



FAGFORBUNDET

omtanke

solidaritet

samhold

OSS

TILLITSVALGTE

INFORMASJONSBLAD TIL TILLITSVALGTE

OKTOBER NR. 6 | 04 | ÅRGANG 2 |

# Fagforbundet endelig samlet i Keyzersgate

■ Alle ansatte i Fagforbundet er nå samlet i et nyoppusset, moderne bygg i Keyzersgate, sentralt i Oslo. Dermed er tida da Fagforbundets hovedkontor var delt mellom NKF sine tidligere lokaler i Kristian Augusts gate og NHFs tidligere lokaler i Tvetenveien, endelig forbi.

| TEKST OG FOTO: MORTEN LUNDSTEIN |

Det nye bygget er faktisk bare noen hundre meter fra kontoret i Kristian Augusts gate. Bygningen ble offisielt åpnet tirsdag 6. oktober av forbundsleder Jan Davidsen og nestleder Tove Stangnes.

Tove markerte den offisielle åpningen ved å klippe over en silkesnor i kantina foran en fornøyd forsamling av valgte og ansatte.

Jan holdt innvielsestalen og minnet om at huset ikke bare er et hus for de ansatte, men et hus for hele Fagforbundet.

Fagforbundets nye adresse er Keyzers gate 15, 0165 Oslo.

Postadressen er

Postboks 7003 St. Olavsplass, 0130 Oslo.

Vårt nye telefonnummer er

23 06 40 00 og faks 23 06 40 01.



## Hva begrenser ytringsfriheten?

Debatten om hva en ansatt kan ytre seg om har blusset om.

Les hva professor Henning Jakhelln mener om saken.

[Les side 12 og 13](#)

## Den lange valgkampen...

Tirsdag 12. oktober gikk startsskuddet for LOs historiske medlemsdebatt som skal munne ut i krav til partiene foran valget i 2005.

Det er ingen hemmelighet at målet er en ny regjering.

Jan Davidsen, forbundsleder i Fagforbundet skriver hvorfor han mener ny regjering er nødvendig.

[Les side 2 og 3](#)

## Den vanskelige lojaliteten

Du biter ikke hånda som gir deg mat, sier engelsmennene, og i store trekk har de vel rett i det. Som tillitsvalgt i offentlig sektor er akkurat det lettere sagt enn gjort. Vi er i budsjettforhandlinger! Vi er lojale mot arbeidsgiver og forsøker å tilpasse oss stadig strammere rammer både økonomisk og i forhold til hva vi kan si noe om.

I denne utgaven av Oss Tillitsvalgte har vi sett nærmere på dette dette med taushetsplikt og lojalitet. Emnet er sørgelig aktuelt nå i disse budsjettnedskjæringstider. I Kommunal Rapport midt i oktober kunne vi lese en tabell som viste at 81 prosent av ordførerne regner med å kutte i tjenestetilbudet som følge av budsjettet.

På side 12 i dette nummeret av Oss tillitsvalgte sier arbeidsrett-professor Henning Jakhelln: – Den kommunale budsjettprosessen er et typisk eksempel, svarer Jakhelln. Så lenge den pågår internt i administrasjonen, forventes det at den tillitsvalgte bidrar med sine erfaringer for å skape et best mulig samlet budsjettforslag. Men er det grunn til å tro at det får store konsekvenser for arbeidsplasser eller velferdstilbud, er det ikke minst viktig at den tillitsvalgte benytter yringsfriheten og sier ifra.



**FAGFORBUNDET**

*Utgiver:* Informasjonsavdelingen i Fagforbundet

*Ansvarlig redaktør:* Kari-Sofie Jenssen  
kari-sofie.jenssen@fagforbundet.no

*Fagredaktør:* Geirmund Jor  
geirmund.jor@fagforbundet.no

Redaksjonen avsluttet 12. oktober

*Opplag:* 20 000  
*Trykk:* Aktietrykkeriet



## Ny regjering om et år

**Det er nå under et år til neste Stortingsvalg. Regjeringa reduserer både dagpengene til de rekordmange arbeidsledige, og skatten til de rikeste. Det føres en Thatcherpolitikk med vekt på privatisering av de offentlige velferdsgodene og dårligere arbeidsvilkår for vanlige folk. Det er 365 dager igjen til valget – et svært viktig valg for oss alle.**

Høyreleder Erna Solberg demonstrerer Høyrepolitikk i praksis når veksten i det private forbruket beregnes til nesten fire ganger veksten i kommuneøkonomien. Det gis store skattelettelser til dem som allerede har mest. Regninga kommer i form av offentlig armod. Regjeringas politikk de siste åra har vært en systematisk nedbygging av kollektive velferdsgoder til fordel for individuelle ordninger. De har sørget for 20 milliarder kroner i skattelette, samtidig som det er kuttet i trygdeordninger, og innført økte egenandeler for de syke.

### Utenfor arbeidslivet

Parallelt med denne utviklinga har arbeidsledigheten vokst betydelig. Vi har nå hundre tusen ledige. Samtidig er ytelsene kuttet og stønadperioden redusert.

Lavere trygd skaper nye fattige – og øker forskjellene i et av verdens rikeste land. Minst 30.000 norske barn under 17 år defineres som fattige i en rapport fra Redd Barna. Tallet er sannsynligvis atskillig høyere. Dette er ikke mindre enn en skam. Vi er på vei fra et velferdssamfunn til et veldedighetsamfunn. Veksten i arbeidsledigheten skaper usikkerhet på arbeidsmarkedet. To av ti er redde for å miste jobben. Det viser den siste levekårsundersøkelsen fra Statistisk Sentralbyrå (SSB). Utstøting av arbeidslivet kommer til uttrykk ved at stadig flere uføre- og tidligpensjoneres, er sykmeldte eller arbeidsledige. Til sammen utgjør dette i overkant 700.000 personer, som av ulike årsaker står utenfor arbeidslivet. I tillegg ønsker en av fire deltidsansatte mer arbeid.



Stortingsbygningen

© Stortingsarkivet/ foto: Teigens fotoatelier as

### En jobb å leve av

Harstad kommune lyste nylig ut en hjelpepleierstilling på 15 prosent. Slike stillinger gir ikke en lønn å leve av. Det er altfor mange små deltidsstillinger i norske kommuner. Fagforbundet ønsker å lovfeste rett til heltid.

Kommunesektoren er også verstingen når det gjelder midlertidig ansatte. Fast ansatte i fulle stillinger gir mer kontinuitet i arbeidet, og bedre kvalitet for innbyggerne. Dersom de som ønsker det, får jobbe heltid, vil det også bedre arbeidsmiljøet.

Flertallet i utvalget, som la fram forslag til ny arbeidslivslov, vil ha lengre daglig og ukentlig arbeidstid, gjøre det enklere å presse arbeidstakerne til søndagsarbeid og nattarbeid. I tillegg åpner forslaget for flere midlertidige ansettelse og svekket stillingsvern for den enkelte. Dette betyr en radikal omfordeling av makta fra arbeidstakerne til arbeidsgiverne. Mindre makt til arbeidstakernes organisasjoner – mer makt til styreledere, eiere og direktører. Dette er ikke veien å gå for å få til et bedre arbeidsmiljø og en tryggere jobbsituasjon.

### Sosial dumping og konkurranseutsetting

I sommer leste vi om polske bygningsar-

beidere som tjente 27 kroner timen på norske byggeplasser. Det er bare et tids spørsmål før norske kommuner tilbys renholdere og sykepleiere til polske lønninger. På den måten fungerer konkurranseutsetting som ris bak speilet. Er du ikke effektiv nok, kan andre gjøre jobben din langt billigere. Sosial dumping kalles det.

