FAGFORBUNDET

omtanke solidaritet samhold

OSS

TILLITSVALGTE

INFORMASJONSBLAD TIL TILLITSVALGTE

FEBRUAR NR. 1 | 06 | ÅRGANG 4 |



Fremskrittspartipolitikk
– *ikke for folk flest*

Fremskrittspartiet
legger opp til et samfunn
hvor en hver må klare seg sjøl
som best han kan.

Fremskrittspartiet
vil ha minimale ytelser
fra det offentlige,
og mer penger i lomma
til dem som er i jobb
og er friske
og på høyden hele livet.

Fremskrittspartiet
fører en politikk som muligens
ivaretar noen få,
noen perioder i livet.

Derfor mener vi
at dette ikke er en politikk
for folk flest.

Jobben vår er å tjene folket ... SIDE 3

I dette nummer:

IA-avtalen videreføres 2
Tjen folket 3
Våre medlemmer taper på Fremskrittspartiets politikk 4
ISS på plass i Frogn 6
Nå tegnes nye Norge 7
Forberedelser til tariffoppgjøret 8
Fleksible arbeidstidsordninger i KS .. 9
Nei til privatisering både hjemme og ute 12
Ny arbeidsmiljølov innført 14
Mot sosial dumping 16

IA-avtalen videreføres

Regjeringen og partene i arbeidslivet inngikk 14. desember 2005 en ny intensjonsavtale om et inkluderende arbeidsliv. Dagens sykelønnsordning opprettholdes i avtaleperioden.

| TEKST: RANDI RØVIK |

Avtalen erstatter IA-avtalen fra oktober 2001 og partenes erklæring fra 3. desember 2003. Det er ikke nødvendig å inngå nye avtaler i virksomheter, som allerede har avtale. Intensjonene i den tidligere avtalen videreføres, og IA-samarbeidet skal bidra til: Å forebygge sykefravær, øke oppmerksomheten på jobbnærværet og hindre «utstøting» fra arbeidslivet. I tillegg ønsker en å øke rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke er i arbeid.

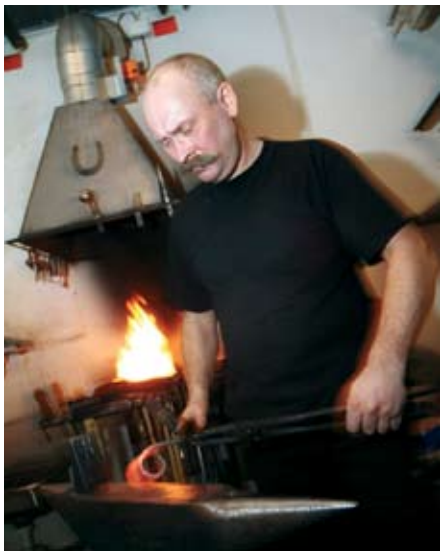
Motvirke diskriminering

Den nye avtalen presiserer at IA-avtalen også kan være et virkemiddel for å motvirke diskriminering i arbeidslivet generelt, og at det er et mål å inkludere alle grupper som har problemer med å få innpass i arbeidslivet for eksempel begrunnet i kjønn, alder, etnisitet eller funksjonsevne. Arbeidet med å gjøre virksomhetene mer inkluderende skal skje i tett og regelmessig dialog mellom arbeidsgivere og de tillitsvalgte/ansattes representanter, og partene er forpliktet til at flest mulige virksomheter slutter seg til avtalen. Alle delmålene er likeverdige. Fra evalueringen av den tidligere avtalen ser vi at det er reduksjonen av sykefraværet som har fått mest oppmerksomhet. Avtalen opprettholder målet om 20 prosent reduksjon i sykefraværet i forhold til annet kvartal 2001. Måltall for de andre delmålene vil bli konkretisert i løpet av første halvår 2006. Dersom målene ikke nås i perioden opphører avtalen. Det var også en klausul om i den forrige avtalen. Avtalen er i sin helhet lagt ut på vårt tillitsvalgtnett.

Ny velferdsetat

Den nye arbeids- og velferdsforvaltningen er en stor og omfattende reform. Den vil kreve innsats fra Fagforbundets tillitsvalgte på alle nivåer. Fra 1. juli 2006 vil sammenslåingen av A-etat og Trygdeetaten være en realitet. Tidlig på høsten opprettes det felles velferdskontorer i utvalgte kommuner. Dette innebærer en felles lokalisering og samordning av staten og kommunenes tjenester på området arbeid, trygd og økonomisk sosialhjelp. Det er også en forutsetning at tilbudet i det felles velferdskontoret skal omfatte ytterligere kommunale tjenester. I tida framover vil vi både lokalt så vel som sentralt, se på tjenesteinnhold, kompetanse og konsept for de nye velferdskontorene. En rammeavtale mellom departementet og KS, som undertegnes når proposisjonen om ny lov om arbeids- og velferdsforvaltningen er ferdig til behandling i februar/mars, er utarbeidet. Det er også satt i gang en rekke prosjekter i NAV Interim, hvor Fagforbundet er representert. Prosjektene vil resultere i anbefalte modeller og løsninger for de nye kontorene. Partene lokalt inngår samarbeidsavtalene. Selv om ingen skal miste jobben som en følge av omstillingene, vil nok mange oppleve at arbeidsoppgavene endres og at partnerskapet mellom kommune og stat vil by på utfordringer. En vellykket reform hvor kommune og stat er likeverdige partnere er også avhengig av vår innsats. Arbeidet med reformen kan blant annet følges på www.nav-interim.no

Dette er et nettsted for medarbeidere i stats- og kommunereformen.



Ill.foto: Jan Lillehamre

FAGFORBUNDET

Utgiver: Informasjonsavdelingen i Fagforbundet

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

Redaktør: Tone Zander

Layout: Informasjonsavdelingen

Forside: Bison Design

Redaksjonen avsluttet: 27. januar

Opplag: 20 000

Trykk: Aktietrykkeriet

VIKTIG OM FORSIKRING

Det blir i disse dager inngått en ny forsikringsavtale. Dette blir en helt ny medlemsfordel.

Ordningen skal gjelde for alle som ikke reserverer seg. Forsikringen inneholder en livsforsikring (død), en uføredekning og en ulykkesforsikring som kan gi opp til 1,8 mill i erstatning. For enslig medlem og for gifte og barnefamilier er dekningen like god, men fordeles på annen måte mellom familiemedlemmene.

Produktet gir en grunnelggende dekning for de mange som ikke har sørget for å sikre seg og sine. Mange av de individuelle dekningene gir mer, dersom noe skjer.

Dette er en god forsikring som Fagforbundet anbefaler medlemmene å slutte opp om.

