbygging av instruktørene er også viktig.

Forbundet holder på å klargjøre et eget passordbeskyttet nettsted der instruktørene skal få tilgang til læerveiledninger og annen informasjon. Der blir det også diskusjonsforum og e-postdistribusjonslister.

Vi er hverandres rekkverk

Instruktør opplæringen i Fagforbundet bygger på å bruke metoder som involverer deltakerne aktivt. Vitsen er at kursdeltakerne skal bidra med sin egen kunnskap og ta ansvar for felles læring.



Nina Høst er kursleder for sitt tredje instruktørkurs siden Fagforbundets landsmøte 17. juni i fjor. Ca 90 tillitsvalgte fra hele landet har gjennomgått dette kurset. Denne uka i april er det ca 20 deltakere på kurs på Sørmarka.

Nina Høst understreker at dette ikke er noe vanlig kurs hvor deltakerne sitter og hører på en foreleser. Ifølge Høst må hver og en ta ansvar for egen og andres læring.

– Vi deler inn i grupper og kurslederne bidrar med forskjellige teknikker

og metoder. Grupper må selv ta ansvar for at det skapes et trygt og konstruktivt læremiljø, slik at deltakerne når målene sine.

Og det er nettopp det det dreier seg om når det gjelder opplæring av voksne mennesker. Det må skapes et godt miljø for læring. Voksenpedagogikk er et sentralt tema på instruktørkurs.

Etter en uke på kurs er målet at instruktørene har en felles plattform, og et felles verdigrunnlag i forhold til jobben de skal gjøre som instruktører.

Ikke helt trygg, enda

– Jeg er ikke helt trygg i rollen som instruktør, enda. Men jeg har kommet mange skritt videre i riktig retning.

Brit Kalnæs er leder av Seksjon helse og sosial i Aust-Agder og hun er hovedtillitsvalgt i Birkenes kommune. Tillitsvalgt har hun vært mer eller mindre siden 1982.

Til tross for lang fartstid som tillitsvalgt har



Kalnæs verken slitt ut talerstoler eller vært instruktør tidligere.

– Jeg har fått en del mer selvtillit nå, men er ikke helt bekvem med oppgaven å være instruktør enda. Jeg har lært mye av de andre på kurset; hvordan en opptrer på talerstolen eller hvordan en hen-

vender seg til en forsamling. Kropsspråk er for eksempel mye viktigere enn jeg ville trodd tidligere.

Brit Kalnæs er opptatt av turnusplanlegging, og skal kjøre kurs i eget fylke på dette temaet når hun kommer hjem. Hun føler seg også litt tryggere i rollen sin som leder for helseseksjonen i fylket sitt.

– Det er ikke så skremmende i dag som det var i går, sier Brit Kalnæs.

På rett hylle

– Nå føler jeg at jeg er på rett hylle.

Det er utrolig spennende å være med på å bygge opp en organisasjon på grasrota.

Anna Elisabeth Uran er barnepleier på Ullevål sykehus. For tiden er hun heltidstillitsvalgt sekretær i en stor fagforening med ca 2000 aktive medlemmer. Hun begynte som tillitsvalgt bare 22 år gammel, i 1992.

– Jeg vil lære opp folk til å lære seg selv. Det er morsomt å treffe Fagforbundsfolk fra hele landet. Det er så mange måter å betrakte organisasjonen på. Jeg har lært en del om det å undervise voksne kontra barn. I Urans fagforening driver de kurs og undervisning i egen regi og Anna Elisabeth er en mye brukt kursleder både der og i Fagforbundet Oslo. Hun påstår likevel at hun har hatt stort utbytte av denne uka på Sørmarka.

– Jeg har lært at jeg ikke må snakke så fort, ikke minst fordi jeg har en dialekt som halverer ordene. Jeg må være mer tydelig, sier Anna Elisabeth Uran.



Skolering er umåtelig viktig

– Jeg har jobba med skolering av tillitsvalgte i mange år.

Det er viktig at jeg som kursleder får det beste ut av deltakeren.

Svein Olav Aarlott er leder for Seksjon kirke, kultur og oppvekst i Sør-Trøndelag. I tillegg er han hovedtillitsvalgt i Trondheim kommune. Tillitsvalgt har han vært siden 1991.

Skolering ligger hans hjerte nær, og instruktør har han for så vidt vært i mange år.