I 2002 streiket hjelpepleiere i kommersielt drevne sykehjem. De fikk ikke like godt betalt som kolleger i kommunalt drevne sykehjem. Ikke hadde de de samme pensjonsavtalene heller. Saken endte i rikslønnsnemnda. Der fikk Servicebedriftenes Landsforening (SBL) og NHO medhold i at ansatte i kommersielt drevne sykehjem ikke trenger å ha de samme lønns- og arbeidsvilkår som i kommunalt ansatte. Da er det heller ikke penger å tjene på dette, innrømmet administrerende direktør Petter Furulund i SBL villig vekk. Konkurranseutsetting er basert på dårligere kvalitet både for ansatte og innbyggere.

### Offentlig fattigdom og privat rikdom

Kommuneøkonomien er meget stram. Dette, kombinert med en politisk målsetting fra Høyrepartiene i kommuner og regjering, om å la markedskreftene overta større deler av offentlig virksom-

het, skaper grunnlag for konkurranseutsetting, privatisering og utskilling av selskaper. Resultatet blir konkurranse på de ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Tjenestene innbyggerne mottar blir dårligere, og kompetansen hos de ansatte forringes.

Hele 112 kommuner befinner seg på Kommunal- og regionaldepartementets liste over kommuner som har ubalanse i økonomien. En fjerdedel av alle norske kommuner får nå sine budsjetter og låneopptak kontrollert av fylkesmannen. Gapet mellom oppgaver som skal utføres, og ressurser som staten tilfører kommunene øker. Vi har offentlig fattigdom og privat rikdom. Fagforbundet ønsker en helt annen utvikling. I USA kaller de høstens valg for det viktigste noensinne.

Det norske stortingsvalget 2005 er også viktig.

Det blir et ideologisk veivalg – et valg mellom offentlig velferd eller privat rikdom. Valget er ditt når den tid kommer.

JAN DAVIDSEN, FORBUNDSLEDER



# Vann på dagsorden

Fagforbundet ungdom driver kampanje for å hindre privatisering av vann.

Startskuddet for kampanjen gikk 2. – 3. september, på ungdomskurs på Utøya.

– I debatten om vann skal Fagforbundet ligge i forkant, sier Kristian Tangen, ungdomstillitsvalgt i Fagforbundet.

| TEKST: TROND JENSURD |

Fagforbundet ungdom har startet en egen vannkampanje, for å ligge i forkant av en viktig debatt som trolig også vil komme i Norge.

– Våre medlemmer skal ha kunnskap før debatten kommer for fullt. Alt for ofte har vi sett at fagbevegelsen kommer på banen lenge etter at debattene har startet. Det skal ikke skje med diskusjonen om vann, sier Kristian Tangen.

– Kommunal- og regionaldepartementet har brukt sommeren til å utarbeide standardkontrakter for kommunale driftsavtaler med private på VA-området. Dette på tross av at det er gjort dårlige erfaringer med privatisering av vann både i Norge og i andre land, sier Tangen. I dag er det ni multinasjonale selskaper som dominerer verdensmarkedet for vannforsyning. Mange av disse selskapene har et hundretalls datterselskaper på en rekke andre områder innen offentlige tjenester, alt fra jernbanetransport til sykehusdrift. Selskapene representerer en betydelig maktfaktor, og det er selve vannforsyninga som er den mest profitable delen av næringsvirksomheten.

## Offentlig Privat Samarbeid

I Norge har vi få, men noen erfaringer med privatisering av vann. I den privatiseringsglade kommunen Bærum forsøkte man for noen år siden å etablere et aksjeselskap med 49 prosent privat eierskap, og resten kommunalt. Det skulle drive med vannforsyning til om lag 60 prosent av kommunens innbyggere. Prosjektet kan betraktes som et OPS-prosjekt, Offentlig Privat Samarbeid. Det halvveis kommunale/private selskapet skulle blant annet bygge et nytt vannrenseanlegg til om lag 130 millioner kroner, som de seinere skulle drifte. For et drøyt år siden ble dette ASet 100 prosent

kommunalt. Grunnen til at dette ble et «dårlig ekteskap», som ordfører Odd Reinsfeldt (H) kalte dette partnerskapet, knyttet seg til samarbeidsproblemer mellom de private og kommunale eierne. Samarbeidsproblemene hadde sin bakgrunn i blant annet ulike eierinteresser.

## Motstridende interesser

De private eierne ønsket naturlig nok høyest mulig overskudd, som igjen er i klar motsetning til innbyggerne i Bærum kommune sine interesser.

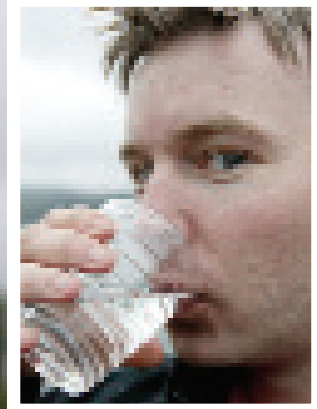
For kommunen skal vannforsyningen skje etter selvkostprinsippet, slik at vannavgiften skal avspeile de totale kostnader for kommunen. Videre oppdaget kommunen at de private eierne i liten grad tilførte kommunen ny kompetanse innen vannrensing.

– Med andre ord tjente de private aktørene penger på den rådende kommunale kompetansen og de befant seg i en monopolsituasjon i et partnerskap på leverandørsiden, ved at innbyggerne ikke har fritt leverandørvalg på vann i springen, sier Kristian Tangen.

Foreløpig er det ingen norske kommuner, så vidt vi vet, som fullt ut har privatisert sin vannforsyning. Men Kommunal- og regionaldepartementet utarbeidet i sommer standard kontrakter for kommunale driftavtaler med private på VA-området.

– Mange norske politikere kan nok belage seg på å bli kontaktet av lobbyister betalt av de store multinasjonale aktørene innen vannforsyning. Budskap vil være: Privatiser.

– Men det er ytterst tvilsomt om innholdet i slike salgsframstøt alltid er like gjennomslagskraftig som det aktuelle salgsobjektet – rent vann, tror Kristian Tangen.



*Støtt oss: Ungdomstillitsvalgt Kristian Tangen oppfordrer alle til å støtte kampanjen.*



*Vi spurte tre ungdomskursdeltakere:*

## Hva syntes du om kurset?

### **Lillian Spjeldnes, ungdomstillitsvalgt Oppland**

– Veldig bra kurs, flinke innledere og spennende program. Jeg tror vannkampanjen blir veldig bra. Utøya er et helt supert kurssted. Siden det var bare oss som var her ble det et veldig godt og sammensveiset miljø.

### **Robert Solheim, Ungdomssekretær i LO**

– Fagforbundet setter standarden for ungdomsarbeid i fagbevegelsen. Jeg forsøker å følge litt med på hva de ulike forbundene gjør, og jeg er sikker på at Fagforbundet i framtida får mange flinke unge tillitsvalgte. Dessuten syntes jeg det var veldig bra å legge kurset til Utøya, det blir en hyggelig og uformell stemning.

### **Lena Eileftjønn, ungdomstillitsvalgt Oslo**

– Det har vært veldig interessant. Reint vann er jo noe vi tar som en selvfølge, derfor var det nyttige påminnelser vi fikk her. Det er viktig at vi som unge tillitsvalgte engasjerer oss i samfunnsspørsmål, som diskusjonen om vannressursene. Ungdom må minnes på at det de stemmer ved valg har betydning for hvilket samfunn vi får i framtida.