Tjen folket

Mange snakker om å bedre kvaliteten i eldreomsorgen. Dagfinn Høybråthen utfordrer regjeringen og de andre politiske partiene og snakker om en ny eldrereform. Fagforbundet har jobbet for en bedre eldreomsorg i flere år.

| TEKST OG FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN |



Regjeringspartiene sier de vil bygge ut eldreomsorgen med flere hender og økt kompetanse. Dagfinn Høybråthen snakker om et felles tverrpolitisk løft for eldreomsorgen. Han er inneforstått med at kvalitet koster og at det vil kreve økte økonomiske ressurser til kommunene (VG 24. januar).

– Det er flott at politikere på sentralt hold er opptatt av kvalitet i eldreomsorgen, nå seinest ved Høybråthen og Stoltenbergregjeringen. Jeg går ut i fra at de har tenkt å involvere de som «har skoa på», for å si det sånn. Det er de ansatte med deres organisasjoner, de eldre og de pårørende som må fortelle hvordan denne jobben kan gjøres best mulig, sier Davidsen.

– Det er helt klart at det ikke finnes noen annen måte å gjennomføre en kvalitetsøkning i eldreomsorgen på. Hvordan skulle det foregå? Ingen prøver å sende en rakett til månen, uten å bruke dem som har kompetanse til å gjøre det, sier forbundslederen.

Han ser på dette arbeidet som en del av noe større; arbeidslivsreform eller en samfunnsreform for bedre kvalitet.

– Klarer vi å skape gode arbeidsplasser for de ansatte, så vil det føre til gode tjenester for brukerne, mener Davidsen.

Han mener at det må foretas et veivalg; virkemidler som stoppeklokker i omsorgen må ut.

De ansatte må vises tillit og sammen med innbyggerne få lov å definere behovene for hjelp og omsorg innfor de rammer kommunen har lagt.

Ikke nok med rødvin

Når stortingsflertallet stoler på at kommunene følger opp intensjonene i de frie midlene, ville det være rart om ikke kommunene skulle stole på sine egne ansatte når det gjleder å bruke dem på den beste måten.

Davidsen er opptatt av at dialogen settes i gang ute på arbeidsplassene. Både de ansattes organisasjoner og de eldres organisasjoner må engasjere seg i debatten om hva god kvalitet er. Det må ikke igjen bli en debatt over hodene på dem det gjelder.

– Ofte vil vel eldre mennesker akkurat det samme som oss. Vi vil gjerne ta en tur på kino, besøke familie og venner, gå i butikken når den er åpen, ha tilgang til kulturopplevelser både på sykehjemmet og utenfor og ha tilgang til bibliotek med for eksempel lydbøker for dem som ser dårlig. Dette er viktig for meg, og det handler om mye mer enn tilgang til rødvin, som mange i 68-generasjonen definerer som kvalitet.

Vinn vinn situasjon

Jan Davidsen mener det er viktig at antall sykehjemsplasser økes. Gjennomsnittlig ligger folk veldig kort tid på sykehjem i dag. Det betyr at det er så få plasser at folk er veldig gamle og syke når de får plass. I tillegg trengs det flere ansatte. For å få til dette må kommuneøkonomien bedres betydelig.

– Dette er en vinn-vinn situasjon. Bedre kvalitet i eldreomsorgen, flere ansatte, sånn at de som er der i dag ikke sliter seg ut og uføretrygdes før tida. Og med flere ansatte vil vi få ned arbeidsledigheten og få flere skatteinntekter.

Mye prat

Det mangler verken fine handlingsplaner eller konsulenter som vil selge prosesser for bedre kvalitet. Det som mangler er konkret handling.

– Her dreier det seg om å ta førstelinja på alvor. Det regner jeg med politikerne vil gjøre og at de stiller ressurser til rådighet for å gjennomføre dette store kvalitetsløftet. Behovet er stort. Det er de ansatte som er den viktigste ressursen her. Jobben vår er å tjene folket, ikke penger, sier Jan Davidsen.

Bli med – moro for hele familien

Framfylkingen er arbeiderbevegelsens barne- og familieorganisasjon. Organisasjonen engasjerer seg både nasjonalt og internasjonalt. I Norge skaper de fritidsaktiviteter for familier over hele landet. Framfylkingen har medlemmer i alle aldre. BLI MEDLEM! Se; www.framfylkingen.no

– Våre medlemmer



Fagforbundets arbeid bygger på prinsippet om frihet, likhet og solidaritet. Fremskrittspartiet ønsker å sette ned skatter og avgifter og svekke offentlig sektor, og bygge et samfunn uten kollektive avtaler.

| TEKST: TROND JENSRUD |
| ILL.: BISON DESIGN |

15 argumenter i diskusjonen med Fremskrittspartiet

- FrP vil gi store skattelettelser til de rikeste i samfunnet
- FrP vil utvide normalarbeidsdagen
- FrP ønsker dårligere stillingsvern og flere midlertidige ansettelser
- FrP vil svekke fagbevegelsens rolle i forbindelse med lønns- og arbeidsforhold og la større del av lønnsdannelsen skje på den enkelte arbeidsplass.
- FrP vil svekke sykelønnsordningen.
- FrP ønsker ikke å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. De vil oppheve likestillingsloven.
- FrPs forslag til pensjonssystem vil gjøre alle til minstepensjonister
- FrP vil avskaffe tjenestepensjonsordningen i offentlig sektor og fjerne AFP.
- FrP er i mot en ungdomsgaranti, som sikrer ungdom under 25 år rett til opplærling, utdanning eller arbeid.
- FrP vil ha markedsrente på studielån og stimulere til flere privatskoler.
- FrPs politikk vil føre til dyrere offentlige tjenester, for eksempel dyrere SFO og kollektivtransport.
- FrP vil privatisere offentlige tilbud som Posten og NSB. I kommunene går de inn for salg av energiverk og konkurranseutsetting av sykehjem.
- FrP vil statliggjøre eldreomsorgen og gi alle eldre en sjekk slik at de kan «shoppe» selv. Sjekken vil bare dekke en minimumsstandard.
- FrP er ikke på kommunenes side. Selv om de sier de ønsker en bedre eldreomsorg, har de ikke vært pådrivere for en bedre kommuneøkonomi.
- FrP vil halvere bistanden til verdens fattigste.

TAPER
på Fremskrittspartiets politikk

«Fagforbundet bygger sin virksomhet på frihet, likhet og solidaritet. Fagforbundet er en offensiv arbeidstakerorganisasjon som arbeider for å videreutvikle og trygge velferdsstaten». Slik starter vårt prinsipprogram.

«FrPs hovedmål er sterk nedsettelse av skatter, avgifter og offentlige inngrep», Slik innleder FrP (Frp) sitt prinsipprogram.

Dette viser at vi har grunnleggende ulikt syn på hvordan samfunnet skal utvikle seg. FrP politikk fører til økte sosiale forskjeller. Vanlig arbeidsfolk, og dermed Fagforbundets medlemmer, vil være blant dem som taper på en slik politikk.

Yte etter evne

Fagforbundet ønsker et samfunn der alle bidrar til fellesskapet. Vi ønsker et skattesystem der de med de høyeste inntektene og de største formuene, bidrar mest. Målet er å utjevne forskjellene mellom folk.