Han har blant annet tatt initiativet til at 100 assistenter fra skole og barnehager i kommunen har gjennomgått de skriftlige delene av fagprøven for barne- og ungdomsarbeidere. Gjennom det arbeidet har kommunen blitt mer villig til å fortsette jobben med å legge forholdene til rette, slik at disse kan ta fagbrev.

Han er en erfaren tillitsvalgt og instruktør. Likevel har han utbytte av kurset.

– Det er alltid noe nytt å lære. Jeg har lært noen nye teknikker og metoder. Har fått mer innsikt i voksenpedagogikk og blitt tryggere i rollen som instruktør. Jeg har også lært noe om å få fram det beste i folk. Problemet er ikke at folk ikke kan, men heller at de tror de ikke kan, sier Svein Olav Aarlott.



For store forventninger

– Jeg må nok senke ambisjonsnivået på egne vegne. Dette er en utfordring, og jeg kaster ikke inn håndklede selv om det ikke gikk så bra i går.

Lasse Sølberg er regionstillitsvalgt for Helse Øst og portør på sjukehuset Innlandet, som ligger på Hamar. Han har vært tillitsvalgt siden begynnelsen av 90-tallet.

– Jeg er interessert i sjukehusreformen, tariffpolitikk og seniorpolitikk. Det er temaer jeg gjerne vil forelese i. Derfor er dette kurset så bra for meg. Sølberg hadde en litt dårlig dag dagen før han ble intervjuet, og selvtiliten hadde fått en midlertidig knekk. Da var det godt å ha en støttende og konstruktiv gruppe i ryggen.

– Grappa består av dyktige folk som gjerne deler kunnskap og erfaring. Jeg må nok senke ambisjonsnivået noen hakk. Jeg har lært masse; skape trygghet, bruke tiden godt, kommunisere godt med tilhørerne og kanskje bruke færre lysark, sier Lasse Sølberg.



Returadresse
Fagforbundet
Kr. Augusts gt. 23
N-0164 Oslo

Skremmende høyreideologi

| KOMMENTAR: RANDI TEVIK | FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN |

Økt offentlig fattigdom står i sterk kontrast til prangende privat forbruk. Ord som hytte, fritidsbolig og familiebil har fått nytt innhold, og presenteres i all sin over-dådighet i kvalmende oppslag i aviser og ukeblad. Rik er lykkelig, ser det ut som. Og da er det ikke så nøye om murpussen faller fra skolebygg og eldre mennesker roper ut sin ensomhet i et landsdekkende blandakor som skriker – hva med velferd for alle? Hva med arbeid til alle og de ansattes rettigheter?

Det er nokså deprimerende når kommende generasjoner har rollemodeller som enten opererer i finansverdenen som mangemilli-onærer og nullskatteyttere, eller er reality-stjerner som morer oss med ville fester og urinering i potteplanter. Utagerende festing er ikke et uttrykk forbeholdt de kongelige, det kan jeg love dere.

Fattigdom er et relativt begrep, Norge er fremdeles et fredelig og privilegert hjørne av verden. Tilstandsrapporter fra kommunenorge fra nord til sør viser likevel at høyresida og kapitalen er på god vei til å få det som de vil.

Med liberalistiske grep og høyreideologien i begge hender og hode – og ikke minst i hjertet, går de løs på velferdssamfunnet vårt. Regninga sender de til de som har minst.

Pengemakta rår!

Det er da jeg kjenner rebellen våkne og 1. mai får en enda større plass i hjertet mitt.

Jeg håper at de som fremdeles står og ser på blir med og går for et rettferdig samfunn, anstendig lønn og en bedre verden. Det nytter lite den dagen jobben er borte å si «at jeg visste ingen ting».

Skrevet 30. april 2004



... glade glimt fra 1. mai 2004

1. mai i Oslo ble et eventyr i farger, varme og mangfold. Fagforbundets medlemmer møtte trofast opp. Det var også mange unge mennesker i toget; både AUF, Sosialistisk ungdom og RU hadde stor oppslutning. Parolene gjenspeilte et stort nasjonalt og internasjonalt engasjement; Nei til EU, riv skammens mur i Palestina og USA ut av Irak.

Jo da, undertegnede gikk fornøyd hjem – men rebellen er fremdeles våken.