**Støtt kampanjen på  
[www.fagforbundet.no/  
ungdom/kampanje](http://www.fagforbundet.no/ungdom/kampanje)**

## **Dette har blitt rekommunisert i Trondheim:**

- Driften ved Ranheim og Moholt sykehjem er blitt overdratt fra Norlandia Omsorg AS til kommunen fra og med 1. september.
- Det forrige bystyret vedtok brukervalg innenfor hjemmetjenester, noe som ville ført til at private aktører kom inn i hjemmetjenesten. Dette ble stoppet.
- Trondheim Byggservice KF, som utfører renhold og vaktmestertjenester på kommunale bygg, ble omdannet fra kommunalt foretak til kommunal enhet. Foretaket, som har 450 ansatte, var tenkt omdannet til et AS som kunne konkurrere om oppdrag.
- Politikerne er gjeninnsatt i bedriftsstyrene.
- Kontrakten med Norsk Gjenvinning, som går ut i 2006, blir ikke fornyet. Norsk Gjenvinning har tømst søpla til halve byen siden 1997.
- Det nye flertallet utreder om AS Trondheim renholdsverk igjen skal bli en kommunal enhet.
- Trondheim bydrift, som tar seg av vedlikeholdet i byen, er igjen blitt en kommunal enhet.
- Det vurderes å kjøpe tilbake e-verket som det forrige styret solgte til Statkraft.
- Trondheim kino vil forbli et AS. Trondheim Parkering vil forbli et foretak.

# Frisk debatt om samarbeid i Trondheim

**Samarbeidsavtalen mellom Fagforbundet og Trondheim kommune har skapt debatt i Adresseavisens spalter siden undertegnelsen 1. juni.**

**En positiv avtale om omstilling ble framstilt som samrøre mellom Ap og fagbevegelsen av Trondheim Høyre og deres støttespillere.**

| TEKST:SIRI BAASTAD |

Blekket var ikke en gang tørt før kritikken kom: «Nå skal Fagforbundet styre Trondheim. Lokaldemokratiet er i fare!» Debatten har fått fortsette på nasjonalt plan. Nå sist med en meningsmåling fra Høyre som viser at 50 prosent synes det er galt at LO bruker deler av inntektene fra medlemskontingenten til å støtte Arbeiderpartiet. Meningsmålingen sier selvsagt ingenting om hva folk mener om at Høyre holder sine sponsorer skjult.

### **Avtalen i Trondheim**

Avtalen mellom Fagforbundet og Trondheim kommune ble undertegnet i Oslo 10. juni i år. TV2 dekket begivenheten. Hjemme i Trondheim begynte opposisjonen å murre. Avtalen var nær sagt identisk med avtalene som hadde blitt gjort i modellkommunene og metodikken som er tenkt brukt er den samme. Avtalen sier at: «Partene har som målsetting å styrke og forbedre de kommunale tjenestene, bidra til effektiv ressursanvendelse og sikre kvalitet og standard på tjenestene for gjennom dette å øke evnen til å møte ytre krav, bidra til høyere bruker- og medarbeidertilfredshet, og sikre de kommunale arbeidsplassene». Den sier videre at: «Samarbeidet har ellers som målsetting å styrke og videreutvikle arbeidstakernes endringskapasitet ved nødvendige omstillinger som et

ledd i en utvikling av arbeidsplassen». Men det som opposisjonen trolig reagerte skarpest på var at samarbeidsavtalen sier klart og tydelig at konkurranseutsetting, oppsplitting, utskilling, privatisering ikke skal skje.

Samtidig kom kritikken om at avtalen ikke var tilstrekkelig politisk behandlet i de politiske organene i kommunen.

### **Desinformasjon fra Høyre og Adresseavisen**

Adresseavisen var først ute til å kritisere samarbeidsavtalen. Avisene Kommunal Rapport og Aftenposten fulgte opp uten å ha satt seg tilstrekkelig inn i hva slags avtale det dreide seg om. (Se egen sak.) I en kommentar 27. august tar journalist, nå politisk redaktør, Ingrid Skjøtskift på seg oppgaven å oppsummere det nye flertallets knappe år med makt med et kritisk blikk. Tonen hun holder i kommentaren sier mye om hvordan Adresseavisen ser på det nye regimet i Trondheim. Skjøtskift klarer til og med å kritisere det nye flertallet for å holde valgloftene: «De nye politikerne, nærmest trippende av iver etter å komme i gang, har nå fått vist seg frem, og vel så det. Konklusjonen etter det første halvåret er at det nye radarparet Ap-Rita og SV-Knut innfrir valglofter på løpende bånd. Selv ikke vårens overraskende og



Trondheim Rådhus

Ill.foto: Jørn Adde (c) Trondheim kommune

store budsjettsprekk har fått dem til å bryte løfter»... «Ottervik-regimets største svakhet synes å være at det enten mangler, eller ikke er i stand til å oppfatte korrektiver. Det kan holde farten og kursen som en duracell-kanin og stopper ikke før batteriene er tomme».

Adresseavisen har en monopolstilling i Midt-Norge. Det er alminnelig kjent, også blant pressefolk, at avisen ofte driver med ensidig kampanjefjournalistikk, og oftest mot venstresiden og fagbevegelsen. Den nye politiske redaktøren Ingrid Skjøtskift har vært aktiv i Høyre gjennom mange år og har tidligere representert partiet i fylkestinget i Sør-Trøndelag.

### **Modellkommune eller konkurranseutsetting?**

«Modellkommunene er et nedenfra-og-

opp prosjekt, der medarbeidernes kunnskap, innsikt og erfaringer mobiliseres for å gi innbyggerne bedre og mer effektive tjenester. Evalueringer viser entydige, positive resultater for kommunen så vel som for brukere og ansatte».

Dette er ikke påstander fra Fagforbundet. Metodikken er gjennomgått av ASPLAN analyse og Norsk Institutt for By- og Regionsforskning. Det er blant andre KS, Erna Solberg og Viktor Norman som har bestilt og betalt for forskningsrapporten. Sitatet er hentet fra denne rapporten. For Fagforbundet handler modellkommuneprosjektet om at kommunene skal ta de ansattes kompetanse og erfaring på alvor ved å etablere arenaer for nytenking og læring. Når disse arenaene fungerer, er modellkommunemetodikken et alternativ til konkurranseutsetting, heter det i evalueringen.

Konkurranseutsetting er i all hovedsak en toppstyrt prosess, mens Modellkommunemetodikken er en omstillingsprosess styrt nedenfra og opp. En fordel ved Modellkommunemetodikken er at denne kan gjennomføres i alle kommuner uavhengig av størrelse og geografisk plassering. Konkurranseutsetting har den ulempen at det ikke er gitt at det finnes et vel fungerende marked for alternative utøvere i alle kommuner.

Det er unikt i europeisk sammenheng at en fagorganisasjon tar initiativet til omstilling og endringer på arbeidsplassen for innbyggerne slik Fagforbundet har gjort i Trondheim, Steinkjer, Sørumsund, Porsgrunn og andre steder. Det passer tydeligvis dårlig med det negative bildet Høyre helst vil ha av offentlig ansatte.