Frp ønsker et flatt skattesystem. De vil at alle, uavhengig av inntekt skal betale samme skatteprosent. Det er beregnet at for å få inn like mye skatt som i dag, må hver enkelt av oss med et slik system betale 38 prosent i skatt. Det betyr at folk med lave og middels inntekter får høyere skatt, mens de med de høyeste inntektene får lavere skatt.

Fagforbundets medlemmer, blant annet bussjåfører, renholdere, omsorgsarbeidere, bibliotekarer, brannmenn, kontormedarbeidere, barnehageassistenter og hjelpepleiere, er ikke blant dem som nyter godt av skattelettelsene.

Derimot er det våre medlemmer som får merke den politikken FrP står for. De vil få dårligere pensjonsordninger, færre faglige rettigheter, flere egenandeler og mindre i dagpenger, hvis de blir arbeidsledige.

Ikke ytelser å leve av

Arbeid til alle er fagbevegelsens overordnede mål. Vi ønsker å få flere i arbeid. Det må satses på en aktiv næringspolitikk og en god offentlig sektor. Samtidig må de arbeidsledige få en anstendig behandling.

I partiprogrammet til FrP står det at de vil revidere systemet for utbetalinger av dagpenger, slik at mottakeren motiveres til å skaffe seg arbeid. I Stortinget har de vist i praksis hvordan dette skal skje. Fra 1. januar 2003 fikk arbeidsledige 20 000 mindre å rutte med i året. Dette er en følge av FrPs budsjettforlik med Bondevikregjeringen. Arbeidsledige skulle ikke lenger få feriepenger, det skulle gå fem i stedet for tre dager fra du melder deg ledig til du får dagpenger. Kravene til minsteinntekt og stillingsandel ble samtidig økt, og tiden man kan være arbeidsledig ble redusert fra tre til to år.

Frp har også støttet kutt i midlertidig uføretrygd. Sammen med Bondevikregjeringen bidro Frp til at den midlertidige uføretrygden ble 66 prosent av varig trygd.

Fagforeningsknusing

Flere kvinner tar del i arbeidslivet og flere menn gjør sin del av jobben på hjemmebane. Dette krever en annen innrettning av arbeidslivet. I den forstand ønsker vi økt fleksibilitet. Vi ønsker forsøk med 6 timers normalarbeidsdag. Muligheter for fleksible arbeidstidsordninger i samsvar med alder og livssituasjon. Bedre lønns- og arbeidsvilkår for lærlinger og unge arbeidstakere. Sidestilling av skift og den type turnusarbeid som kan sammenliknes. Og sikre at heltid blir en rettighet og deltid en mulighet.

FrP ønsker en annen type fleksibilitet i arbeidslivet. De ønsker å utvide normalarbeidsdagen til 13 timer om dagen, innenfor 48 timer i uka. De vil svekke stillingsvernet og øke bruken av midlertidige ansettelser. I praksis ønsker de å avskaffe tariffavtaler, hovedavtalen og redusere fagforeningenes innflytelse. FrP bekymrer seg ikke for de store forskjellene i lønn mellom kvinner og menn.

Pensjonsran

Gode og trygge pensjoner er viktig for oss alle. Derfor må vi verne om folketrygden. Fagforbundet ønsker å beholde bruttopensjonsordningen for ansatte i offentlig sektor og sikre alle i privat sektor en god tjenestepensjon. Vi vil beholde muligheten til å kunne gå av med frivillig tidligpensjon fra 62 år, gjennom AFP-ordningen. FrP ønsker å gjøre oss alle til minstepensjonister. I partiprogrammet sitt går de inn for å legge om pensjonssystemet slik at pensjonen skal være lik for alle. Trygdeavgiften skal beholdes av den enkelte, slik at man kan kjøpe seg en privat tilleggspensjon. Det betyr at folk med høye inntekter kan får god pensjon, mens vanlig lønnsmottagere vil komme dårlig ut. Riktignok stemte de ikke for dette systemet når Stortinget behandlet pensjonskomisjonen i 2005, men det er slik deres primære standpunkt framkommer i partiprogrammet. De ønsker å fjerne bruttopensjonsordningen i offentlig sektor og var i mot å innføre tjenestepensjon for alle i privat sektor fra 1. januar 2006. Dessuten ønsker de å avskaffe AFP-ordningen.

ISS på plass i Frogn



AKTUELT FOR OSS TILLITSVALGTE

– Te høgre på stivnakka vis

I Akershus Amtstidende mandag 5. september kunne innbyggerne i Frogn lese, eller synge om de ville, Krikkevisa, i ny språkdrakt. Visa handlet om privatisering av renholdet i Frogn kommune;
«Når renhold i Frogn ska bedømmes te pris.
Hei fara! Bedømmes te pris,
det klikkes te høgre på stivnakka vis...»

| TEKST OG FOTO: RANDI TEVIK |

Og det har politikerne gjort. Fra januar 2006 er det ISS som utfører renholdet i Frogn, da er det ISS som har arbeidsgiveransvar, da er det ISS som eier utstyr og maskinpark og er part i tariffavtalene. Kommunepolitikerne har sagt et knusende faltu, ritlu, raltu ra til sine egne ansatte.

– De ansatte er null verdt, og menneskelig sett er dette bare trist, sier hovedtillitsvalgt Lill Ann Solli.

Fagforbundet Frogn har sammen med opposisjonen i Frogn kommunestyre (Ap, SV, V, KrF og Sp) slåss for å beholde de kommunale renholderne.

Mandag 5. september tapte de. Høyre, FrP og Pensjonistpartiet overførte med en stemmes overvekt; alt renhold til ISS Facility Services AS.

Som takk for årelangt slit, effektivisering og omstilling har godt over 20 renholdere fått siste hilsen fra Frogn kommune; Brev om overføring av ansettelsesforhold til ISS.

Tull med tall
Fagforbundet har gjennom hele anbudsprosessen ment at tallene som ligger til grunn for vedtaket er gale og ufullstendige. Den lokale fagforeninga har fått bistand både fra forbundet sentralt og fra Kompetansesenteret for Østlandet.

– Støtten fra forbundet har vært kjempeviktig for oss hele veien, sier Solli. Hun synes det er utrolig bittert at ikke politikerne vendsetter sine ansatte mer enn de gjør.

– Frogn kommune Eiendom og utvikling kunne fått beholde renholdet, og sikkert spart penger, sier Lill Ann Solli. Hun forteller at i 2004 var de kommunalt ansatte renholderne med på å spare inn ved å redusere med 6,5 årsverk.

Nå er det ISS som nyter godt av denne innsparingen, siden tallmaterialet som kommunestyret fikk, var basert på fjorårets budsjett. Høyesida mener at kommunen sparer 3,9 millioner kroner ved å la ISS overta renholdet, noe til og med rådmannen tilbakeviser.

– De 200 000 kronene som ISS lå under anbudet fra FK Eiendom og utvikling vil nok vise seg å krympe fort når renholdsgiganten skal begynne å tilleggsfakturere, tror Solli.

Ofrer de ansatte
Flertallet i Frogn kommunestyre har kvittet seg med en utsatte gruppe arbeidstakere, og kaller det et sparetiltak. Det kan vise seg at prisen blir høy, både menneskelig og økonomisk.

Fagforbundet og hovedtillitsvalgt Lill Ann Solli mener anbudet fra ISS inneholder momenter kommunen ikke har tatt hensyn til når de valgte bort de kommunalt ansatte renholderne til fordel for ISS. Fagforbundet har papirer og tall som viser hvor langt unna virkeligheten politikerne er når de hevder å spare 3,5 millioner ved å velge ISS.

– Bare det at Frogn «selger» utstyrsparken de selv priser til over 500 000 kroner til ISS for skarve 65 000 viser at anbudet fra ISS ikke gir noen gevinst, sier Solli, og legger til at det som går mest inn på henne er de menneskelige kostnadene denne virksomhetsoverdragelsen har.

Ukikker Frantid
Renholderne i Frogn har som kommunalt ansatte vært en naturlig del av arbeidsmiljøet på den arbeidsplassen de har hatt renholdet på. En renholder er vokt senkontakt for mange barnehagunger og skoleelever. En renholder er samtalepartner og miljøarbeider på sykehjemsavdelingene. En renholder er vedlikeholdsarbeider i videste forstand.

– Jeg tror ikke ISS har tatt høyde for at renhold er noe annet enn en vare til fast pris, sier Solli. Hun legger til at det verste er at renholderne selv blir fratatt både sikkerhet for arbeidstid, arbeidsted og det sosiale fellesskapet de har hatt i kommunen.

Fagforbundet har krevd at alle ansatte får beholde tariffavtalene sine. Allerede i mai 2006 skal nye avtaler forhandles fram, og da kan både pensjoner, retten til dagrenhold og lønn ryke. Mange er i tillegg redd for at de må bli pendlere; dersom ISS tilbyr jobb utenfor Frogn kommune og arbeidstakere takker nei, betyr det arbeidsledighet.

– Det er ISS som sitter med alle kortа når det gjelder framtida til de ansatte. Vi skal slåss med nebb og klør for å ivareta våre medlemmer innenfor det lovverket vi har, lover hovedtillitsvalgt Lill Ann Solli. Hun får full støtte av fagforeningsveteran og styremedlem Inger Elisabeth Kern, som også har vært sentral i kampen for renholderne i Frogn kommune.

Så har vel visesklveren rett da når det i kråkevisedrakt står at
«Så kor e nå tankan om arbeidsliv?
Hei fara! Om arbeidsliv.
Når pengene vendsettes mere enn liv!
Fy fra!
Penger vendsettes mere enn liv.»

NÅR VIRKSOMHETEN SKIFTER EIER

- Virksomhetsoverdragelse er regulert i arbeidsmiljølovens kapittel 12 a.
- Hensikten med arbeidsmiljølovens regler ved virksomhetsoverdragelse er å sikre at arbeidstakernes arbeidsforhold og betingelser ikke endres på grunn overdragelsen.
- De rettigheter og plikter som gjelder mellom den ansatte og den opprinnelige arbeidsgiver på overdragelsestidspunktet skal respekteres av ny arbeidsgiver. Dette gjelder både muntlige avtaler og praktiske rettigheter.
- Dersom ny arbeidsgiver ikke overholder tidligere avtaler, kan den ansatte rette krav mot sin tidligere arbeidsgiver. I jussen uttrykkes dette som at den opprinnelige arbeidsgiver og ny arbeidsgiver er solidarisk ansvarlig for at arbeidsavtalen overholdes.
- Virksomhetsoverdragelse er ikke oppsigelsesgrunn. Dersom arbeidstaker blir oppsagt samtidig med virksomhetsoverdragelsen, må arbeidsgiver bevise at dette ikke har noe å gjøre med overdragelsen. I motsatt fall er oppsigelsen ugyldig.

KILDE: ARBEIDSTILSYNET

Kalde fakta om VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE i Frogn

- Frogn kommune har fra 01.01.2006 overført renholdsfunksjonen, og alle ansatte til ISS Facility Services AS.
- De ansatte det gjelder fikk brev om dette datert 17.10.2005. Samtidig fikk de tilsendt ansettelsesavtale i ISS. Avsender var kommunalsjef i Frogn, Espen Pålsrud og regionsjef i ISS, Roar Hall.
- Fristen for å godta eller ikke godta ansettelse i ISS var satt til 31.10 2005.
- ISS vil ha individuelle samtaler med de som godtar ansettelse i løpet av de to første ukene i november.
- I brevet står det at overføringen ikke vil medføre endringer i forhold til lønn og stillingsstørrelse.

men...

- informasjon om utbetaling av lønn i ISS og feriepenger i Frogn kom-mune datert 17.10 2005, underskrevet Elli F Hartvigsen, personalkonsulent er ikke like beroligende;
Av denne informasjonen framgår det at renholdere som fra 01.01 2006 er ansatt i ISS, ikke får ordinær lønn før 15. februar. Frogn kommune tilbyr seg imidlertid å forskuttere feriepenger som egentlig skal komme 12. juni til 12. januar.

Forrige oppslag om Frogn kommunes privatisering

Vi skriver januar 2006 og renholderne i Frogn kommune er ansatt i ISS. Rådgiver Unni Rasmussen fra Kompetansesenteret for Østlandet kan ikke si så mye om renholdernes hverdag nå, men Fagforbundet hadde møter både med Frogn kommune og ISS helt fram til 30.desember.

| TEKST: RANDI TEVIK |

I det siste OSS tillitsvalgte fortalte vi om virksomhetsoverdragelsen der Frogn kommune fra 1. januar 2006 overfører renholdsfunksjonen, og alle ansatte til ISS Facility Services AS. De ansatte hadde mottatt brev med frist for å godta eller ikke godta ansettelse i ISS var satt til 31. oktober 2005. I tillegg hadde renholderne fått vite at ordinær lønn fra ISS ikke blir utbetalt før 15. februar. Frogn kommunes tilbud var å forskuttere feriepenger. Dette var julehilsen og takk for årelangt slit, effektivisering og omstilling for de godt over 20 renholderne i Frogn kommune.

Stor påkjenning

Flertallet i Frogn kommunestyre kvittet seg med en utsatt gruppe arbeidstakere som et sparetiltak. Det kan vise seg at prisen blir høy, både menneskelig og økonomisk, sa hovedtillitsvalgt Lill Ann Solli i desember. Både Fagforbundet lokalt, fylket og sentralt mener at anbudet fra ISS ikke gir noen gevinst for Frogn kommune. Og de menneskelige omkostningene er store. Renholderne i Frogn er ikke tatt vare på i det hele tatt, sa Unni Rasmussen, rådgiver på Kompetansesenteret for Østlandet, da hun arbeidet med saken i desember. Hun var slett ikke imponert over personalpolitikken i Frogn kommune.