# Feil på feil

## om samarbeidsavtale

**Det er fremmet en rekke feilaktige påstander om samarbeidsavtalen i Trondheim. Her er noen av dem:**

**Påstand:** Avtalen ble ikke politisk behandlet

**Fakta:** Avtalen var på dagsorden i administrasjonsutvalget 31. mars i år. I ettertid ser man at det hadde vært en fordel om avtalen hadde vært behandlet i et større politisk fora.

**Påstand:** Avtalen i Trondheim undergraver lokaldemokratiet fordi Fagforbundet i realiteten styrer Arbeiderpartiet og det politiske flertallet

**Fakta:** De som styrer i Trondheim gikk nettopp til valg på et systemskifte, på at det skulle bli slutt på konkurranseutsetting og at man i stedet skulle vurdere andre former for effektivisering. Det var dette flertallet av Trondheims velgere ville ha! Det som skjer er at Trondheims ordfører nå iverksetter politikken hun gikk til valg på.

**Påstand:** Politikerne mister makt, og interessen til de ansatte går foran innbyggernes interesser med en slik samarbeidsavtale

**Fakta:** Erfaringen fra modellkommunene viser tvert i mot at endringsforslagene til de ansatte hever kvaliteten på tjenestene, noe som gjør innbyggerne mer fornøyde.

**Påstand:** Modellkommuneforsøket er noe som Ap-styrte kommuner driver med.

**Fakta:** Det er ikke bare AP-ordførere som har undertegnet samarbeidsavtaler med Fagforbundet, men også ordførere fra Sp og Høyre. I styringsgruppene har andre partier enn venstresidens partier vært representert. Også FrP.

**Påstand:** Avtalen forutsetter en styringsgruppe hvor Fagforbundet er like sterkt representert som politikerne

**Fakta:** Styringsgruppa er likeverdig sammensatt av representanter for politikere, administrasjon og samtlige arbeidstakerorganisasjoner, ikke bare Fagforbundet.

**Påstand:** De ansatte har vetorett i styringsgruppa.

**Fakta:** De ansatte har ingen vetorett på forslag som måtte komme fram. Det skal være konsensus i styringsgruppa. Konsensus betyr bred enighet. Vetorett betyr at en gruppe blokkerer et vedtak.

**Påstand:** Samarbeidsavtalen i Trondheim er det samme som den sentrale samarbeidsavtalen mellom Fagforbundet og Ap om fagligpolitisk samarbeid.

**Fakta:** Avtalen i Trondheim var en avtale om utviklingsarbeid der Fagforbundet satt på metodikken fra modellkommunene.

## AVTALE

mellom

*Trondheim Kommune, Fagforbundet Trondheim og Fagforbundet*

*Trondheim Kommune, Fagforbundet Trondheim og Fagforbundet inngår med dette en avtale om samarbeid om utviklingsprosjekt i Trondheim Kommune.*

*Partene har som målsetting å styrke og forbedre de kommunale tjenestene, bidra til effektiv ressursanvendelse og sikre kvalitet og standard på tjenestene for gjennom dette å øke evnen til å møte ytre krav, bidra til høyere bruker- og medarbeidertilfredshet, og sikre de kommunale arbeidsplassene. Dette er et alternativ til oppsplitting, utskilling, privatisering og konkurranseutsetting.*

*Samarbeidet har ellers som målsetting å styrke og videreutvikle arbeidstakernes endringskapasitet ved nødvendige omstillinger som et ledd i en utvikling av arbeidsplassen.*

*Samarbeidet bygger på den endrings- og utviklingsmetodikken som er utviklet gjennom forsøk og læring i kommunene Steinkjer, Sørum og Porsgrunn. Bærebjelkene i metodikken er at endringsforslag fra arbeidstakerne følges opp og utvikles gjennom arbeidsgrupper, som veiledes av en utviklingsveileder, og at beslutninger fattes ved konsensus i en styringsgruppe likeverdig sammensatt av politikere, administrasjon og arbeidstakerorganisasjoner.*

*Trondheim kommune kan ved behov be Fagforbundet sentralt om assistanse i forbindelse med opplæring av utviklingsveiledere med videre.*

*Samarbeidet starter i løpet av juni 2004 og varer fram til neste kommunevalg i 2007, og med en løpende evaluering underveis.*

Oslo og Trondheim, juni 2004

*For Trondheim kommune  
Rita Ottervik  
Ordfører*

*For Fagforbundet i Trondheim  
Arvid Opdahl  
Hovedtillitsvalgt*

*For Fagforbundet  
Jan Davidsen  
Forbundsleder*

Misforståelsen oppstod fordi begge deler blir omtalt som «Samarbeidsavtalen».

**Påstand:** Nå blokkerer Fagforbundet alle tilløp til endringer i Trondheim

**Fakta:** Fagforbundet vil omstilling. For Fagforbundet handler de tidligere modellkommuneprosjektene, og nå samarbeidsavtalen i Trondheim, om at kommunene skal ta de ansattes kompetanse og erfaring på alvor ved å etablere arenaer for nytenking og læring. Avtalen setter en stopper for all konkurranseutsetting, men det går an å effektivisere uten å konkurranseutsette





Ill.foto: Kari-Sofie Jenssen

**Utrygge arbeidsplasser, mangel på beskyttelse for helse og livskvalitet, sykdom og stress, mangel på sykelønnsordninger, ingen fødselspermisjon og for mye overtid bekymrer arbeidstakere over hele verden. Det antas at så mye som to millioner arbeidstakere dør hvert år av arbeidsrelaterte sykdommer og ulykker.**

## Arbeidsrelaterte sykdommer – øker over hele verden

| TEKST: TONE ZANDER |

I en fersk rapport fra ILO, den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen, settes søkelyset på utrygge arbeidsforhold. Det anbefales sterkt at organisasjonene samarbeider for å styrke de kollektive avtalene for å forbedre og beskytte arbeidstakernes rettigheter. Verst er forholdene i de fattigste landene i Afrika, Asia og Øst-Europa, hvor det viser seg at lover og andre formelt, inngåtte avtaler er utilstrekkelige. Men også i vestlige land er det eksempler på at arbeidstakerne føler seg utrygge, og bildet er det samme i Norge. Det er derfor oppsiktsvekkende at den norske regjeringa ønsker å innføre en ny arbeidslivslov, som på flere områder innebærer en svekkelse av opparbeidede rettigheter, når de negative konsekvensene er så åpenbare.

### 13 millioner arbeidsdager tapt på grunn av stress

Rapporten mener at arbeidsrelatert stress er det 21 århundrets sykdom. Selv

om det ikke er foretatt så mange undersøkelser for å registrere omfanget av stress, viser ILO til at det i 2002 var over en halv million mennesker som hevdet at de hadde en stressa arbeidssituasjon, og at 13.4 millioner arbeidsdager gikk tapt på grunn av sykdom og ulykker forårsaket av stress.

I tillegg til det som allerede er nevnt, skyldes stress blant annet et mer intensivt arbeidsliv, konkurransepress, for lite tid til å gjøre jobben og mangel på kontroll over arbeidssituasjonen. Omfattende materiale viser også at mer «fleksible» arbeidsforhold, nedskjæringer og outsourcing av spesielle oppgaver, resulterer i flere ulykker, sykdom og stress.

Stress kan igjen føre til depresjoner, selvmord og hjerteproblemer. På verdensbasis antar man at stress nå er en av de viktigste årsakene til tidligfødsler, og barn født med funksjonshemninger.

### Tør ikke være syke

Et annet forhold som ILO-rapporten peker på, er at utrygghet ofte fører til at

folk ikke tør å være borte fra jobben selv om de er skadet eller syke. Mange fordi de mangler skikkelige sykelønnsordninger, dvs betalt sykefravær. Mens andre igjen rett og slett er redde for å miste jobbene sine. I Norge kjenner vi disse forholdene igjen fra blant annet offentlig sektor, hvor kommuner forsøker å spare penger på ikke å ta inn vikarer ved sykdom. Med den konsekvensen at mange ansatte tvinger seg til å gå på jobb selv om de er syke fordi de vet at det ikke er noen der til å gjøre jobben, for eksempel å stelle fru Hansen, når de selv er borte. Fagforbundet har gjentatte ganger satt søkelyset på det brutaliserte arbeidslivet. Vi trenger ikke en ny lov for arbeidslivet som ytterligere vil forverre arbeidstakernes situasjon. Tvert i mot.

*Les hele faktaarket om Work insecurity fra ILO på nettet:  
[www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/sheet\\_no11.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/sheet_no11.pdf)*

# Økt satsing på inkluderende arbeidsliv



Foto: Arne Gjone

– Flere IA-bedrifter har fått sykefraværet ned. Det totale sykefraværet synker. Det viser tall fra første kvartal i år. Jeg har møtt bedrifter som beviser at et tett samarbeid om inkluderende arbeidsliv (IA) gir resultater.

Det sa arbeids- og sosialminister Dagfinn Høybråten (KrF) på en konferanse om inkluderende arbeidsliv, som LO og NHO arrangerte i midten av august.

Denne konferansen innledet en ny giv i IA-samarbeidet mellom LO og NHO. Ni regionale konferanser skal følge i høst.



LO-leder Gerd-Liv Valla uttrykte stor tilfredshet med at partene er enige om å fortsette IA-samarbeidet. Mer enn en million arbeidstakere er med i dette samarbeidet.

– De som tar det på alvor ser at det nytter. Vi ser at sykefraværet synker med i IA-bedrifter og det vil få enda flere bedrifter med, sa LO-lederen. Hun kom med følgende oppfordring til politikere; La oss få arbeidsro. Ikke lag lovendringer som forverrer IA-samarbeidet.

## ***Fra Statisk Sentralbyrå har vi klippet dette:***

Veksten i sykefraværet stoppet opp i 1. kvartal 2004.

Det er ingen økning i det legemeldte sykefraværet fra 1. kvartal 2003 til 1. kvartal 2004.

Det egenmeldte sykefraværet økte minimalt – med 0,1 prosentpoeng. Det totale sykefraværet var i 1. kvartal 2004 på 8,3 prosent og fordelte seg med 7,3 prosent som legemeldt og 1,0 prosent som egenmeldt fravær, viser nye tall fra den sentrale sykefraværstatistikken. Veksten redusert mest i kortere legemeldte sykefravær

Fortsatt var det en økning i andelen sykefravær med lengre varighet. Det legemeldte sykefraværet utgjør om lag 90 prosent av det totale sykefraværet.

Bak nullveksten i samlet legemeldt sykefravær ligger en nedgang i sykefraværet for de under 50 år og en vekst for de over. Nedgangen var sterkest i de yngste aldersgruppene.

Arbeidstakere i akademiske yrker hadde lavest sykefraværspersent med 3,9, mens sykefraværspersenten for legemeldt sykefravær var høyest, 10,4, i gruppen «yrker uten særskilte krav til utdanning». Denne siste gruppen, som blant annet omfatter renholdere, er yrker hvor arbeidsoppgavene innebærer fysiske belastninger.

Også i andre hovedgrupper av yrker med mye fysiske belastninger, som håndverkere og operatøryrker i industrien, ligger sykefraværspersenten godt over gjennomsnittet.

Selv om det var klare forskjeller i sykefraværet mellom hovedgrupper av yrker, var det samtidig store variasjoner innenfor flere av hovedgruppene.



Lederen for Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund, Olav Støylen mente at IA-avtalen var en gedigen snuoperasjon.

– Jeg tror vi når målet om mindre sykefravær, men kanskje litt på overtid, sa Støylen.

# Kirken går nye veier

**Tillitsvalgt både for medlemmer i Musikerforbundet og Fagforbundet**

**på en gang – går det an da?**

**Eller hva med å være tillitsvalgt for medlemmer i flere kommuner.**

**Umulig sier du?**

**Blant arbeidsgivere og arbeidstakere i Kirken er det mulig.**

| TEKST: GEIRMUND JOR |

I utgangspunktet var det vanskelig å realisere intensjonene i hovedavtalen om samhandlings- og kommunikasjonsrutiner. Mange steder er det få ansatte og tungt å finne personer som vil ta på seg tillitsverv.

– Samspillet mellom arbeidstakere og arbeidsgiver er viktig for å utvikle en god arbeidsplass, og vi så at det fort kunne bli vanskelig mange steder. Derfor ble arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene enige om at vi skulle sette fokus på det kirkelige fellesrådet som arena for medbestemmelse, forteller rådgiver Liv Schi Eriksen i Fagforbundet. Det er bare seks år siden Lov om den Norske Kirke ble vedtatt, og fellesrådene ble arbeidsgivere. I løpet av disse årene har mye skjedd både sentralt og lokalt inne tariffavtaler og personalpolitikk. – Da vi kom til 2002 hadde vi fortsatt en del problemer:

- Usikkerhet hos arbeidsgiverne
- Små forhold og få personer som ville ta tillitsverv
- Lav organisasjonsprosent blant de ansatte
- Liten kunnskap om bruken av avtaleverket
- Betydelig avhengighet av de tillitsvalgte på kommunenivå

For å løse dette ble partene enige om en rekke tiltak.



*«Misjonær»: Rådgiver Liv Schi Eriksen har vært aktivt med på skoloring av ansatte og arbeidsgivere i Kirken, og introdusert fagforeningspolitikk på nye arenaer.*

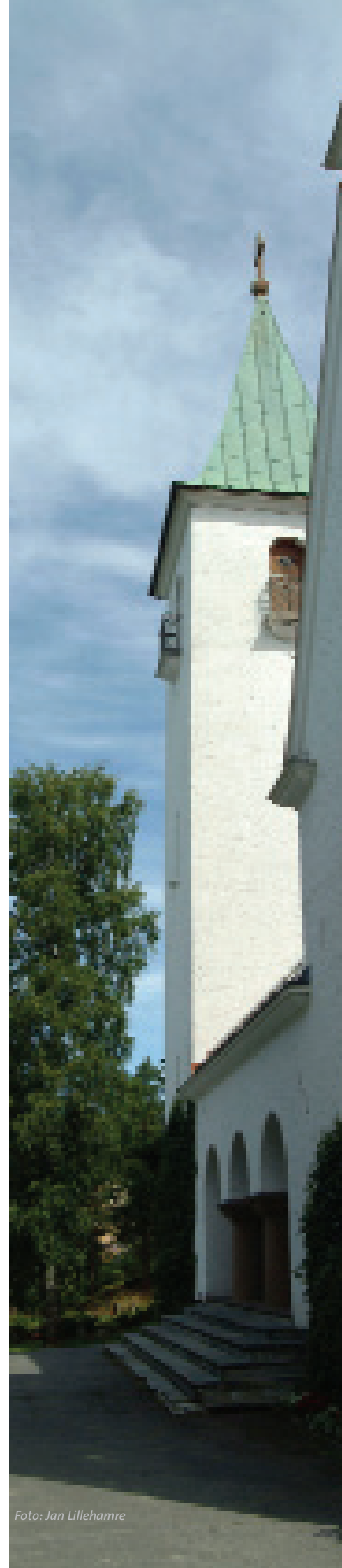
Man fant fram til en modell for områdetillitsvalgte der en tillitsvalgt representerte Fagforbundsmedlemmer i et større område, for eksempel et prosti. Dessuten åpner hovedavtalen for at det kan velges en fellestillitsvalgt for en gruppe ansatte fra flere forbund. En fellestillitsvalgt som selv er medlem av Fagforbundet kan dermed representere en organist som for eksempel er medlem av Musikerforbundet, og en kirkegårdsarbeider som er medlem i et tredje forbundsområde

– Det største problemet var kanskje likevel at fagforeningspolitikk er fremmed for mange som arbeider i Kirken, forteller Liv Schi Eriksen. Derfor var det av avgjørende betydning å gi tilbud om opplæring.