Harde forhandlinger

Unni Rasmussen og forbundsadvokat Nils Lie krevde på vegne av Fagforbundet valgrett for seks av medlemmene. Status per dato er at to av disse, pluss en til som ikke krevde valgrett, fortsatt har arbeid i Frogn kommune. For en av medlemmene var muligheten til å ta ut AFP årsaken til at vi krevde valgrett. Dette har ordnet seg med ISS.

To andre arbeidstakere som hadde krevd valgrett, valgte etter en nøye vurdering å bli med over til ISS. For en arbeidstaker er saken ikke avsluttet.

I desember fortalte Rasmussen. at hele prosessen i Frogn var vond og vanskelig, og hun oppfordret da renholderne til å vise hva anbudspolitikk er i praksis.

Lønn uavklart

Lønn i januar 2006 var et annet problem som de berørte renholderne i Frogn kommune fikk i fanget før jul. Frogn kommune har lønn etterskuddsvis eller forskuddsvis. ISS har lønn etterskuddsvis. Det gjorde at renholderne skulle få første lønnsutbetaling 15. februar 2006. Dette løste seg heldigvis ved at ISS utbetalte lønn som vanlig til alle den 15. januar 06. Hvordan dette «forskuddet» skal tilbakebetales er ikke helt klart.

– Vi som forbund kan uansett ikke inngå avtaler om tilbakebetaling. Det må den enkelte gjøre, sier Unni Rasmussen. Hun understreker at Fagforbundet kan gi råd.

Om virksomhetsoverdragelse i ny arbeidsmiljølov

Virksomhetsoverdragelse er regulert i arbeidsmiljølovens kapittel 16.

Hensikten med arbeidsmiljølovens regler ved virksomhetsoverdragelse er å sikre at arbeidstakernes arbeidsforhold og betingelser ikke endres på grunn overdragelsen.

Kapittel 16.

Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

§ 16-1. Hva kapitlet omfatter
§ 16-2. Lønns- og arbeidsvilkår
§ 16-3. Reservasjonsrett mv.
§ 16-4. Vern mot oppsigelse
§ 16-5. Informasjon og drøfting med tillitsvalgte
§ 16-6. Informasjon til arbeidstakerne
§ 16-7. Representasjon

Nå tegnes nye Norge

Norge står foran en forvaltnings- og regionreform, som er den største siden formannskapslovene av 1837. Det er nå flertall på Stortinget for denne reformen. Den er tenkt satt i verk fra 1. januar 2010.

| TEKST: TORE MARTIN HOLM |

Den rød-grønne Regjeringen vedtok i sin Soria Moria-erklæring at dagens fylkeskommuner skal avløses av et nytt folkevalgt regionalt nivå. Det skal velges politiske representanter til et Regionting i september 2009. Den nye regionreformen vil berøre maktfordelingen, anvars-, funksjons- og oppgavefordelingen mellom de tre demokratiske folkevalgte nivåene – staten – regionen – kommunene. Ansvar og oppgaver skal flyttes fra staten til det regionale nivået. I prosessen som kommer, vil ansvar og oppgaver også kunne bli flyttet fra det regionale nivået til kommunene.

Dette betyr at flere tusen ansatte i dagens fylkeskommuner og fylkesmannsembeter vil bli direkte berørt av endringene som kommer. Indirekte vil ytterligere mange ansatte i kommunene kunne bli berørt, ved at det vil kunne skje endringer i ansvars-/ oppgavefordelingen og i samarbeidskonstellasjonene mellom nivåene.

I Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram, og i alle høringssvar Fagforbundet har avgitt går vi inn for tre folkevalgte forrvaltningsnivåer.

Sentrale utredninger og meldinger:
Som bakgrunnsteppe for den nye reformen kan det være greit å ha en hvis oversikt over noen sentrale utredninger som har ført oss fram til den reformen som vi nå står foran:

- Oppgavefordelingsutvalget 2002 så på fordelingen mellom stat, fylkeskommune/region/kommune.
- Makt- og demokratiutredningen, 2003, avslørte at demokratiutviklingen for mange viktige samfunnsområder over en lang periode var blitt kraftig svekket, og anbefalte en styrking av de folkevalgte styringsnivåene.
- Sykehusreformen, 2002, etablerte en foretaksorganisering på det regionale nivået under statlig eierstyring.
- Distriktskommisjonen, 2004, legger opp til en kraftig styrking av distrikts- og regionalpolitikken.
- Effektutvalget, 2004, peker på behovene for en styrking av det regionale nivået etter å ha målt effekter av statlig innsats for regional utvikling og distriktspolitiske mål.
- Regionalmeldingen, 2005, Stortingsflertallet går inn for en kraftig styrking av det regionale nivået med et nytt regionalt folkevalgt forvaltningsnivå.

I tillegg til disse statlige utredningene har Kommunenes Sentralforbund (KS) spilt en rolle med utredningen; *Sterke Regioner – Forslag til ny regioninndeling av Norge*. Denne utredningen ser både på en konkret ansvars-/oppgavefordeling, og har foreslått modeller for det antall regioner landet bør deles inn i. Utredningen peker på flere alternative inndelingsmuligheter med blant annet 5 – 7 – 9 regioner. KS har gjennom sin politiske behandling av saken anbefalt sju regioner.

Inndelingsalternativene har ført til at landets lokal- og fylkespolitikere har vært opptatt av å diskutere hvordan det nye Norgeskartet skal se ut, og hvor regiongrensene skal gå. De har vært mindre opptatt av hva reformen skal fylles med av innhold og oppgaver.

Fagforbundet mener
I Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram, og i alle høringssvar Fagforbundet har avgitt går vi inn for tre folkevalgte forvaltningsnivåer. Forbundet har ikke tatt stilling til om landet skal deles inn i 5 – 7 – 9 eller flere/færre regioner. Dette overlates til Stortinget å avgjøre. Fagforbundet er opptatt av innholdet; ansvars-/funksjons og oppgavefordelingen. Hensynet til tjenesteproduksjonens kvalitet og nærhet til innbyggerne må ha førsteprioritet ved etableringen av den nye reformen. Dette prinsippet er det viktig å holde fast ved.

Hva nå?
Kommunal- og Regionaldepartementet har satt i gang et arbeid som ser på hvilke områder/oppgaver de vil foreslå blir lagt det regionale nivået. Departementet vil i løpet av februar og mars holde regionale høringsmøter om reformen. Paralelt utredes også hvordan fylkesmannsembetene skal tilpasses den nye reformen. Antakelig spår vi ikke mye feil om vi antyder at fylkesmannsinstituttet kanskje vil bli tilbakeført som et rent tilsyns- og kontrollorgan på vegne av Staten. Fylkesmennenes plan, landbruks- og miljøvernavdelinger vil kunne bli en del av det regionale ansvarsområdet, muligens også med et vist overslag til kommunene. Det blir spennende å se hva prisippmeldingen til Stortinget fra Regjeringen vil inneholde på disse områdene når denne kommer i løpet av året. Mest sansynlig tidlig på høsten.