– Det er spesielt at arbeidsgiver og arbeidstaker lager slike kurs sammen – og også at vi setter oss på «skolebenken» sammen, forteller hun.

Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene i Kirken har vært rundt nesten hele landet med denne opplæringen. Det som står igjen er Hedmark, Rogaland, Akershus og Østfold, og de kommer til å få tilbud om kurs i løpet av vinteren, forteller rådgiver Liv Schi Eriksen.

Kursene gir et innblikk i hva Hovedavtalen inneholder, tillitsvalgtes rettigheter og plikter, arbeidsgivers plikter, rett til opplæring, lønnsbestemmelser osv.



Professor Henning Jakhelln om ansattes yringsfrihet:

# Tale er gull

**Har arbeidsgiver anledning til å kreve at vi forholder oss tause til medier og omverdenen om forholdene på en arbeidsplass? Eller kan vi snakke fritt til hvem vi vil om hva vi vil og hvordan vi vil? Hva begrenser egentlig yringsfriheten?**

| TEKST OG FOTO: MORTEN LUNDSTEIN |

Debatten om hvor mye en arbeidstaker har lov til å ytre seg offentlig om forholdene på arbeidsplassen, har blusset opp på nytt de siste ukene. For å få større klarhet, har vi stilt spørsmålet til Norges fremste ekspert på området, professor i offentlig rett, Henning Jakhelln.

## Yringsfriheten står sterkest

*Er det slik at taushet er gull når det gjelder ansatte og forholdene på en arbeidsplass?*

– Overhodet ikke. Yringsfriheten er grunnlovfestet i Grunnlovens § 100, taushetsplikten har ikke en tilsvarende sterk stilling. Også Den Europeiske menneskerettighetskonvensjonen hegner strengt om yringsfriheten. Egentlig må det jo være slik i et demokratisk samfunn. Hele systemet er jo avhengig av en fri meningsutveksling, og at vi har mulighet til å skaffe oss nødvendig informasjon for å fatte riktige beslutninger. Å pålegge taushetsplikt på områder som er viktig for offentligheten, kan kanskje være bekvemt for enkelte maktpersoner, men det truer utøvelsen av et aktivt og velfungerende demokrati.

## Åpenhet gir tillit

Fagforbundet har mange medlemmer innen forskjellige deler av helsevesenet, derfor er det interessant når Jakhelln

spesielt poengterer yringsfrihetens betydning innen denne sektoren av samfunnslivet.

– Unødig hemmelighetskremmeri svekker bare troverdigheten til denne store og viktige sektoren, mens åpenhet og offentlig diskusjon styrker tilliten. Å sikre at arbeidstakerne ved de berørte virksomhetene kan delta i debatten, er av vesentlig betydning for at demokratiet vårt skal kunne fungere på dette viktige samfunnsområdet, understreker Jakhelln.

## «Munnkurver» svekker kvaliteten

Som skrekk og advarsel viser han til et eksempel fra Haukeland sykehus hvor de ansatte ble bedt om å forplikte seg til fullstendig taushet om alt hva de erfarte under sitt arbeid på sykehuset.

– En så vidtgående fraskrivelse av en grunnleggende demokratisk rettighet er ikke bare ugyldig. Den er også i høyeste grad uønsket om vi skal skape et best mulig helsevesen, konkluderer Jakhelln. – Derfor er blant annet Helsedirektoratet sterkt i mot at det «settes munnkurv» på ansatte i helsevesenet slik at tilsynsmyndighetene og offentligheten ikke får informasjon om kritikkverdige forhold.

## Hvordan bruke yringsfriheten?

*Men også yringsfriheten har vel sine begrensninger?*

– En frihet skal brukes, men ikke misbrukes, svare Jakhelln.

– Går en ansatt ut og kritiserer forhold ved arbeidsplassen sin, bør vi for det første kunne kreve at opplysningene er relevante. Om en ansatt ved en helseinstitusjon går ut og røper medisinske og personlige opplysninger om pasienter, er dette selvsagt ikke en handling som gagner helsevesenet eller styrker demokratiet. Tvert om er det et beklagelig brudd på reglene om personvern og lovbestemt

taushetsplikt. Vi må også kunne forlange av en person som uttaler seg med stor skråsikkerhet innen rimelighetens grenser har belegg for påstandene sine. Antagelser må altså ikke omtales som faktiske forhold. Formen på uttalelsene spiller også inn. Språkbruk og karakteristikk bør tjene saken, og ikke på utilbørlig måte krenke enkeltpersoner.

## Lojalitetsplikten ovenfor arbeidsgiver

*Mange arbeidsgivere hevder at de ansatte har en lojalitetsplikt overfor dem?*

– Selvsagt skal ansatte bidra til et godt arbeidsmiljø og ikke unødig skremme eller hisse opp andre ansatte. Men om den ansatte har grunn til å tro at det eksisterer kritikkverdige forhold som har offentlig interesse ved en arbeidsplass, veier yringsfriheten mer enn lojalitetsplikten. Som Sivilombudsmannen bemerket i sin årsmelding for 2002: «Ved vurderingen av offentlige tjenestemenns yringsfrihet i forhold til lojalitetsplikten, er det viktig å ta utgangspunkt i at det er yringsfriheten som er vernet i Grunnloven og i internasjonale konvensjoner, og som rettslig sett har forrang. Det er begrensninger i yringsfriheten som følge av lojalitetsplikten som må nærmere angis og begrunnes.» Dette er også fremhevet av Justisdepartementet i Stortingsmeldingen om den nye grunnlovsbestemmelse om yringsfriheten.

## Tillitsvalgte og yringsfriheten

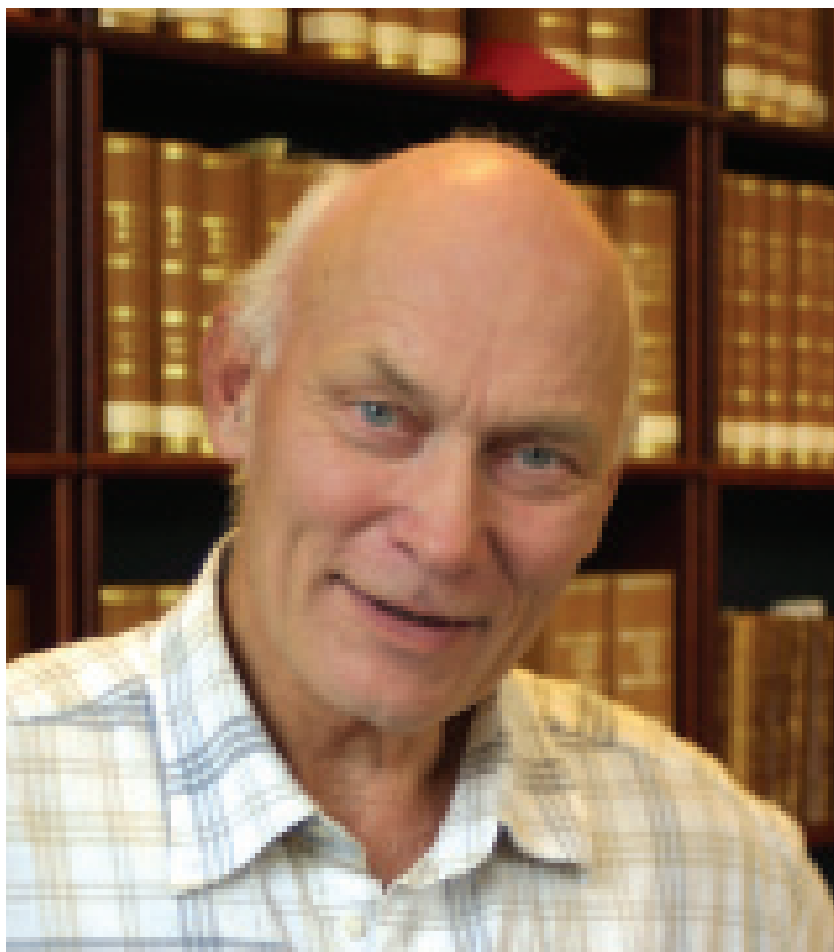
*Hva med de tillitsvalgte?*

*Gjelder samme regler for dem som for andre ansatte?*

– Tillitsvalgte har selvsagt samme rettigheter til yringsfrihet som andre ansatte, slår Jakhelln fast.

Men i tillegg har tillitsvalgte og arbeidsgiver etter hovedavtalen et spesielt partsforhold, samtidig som en tillitsvalgt





*Henning Jakhelln (f. 1939), professor i offentlig rett ved Universitetet i Oslo og en av landets fremste autoriteter innen arbeidsrett.*

*Han arbeider dessuten med emner innen statsforfatningsrett, forvaltningsrett, skolerett og kommunalrett. Han var fra 1992 til 2003 bestyrer ved Institutt for offentlig rett.*

*Siden 1981 er han redaktør av Institutt for offentlig retts skriftserie.*

skal ivareta interessene for de personer som han eller hun representerer. På en rekke felter har tillitsvalgte og arbeidsgiver gjensidige plikter og rettigheter om informasjon, drøftinger og forhandlinger. Det forventes dermed at den tillitsvalgte benytter sine kanaler og drøfter saken internt før hun eller han varsler media eller offentligheten. Bryter den tillitsvalgte denne saksgangen, kan det selvsagt lett gå ut over tilliten. Samtidig kan det i enkelte saker være for sent å vente til endelig vedtak er truffet om en ønsker å påvirke utfallet. En viktig side ved ytringsfriheten er jo nettopp å påvirke beslutningsprosessen fram til et vedtak. Siden slik påvirkning er en vesentlig del av den tillitsvalgtes oppgaver, må den tillitsvalgte i viktige saker også kunne gå ut til offentligheten med opplysninger fra interne prosesser.

#### **Ytringsfrihet i budsjettprosesser**

*Kan den tillitsvalgte også benytte ytringsfriheten i budsjettprosessen?*

*Det er jo en kjent sak at tillitsvalgte pålegges munnkurv om innholdet i budsjettforslag så lenge det foregår en intern budsjettprosess i kommunen?*

– Den kommunale budsjettprosessen er et typisk eksempel, svarer Jakhelln. Så lenge den pågår internt i administrasjonen, forventes det at den tillitsvalgte bidrar med sine erfaringer for å skape et best mulig samlet budsjettforslag. Men er det grunn til å tro at det får store konsekvenser for arbeidsplasser eller velferdstilbud, er det ikke minst viktig at den tillitsvalgte benytter ytringsfriheten og sier ifra. Tross alt har den tillitsvalgte med sin nære kjennskap til budsjettprosess og arbeidsforhold i kommunen helt spesielle forutsetninger for å fortelle kommunens innbyggere hva som kan bli konsekvensen hvis politikerne vedtar forslaget. Et kutt i budsjettene til for eksempel skolefritidsordningen er i høy grad et spørsmål som fortjener offentlig debatt. Virkningene kan jo bli betydelige for

mange foreldre. Respekterer den tillitsvalgte å ha munnkurv helt til det endelige budsjett er vedtatt, blir det mer enn vanskelig å få endret budsjettet.

#### **En styrke for demokratiet**

*Så frittalende tillitsvalgte er noe befolkningen og demokratiet er tjent med?*

– Absolutt. Siden tillitsvalgte i offentlig sektor er med på å legge grunnlaget for beslutninger som gjelder bruken av offentlige midler, vil det i mange tilfelle være berettiget av tillitsvalgte å ta opp – kanskje endog i media som aviser, radio og tv – budsjettmessige spørsmål som ennå er på notat- og tankeplanet. Tillitsvalgtes kunnskaper og innsikt kan i denne sammenheng ha stor betydning. Og det er først når konsekvenser av forslag er skikkelig belyst at de folkevalgte har et skikkelig grunnlag for å treffe sine vedtak, konkluderer Henning Jakhelln.



*Gladnyhet...*

## Fagforbundet vokser

*Superververe: Wenche Karin Hauge Johannessen fra Elverum og Geir Sagevik fra Florø (t.v.) vervet flest nye medlemmer. De vant hver sin tur for to til Praha. Tommy Berge Olsen fra Porsgrunn hadde det tredje beste resultatet, og fikk en reisegavesjekk på fem tusen kroner.*

**Vervekampanjen som Fagforbundet**

**satte i gang i februar ble avsluttet**

**1. juli. Målet om å verve minst åtte tusen nye medlemmer ble nådd.**

**Lokale tillitsvalgte og enkeltmedlemmer har gjort en kjempejobb, og en tirsdag først i september ble vinnerne av vervekonkurransen hedret.**

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

Vervekonkurransen i perioden 1. februar til og med 30. juni 04 hadde mange elementer i seg.

Forbundet ønsket å følge opp de positive resultatene fra busskampanjen høsten 2003, der det ble satt særlig fokus på å treffe medlemmene på deres hjemmebane.

**Individuell og kollektiv motivasjon**

Den vedtatte prosjektplanen appellerte både til individet og fellesskapet. Den individuelle konkurransen ga premie til de tre som vervet flest ordinære medlemmer, inkludert lærlinger.

Den kollektive utfordringa lå i konkurranse mellom organisasjonsledd. Premiering gikk til de fagforeningene som har vervet flest nye medlemmer i antall, i prosent og til den fagforeninga som har hatt størst aktivitet i kampanjeperioden.

I tillegg utfordret verveprosjektet ungdommen slik at det ungdomsutvalget på fylkesnivå med størst økning i antall student/elevmedlemmer og det mest kreative ungdomsutvalget ble premiært.

**God måloppnåelse**

I kampanjeperioden 1. februar til 30. juni hadde forbundet en total tilvekst på 8 697 nye medlemmer, og per 1. juli var det 289 949 medlemmer totalt.

Selv om vervekonkurransen ble formelt avsluttet før sommerferien, så har Fagforbundet fortsatt å vokse. Ved inngangen til september har medlemstallet rundet 290 000. Et uttalt mål som lå i forkant av vervekonkurransen er 300 000 medlemmer innen landsmøtet 2005. Så her er det bare å stå på.