Bli tatt vare på
Forvaltnings- og regionreformen er en omfattende reform som vil påvirke oss alle. Medlemmer i fylkeskommunene må være forbredt på betydelige omstillinger. Fagforbundet har en jobb å gjøre med å følge opp alle medlemmene sånn at det enkelte medlems interesser blir ivaretatt best mulig. Ingen medlemmer skal sies opp. Lønn, faglige- og sosiale rettigheter skal ivaretas og sikres. Nødvendige kompetansbyggingstiltak må iverksettes, dersom reformen krever dette. Dette innbærer at både staten, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene må samarbeide for at denne reformen skal bli til alles beste. Informasjons- og oppfølgingsansvar ovenfor medlemmer og tillitsvalgte blir viktig. Fagforbundet vil sammen med LO sentralt følge utviklingen nøye. Det gjelder både det politiske innholdet i reformen, og hvordan medlemmenes interesser kan bli best mulig ivaretatt.

Forberedelser til tariffoppgjøret

– Vi er ferdige med å gjennomgå det vi har av skriftlige rutiner og materiell i tilfelle streik, forteller Jan Helge Guldbrandsen.

| TEKST OG FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN |

Guldbrandsen har pensjon og forhandlinger som sitt spesialfelt i forbundets arbeidsutvalg. Han understreker at det nå er viktig å gjennomgå streikeberedskapen.

Demokrati

– Alle ute i organisasjonen må forberede seg skikkelig. Fane 2 må oppdateres med riktige personlige data, arbeidsgiver og ikke minst riktig tariffavtale, oppfordrer Guldbrandsen.

Dette er viktig både for å finne fram til de riktige personene som skal tas ut i en eventuell streik og for at alle får de riktige uravstemningsdokumentene.

– Uravstemning er den eneste måten medlemmene direkte kan være med å påvirke resultatet av forhandlingene på. Det er en demokratisk rett å få lov å være med å si ja eller nei til oppgjøret.

Jan Helge Guldbrandsen håper at organisasjonen styrker streikeberedskapen og setter seg inn i gjeldene dokumenter.

For tidlig

Det er selvsagt for tidlig å spå om det blir streik eller ikke. Enkelte tillitsvalgte synes det er meningsløst å gjøre dette forberedende arbeidet, dersom det ikke blir streik. Noen mener at sjansen for streik er mindre med ny regjering.

Guldbrandsen understreker at streik er det eneste kampmidlet vi har i tariffoppgjøret.

– Vi tar ikke hensyn til hvem som sitter i regjering, vi ser på hva vi får på bordet under forhandlingene. En ny regjering er ingen garanti mot streik, men det er vel litt tidlig å spekulere, smiler han.

Diskusjon og planlegging

Ifølge Guldbrandsen er vi inne i en fase hvor vi fortsatt diskuterer kravene vi skal stille til oppgjøret. Fylkeskretsene har gjennomført de ordinære tariffkonferansene sine. Resultatene er oppsummert og skal legges fram for forbundsstyret.



Jan Helge Guldbrandsen oppfordrer til å sørge for at Fane 2 er oppdatert –som en del av streikeberedskapen

– Det er de resultatene, sammen med det som kommer ut av LOs representantskap som vil danne grunnlaget for våre krav, sier Guldbrandsen. Det er imidlertid noen store saker som vi vet kommer på bordet. Det aller viktigste vil være pensjon og AFP. Tidligpensjonordningen utløper 1. januar 2007.

Andre saker vil være heltid-deltid, prøveprosjekter med 6-timers dagen og likestilling mellom skift og sammenlignbare turnuser, for å nevne noen. De endelige kravene vedtas av forbundsstyret/ landsstyret i midten av mars.

Følg hovedoppgjøret på TV-nett

Årets hovedoppgjør blir fulgt steg for steg på tillitsvalgtnettet, TV-nett. Trykk deg jevnlig inn til http://www.fagforbundet.no/TVNett/ for å holde deg oppdatert.

Stoff på disse lukkede nettsidene er skreddersydd deg som tillitsvalgt slik at du står best mulig rustet under oppgjøret. Informasjon til media og andre ikke-tillitsvalgte blir lagt på det åpne nettstedet http://www.fagforbundet.no/

For at du ikke skal gå deg bort i tariffsider på Fagforbundets nettsteder, gjør vi all informasjon om oppgjøret tilgjengelig fra et sted på TV-nett, bak lenken «Tariff 2006». Her kan du blant annet finne – og laste ned – en nylig oppdatert streikehåndbok, materiell, rutineoversikt og brosjyrer. Det blir lenket videre til mer utfyllende informasjon på fagforbundet.no

En alminnelig donøkkel

Per i dag er det kun ett passord og brukernavn som fører inn til tillitsvalgtnettet

***Brukernavn*: ferie – *Passord*: loven**

Det betyr at nettet er låst med en mer eller mindre alminnelig donøkkel. Det er stengt for utenomverden, men skulle noen ønske å trenge seg inn, er det mulig at de klarer det. Hemmeligstemplet informasjon ved eventuell streik eller annet vil derfor ikke bli lagt ut på dette nettet. Da benyttes andre kanaler – som telefon og e-post.



Det betyr selvsagt ikke at det er verdiløst å trykke seg inn til til TV-nettet. Her skal du kunne finne stoff som gjør din jobb som tillitsvalgt enklere og mer effektiv. Ta en titt i dag for å stille godt forberedt til årets oppgjør.

JAN TORE SKJELBEK

Fleksible arbeidstids-ordninger i KS

KS har i perioden november 2003 til september 2005 fått gjennomført prosjektet «Fleksible arbeidstidsordninger kritiske faktorer for innføring og bruk»

Formålet har vært å utvikle og videreutvikle fleksible arbeidstidsordninger på døgntjenester i pleie- og omsorg.

Kommunene Sør Varanger, Båtsfjord, Nesodden, Ullensvang, Frosta, Sola og Nordre Aker Bydel i Oslo har deltatt i prosjektet.

KS har lagd en veileder med bakgrunn i erfaringer fra prosjektet, og gitt råd og tips i forhold til innføring og bruk av fleksible arbeidstidsordninger. Veilederen ligger på hjemmesiden til KS.

Veilederen inneholder flere utkast til avtaler om fleksible arbeidstidsordninger. Det kan for utenforstående se ut som om Fagforbundet, sammen med andre arbeidstakerorganisasjoner har deltatt i utformingen av disse avtalene. Dette stemmer ikke. Ingen av arbeidstakerorganisasjonene sentralt har deltatt i dette prosjektet.