**Veien videre**

Prosjektet er inne i en evaluering og sikkert er det at Fagforbundet aldri må hvile på eventuelle laurbær. Markedsføring, medlemspleie og verving må gå hånd i hånd med tariffarbeid, politisk påvirkning og alt det andre forbundet arbeider med. I forbindelse med vervekampanjen var skolering på regionale vervekurs noe nytt, i tillegg ble det gjennomført 2 ungdomskurs. Dette ble godt mottatt. Skolering av tillitsvalgte som er nær medlemmene er viktig. Det er ute på arbeidsplassene og utdanningsinstitusjonene potensielle medlemmer er.

*Juryens begrunnelse***Mest kreative ungdomsutvalg**

«Ungdomsutvalget i Hordaland har gjort et godt planarbeid som er etterfulgt av synlige, og dels utradisjonelle aktiviteter.

1. mai- og 8. marsmarkering en viktig tradisjon som ungdommene er de rette til å holde liv i.

Aksjon Askøy 2004 et glimrende eksempel på å finne de rette arenaer hvor ungdom møtes. Et flott tiltak som gjenspeiler at ungdom møter ungdom. Det samme gjelder Wintercamp 2004. Påskepatruljen er også et kreativt tiltak. Her appellerer ungdomsutvalget til alle, og får derfor synliggjort seg i hele medlemsmassen i Fagforbundet. God måte å bygge opp ungdommens posisjon på.

Utadrettede tiltak er godt underbygd med intern jobbing.

I sum en flott kombinasjon som styrker hele ungdomsorganiseringa.

**Ungdommen kommer**

Ungdommen i Fagforbundet jobber godt. På bildet ser vi fra toppen Silje Strøm, ungdomstillitsvalgt fra Hordaland som fikk juryens pris, Ruth Jønsson fra ungdomsutvalget i Østfold som vervet flest nye student- og elevmedlemmer. Begge fylkene fikk femti tusen kroner til ungdomsarbeid.

Nederst smiler Linn Hemmingsen, valgt ungdomssekretær sentralt, som er mektig stolt over all den grepa ungdommen Fagforbundet har.»

*Juryens begrunnelse***Mest kreative fagforening**

«Fagforbundet Skedsmo jobber systematisk, og nært medlemmene. God medlemsinformasjon og god oversikt over hvor medlemmer og potensielle medlemmer er, sikrer målretta tiltak på hver enkelt arbeidsplass. God plan for arbeidsplassbesøk, med forpliktende prioriteringer.

Seksjonene har fått et selvstendig ansvar for de arbeidsplassene som «tilhører» deres områder.

Nytenkende og viktig for å profilere seksjonsarbeidet.

Artig, informativ og «nær» medlemsavis, der oversikten over jubilarer helt sikkert er mye lest.»



**Freidige, frodige og litt frekke:** Her er en trio med trøkk i fra de tre premierte fagforeningene. Rita Løvgavlen (t.v.) representerer Fagforbundet Kommunal Konkurranse som hadde høyest prosentvis vekst.

Irene Sørensen (t.h.) leder Frisørenes Fagforening som vervet flest i nye medlemmer. I midten Iren Bekkevold, Fagforbundet Skedsmo som vant juryens pris.

**Fortsatt medlemsvekst i Fagforbundet**

Fagforbundet vokser videre. I september ble det satt ny rekord i antall innmeldinger på en måned med 2 228. Det ga en netto medlemsøkning på 1004 medlemmer totalt.

Fagforbundet har per 1. oktober 291 058 medlemmer totalt. Siden nyttår har Fagforbundet økt medlemstallet med 4 114 medlemmer. Fagforbundet Oslo økte mest i september med 145 medlemmer, tett fulgt av Akershus med 120 medlemmer.

Økning i yrkesaktive medlemmer var på 409 i september. Siden nyttår er økningen på 1 563 yrkesaktive medlemmer.

Oslo økte mest også i antall yrkesaktive medlemmer med 110 i september.

Seksjon kirke, kultur og oppvekst økte med 435, Seksjon helse og sosial med 171 og Seksjon samferdsel og teknisk med 46 yrkesaktive medlemmer. Seksjon kontor og administrasjon hadde en svak nedgang siste måned.



FAGFORBUNDET

**PRESSEMELDING**

Oslo 06.10.04

- Tøffere tider for folk flest, mener Fagforbundet.
- Med dette forslaget går velferden i kommunene fra vondt til verre, fastslår leder Jan Davidsen i Fagforbundet, LOs største forbund.
- Vi får stadig rapporter fra tillitsvalgte som beskriver en fortvilt situasjon i kommunene, kvaliteten på tjenestene rammes av sparekniven og kraftig nedbemanning, sier Davidsen. Høyre-leder Erna Solberg demonstrerer Høyre-politikk i praksis når veksten i det private forbruket beregnes til nesten fire ganger så høy som veksten i kommuneneøkonomien.
- Store skattelettelser til de som allerede har og tjener mest, skal pumpes inn i enda større privat forbruk. Regningen kommer i form av offentlig armod, sier Davidsen.
- I tillegg øker egenandeler, avgifter og momsen - også på matvarer. Skatteopplegget er i praksis en overføring fra de som har minst til dem som har mest. Det er noe galt når folk med vanlige inntekter ikke har råd til å bruke offentlige tilbud som for eksempel SFO.
- Solberg har i flere år gjort det klart at kommunene må regne med dårlig økonomi, det er en helt bevisst prioritering. Nå er allerede 117 kommuner satt under tilsyn av Fylkesmannen. Med regjeringens opplegg må vi forvente at dette tallet øker ytterligere.
- Regjeringen tilslører virkeligheten når de sier at forslaget til kommuneøkonomi betyr 3 milliarder kroner mer til kommunene. Regjeringen har gjennom flere år hatt et meget stramt økonomisk opplegg for kommunesektoren. Når kommunene så i tillegg har opplevd skattesvikt på flere milliarder kroner både i 2003 og 2004, innebærer dette i realiteten en sterk svekkelse av kommunesektoren som gradvis undergraver velferdssamfunnet.
- Fagforbundet reagerer sterkt på den manglende satsningen på arbeidsmarkedstiltak.
- I en situasjon hvor vi har over 100.000 ledige er det ingen grunn til å redusere antall tiltaksplasser. Forslaget om å endre sykelønnsordningen er en ren provokasjon, og et klart brudd på avtalen mellom partene, sier lederen i Fagforbundet.
- Sykehusene har opparbeidet seg et enormt underskudd, som bare vil øke med dette budsjettet. Dette er en tidsinnstilt bombe under hele det offentlige helsevesenet, sier Jan Davidsen, leder i Fagforbundet, som med sine 300.000 medlemmer er LOs største forbund.

**Møter flere komiteer:**

Fagforbundet har følgende program når det gjelder å følge opp statsbudsjettet i de ulike komiteene på Stortinget;

**Finanskomiteen** – fredag 15.10. klokka 10.55,

**Familie-, kultur- og administrasjonskomiteen** – fredag 15.10. klokka 12.30,

**Sosialkomiteen** – mandag 18.10. klokka 15.50.

Fagforbundet har videre bedt om å få møte Kommunalkomiteen, Samferdselskomiteen og Kirke-, utdanning- og forskningskomiteen, men per skrivende stund er ikke høringstidspunktet klart.