Forhandlingsenheten gjør oppmerksom på at alle utkastene til protokoller på flere områder strider mot regler og praksis som gjelder for inngåelse av turnusavtaler. ***Vi fraråder derfor at det inngås slike avtaler.***

Arbeidstakerorganisasjonene sentralt har et tett samarbeid vedrørende turnusproblematikk og vil komme tilbake til hvordan dette skal håndteres. Det oppfordres derfor til å avvente nærmere hvordan tillitsvalgte skal forholde seg til spørsmål vedrørende alternative arbeidstidsordninger. I denne perioden kan tillitsvalgte kontakte Kompetansesentrene for råd og veiledning.

ANN-MARI WOLD
FAGLEDER
FORHANDLINGSENHETEN

Lønnstabellen kommer ikke tilbake

For noen måneder siden fikk Informasjonavdelingen en telefon om: *Lønnstabellen som forsvant og hvorfor?*

– I 2002 forsvant lønnstabellen vi hadde. Det var KS som ønsket å gå bort fra den, forteller rådgiver Hilde Løkholm i Fagforbundet.

– De ville ha et mer finmasket nett, enn det vi hadde.

– *Og det godtok vi?*

– Ja, dette var ikke avgjørende for oss. I forhandlingene ble dette veiet mot andre saker.
Lønnstabellen gjorde det enkelt å sammenligne med tilleggene de fikk i staten. Men det avgjørende for oss er lønnstilleggene vi får. Og det kan vi finne ut av.

– *Var ikke dette et utslag av ønsket om mer lokal lønnsdanning?*

– Antagelig. Både arbeidsgiversiden, Akademikerne og YS vil ha løsrevet flere grupper fra sentrale forhandlinger. Flere toppledere er tatt ut av sentrale forhandlinger. Men det er vår politikk. Det sier Hilde Løkholm.

HANS-JACOB JACOBSEN

LO samarbeider med krisesentrene

Sammen med Krisesentersekretariatet har LO gitt ut en brosjyre som heter «Vi bryr oss om hverandre på arbeidsplassen». Brosjyren er en veileder om muligheter og rettigheter for kvinner utsatt for vold i nære relasjoner.
Brosjyren har en praktisk tilnærming. Tillitsvalgte som tidligere har vært usikre på hvordan de skulle reagere når de møter slike problemer ute på arbeidsplassene, kan hente gode råd i brosjyren.

Krisesentersekretariatet startet arbeidet med en brosjyre. LO tok jobben med å tilrettelegge mer for arbeidsplassene, og en brosjyre på 16 sider er nå ferdig.

Brosjyren tar for seg «vil ikke vite»-holdningen, og understreker betydningen av at alle på arbeidsplassen bryr seg i slike saker.
Videre blir arbeidsgivers ansvar grundig beskrevet. Det samme er ansvaret til arbeidstakere, ledere, fagforening og verneombud. Også bedriftshelsetjenesten kan spille en rolle i slike saker.

Brosjyren beskriver også tilbudene til krisesentrene, familievernkontorene og rådgivningskontorene for kriminalitetsofre, samt en rekke andre hjelpetiltak.



Brosjyren er viktig og bør ligge på alle pauserom på alle arbeidsplasser over hele landet. Den kan bestilles fra LO, Youngsgate 11, 0181 Oslo, eller lastes ned fra www.lo.no eller fra www.krisesenter.com.

RANDI TEVIK

Flere medlemmer til FAGFORBUNDET

Det å være synlig ute på arbeidsplassene, delta i samfunnsdebatten, delta i ulike arrangement i lokalsamfunnet, har det til felles at det har en verveeffekt.

Medlemmene våre blir da minnet om at de er organiserte i et forbund som er engasjert, dyktig og har gjennomslagskraft. De som vurderer å melde seg inn, kan oppleve det som lettere å si ja, når de blir minnet om vår eksistens.

Vårens tariffoppgjør er en utmerket sjanse til å verve flere medlemmer. Tradisjonelt er det høyere vilje til å organisere seg under et tariffoppgjør. Fare for streik, et ønske om å få en del av kaka og økt bevissthet rundt arbeidslivets spilleregler, gjør at det ofte er lettere å få nye medlemmer med seg.

Medlemmene føler seg spesielt godt ivaretatt i denne tiden. Det er stor møtevirksomhet, medieutspill og diskusjoner på arbeidsplassene.

Fornøyde medlemmer, er forbundets beste ambassadører.

Vervegruppa minner om:

1) Vervemateriellet vårt er klart og sendes ut i disse dager.
2) Løpesedler, plakater, annonser, artikler mm som er knyttet til kravene i tariffoppgjøret kommer etter den sentrale tariffkonferansen, 7. februar.
3) Nyhetsbrevet; Nytt fra vervefronten, kommer ca en gang i måneden i forbindelse med ny medlemsstatistikk.
4) Vervekurs over to dager er straks klart.
5) Bruk Tillitsvalgtnettet aktivt, og meld inn gode verveaktiviteter.

Spørsmål eller tips – ta kontakt med
Marianne Solem Hansen 23 06 41 15
marianne.solem.hansen@fagforbundet.no
eller
Hans Kristian Stenestø 23 06 46 11.
hans.kristian.stenesto@fagforbundet.no

Velferdskonferansen 2006:

«Ny kurs, nye løsninger»

Hva er alternativene til den markedsliberalistiske utviklingen?
Hva kan en ny politisk kurs bety i praksis?
Hvilke konkrete løsninger har vi?

For velferdsstaten arrangerer i samarbeid med medlemsforbundene en konferanse for dialog mellom politikere, den nye regjeringen og de som besitter den konkrete fagkunnskapen ute på arbeidsplassene og i organisasjonslivet, samt brukerne av de offentlige tjenestene.

Konferansen vil finne sted i Oslo Kongressenter/Folkets Hus 6. – 7. mars 2006.
Merk av datoene i kalenderen.
Påmeldingsfrist er 15. februar.
Mer om konferansen pluss påmeldingsinformasjon finner du under kurs og konferanser www.fagforbundet.no



Plakater til alle arbeidsplasser

Plakaten er ment for samtlige arbeidsplasser (oppslagstavler). Den har en lyseblå lomme nederst til høyre (må monteres). I lomma legges en bunke av de nye brosjyrene (små; Sterkere med enn uten) om Fagforbundet. Brosjyrene har innmeldings-blankett. På lomma limes klistremerket, etter at det er utfylt med lokal informasjon. Klistremerkene kan også brukes uten plakaten, dersom du har liten plass, eller på egnet sted.

Vi har sendt ut et visst antall til hver fagforening, litt flere til de store enn de små. Meningen er at dere skal bestille flere plakater etter behov.

Brosjyrene kan selvsagt også brukes til å dele ut der dere ønsker. De vil komme på engelsk, somalisk, samisk, serbisk, arabisk og urdu. Vi gir beskjed når de oversatte brosjyrene er ferdige og kan bestilles.

Materiell kan bestilles:
intern.post@Fagforbundet.no

KARI-SOFIE JENSSEN

FORNYET SAMARBEID

Fagforbundet og Norges Naturvernforbund

Rett før jul undertegnet Jan Davidsen og lederen av Norges Naturvernforbund, Lars Haltbrekken en samarbeidsavtale.

TEKST OG FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN

Avtalen slår blant annet fast at de to forbundene kan oppnå mye når det gjelder: Avfallsbehandling, energi, naturforvaltning og arealplanlegging, Grønt kontor og offentlige innkjøp, helsesektoren og renhold. Fagforbundet er opptatt av å se på fordelene ved fellesskapsløsninger for miljøvern, sysselsetting og livskvalitet i videste forstand. Fagforbundet ønsker også å involvere medlemmene til å ta miljøhensyn. Norges Naturvernforbund ønsker å styrke miljøinteressen i kommunene og fagbevegelsens miljøansvar.

Seriøs aktør

Naturvernforbundet er Norges største og eldste miljø- og naturvernorganisasjon. Det ble stiftet i 1914 og anerkjent som en aktør med solid kompetanse. Det var naturlig for Fagforbundet å følge opp miljøengasjementet sitt med å fornye samarbeidsavtalen.

– Samarbeid er ønskelig på alle nivåer i Fagforbundet. På sikt håper vi både fylkes- og lokallag i de to organisasjonene kan ha nytte av hverandre, sier rådgiver i Fagforbundet Gunnar Steinsholt.

Sammen med Naturvernforbundets organisasjonskonsulent Hege Hofstad er han i full gang med å legge planer for hvordan fortest mulig skape synlige resultater av samarbeidet.

– Det er spennende at dere også organiserer rådmenn, sier Hofstad.





Naturvernforbundets kontaktperson er Hege Hofstad og Gunnar Steinsholt er Fagforbundets kontakt.

– Det gir oss muligheten til å presentere ting direkte for administrasjonsledelsen i enkelt kommuner. Hvis vi klarer å aktivisere fagforeninger, våre lokallag og kommunens administrasjon på en gang, vil vi raskere kunne få i gang forsøksprosjekter, sier en utålmodig Hofstad.

Yrkesfaglig satsing 2006

Seksjonene har vedtatt planer for 2006 basert på forbundets prinsipp- og handlingsprogram, strategiplan og yrkespolitiske utfordringer.

Seksjon samferdsel og teknisk (SST) fortsetter arbeidet med yrkesutdanning for vaktmestere; fagbrev og fagskoletilbud står på dagsorden.

Det arbeides med kompetanseheving for ansatte på bad- og svømmehallsanlegg og brannpersonell. SST arbeider med fagskoleutdanninger og fagstiger for flere yrkesgrupper.

Seksjon helse og sosial (SHS) etablerer en nettverksgruppe for hjelpepleiere/omsorgsarbeidere/helsefagarbeidere.

De deltar i arbeidsmiljøprosjekt på Øvre Romerike.

SHS skal sammen med Kommunal Kompetanse gjennomføre basisopplæring for 2000 personer uten formell utdanning i pleie- og omsorgssektoren. Ordningen med klinisk fagstige og fagskoletilbud skal utvides. SHS følger opp arbeidsgivers prosjekt for flere læreplasser i sykehus for helsefagarbeidere.

Seksjon kontor og administrasjon (SKA) arbeider for å få prøveprosjekt med fagstige for yrkesgruppene. Dette er en mulighet til å dokumentere realkompetanse og annen kunnskap.

SKA utvikler nye temakurs som kan gjennomføres i pauser på jobben, «kaffekurs». Ny arbeids- og velferdsforvaltning (NAV) betyr store utfordringer for SKAs medlemmer. Opplæringsplaner for de berørte skal legges fram av arbeidsgiver. NAV innebærer et samarbeid med andre forbund i LO.

Seksjon kirke, kultur og oppvekst (SKKO) sluttfører arbeidet med fagutdanning for biblioteksansatte. SKKO vil forsterke arbeidet med å definere rollen til barne- og ungdomsarbeiderfaget i barnehagen, og med etter- og videreutdanning for gruppa.

SKKO vil synliggjøre lærlinger som en ressurs på arbeidsplassene.

I februar arrangeres landsomfattende konferanse for SFO-ansatte. SKKO samarbeider med Utdanningsforbundet og KFO om Barnehagedagen 2006.

Alle seksjonene arbeider aktivt for at kvaliteten i tjenestetilbudet bedres, og de engasjerer seg i etiske spørsmål.

Alle har nedsatt faggrupper som arbeider med problemstillinger innenfor enkelte yrkesgrupper. Mer informasjon finner du på seksjonenes hjemmesider på www.fagforbundet.no

BÅRD JAKOBSEN

Fagforbundet og «For Velferdstaten», krever at Norge må arbeide for at utdanning, helse og vann- og energiforsyning holdes utenfor GATS-avtalen.



NEI til privatisering både hjemme og ute

| TEKST: SIRI BAASTAD | FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN |

– Fagforbundet aksepterer ikke handel med velferd, sier 1. nestleder Gerd Kristiansen.

Kristiansen mener at Internasjonalen for stats- og kommuneansatte (ISKA) gjennom sin internasjonale kvalitetskampanje i 2005, har vist at det er en tydelig sammenheng mellom politiske prioriteringer og fattigdom, og mellom tilgang og kvalitet på offentlige tjenester og fattigdom.

Selv om behovene og kravene til kvalitet er ulik i ulike deler av verden, har alle behov for offentlige tjenester av god kvalitet. Den forrige regjeringen var en trussel mot dette, mener hun. Også internasjonalt er det press på offentlige tjenester, både på globalt (WTO) og europeisk plan.

WTO-forhandlingene

To representanter for Arbeidsutvalget i Fagforbundet, Jan Helge Guldbrandsen og Gerd Kristiansen, fulgte WTO- forhandlingene i Hong Kong i desember. Særlig tre viktige vedtak ble fattet i Hong Kong: Spillereglene i Gats-forhandlingene ble endret, 2013 ble sluttdato for eksportsubsidier på landbruksvarer, samt at det ble enighet om hvilken formel som skal anvendes for tollreduksjoner på andre varer enn landbruksvarer.

Ikke bare landbruk

I Norge fikk landbruksforhandlingene mye oppmerksomhet, men det ble også forhandlet videre om handel med tjenester, altså GATS-avtalen. Det ble vedtatt en ambisiøs plan for en liberalisering av tjenestesektoren. Det vil ikke bare ramme utviklingslandenes muligheter til å bygge opp en sterk tjenestesektor under nasjonal og demokratisk kontroll, men også våre egne offentlige tjenester, sier Gerd Kristiansen.

I tillegg oppfordres det til å binde nåværende liberaliseringer på alle tjenesteområder i GATS. Det vil si at de skal gjøres irreversible, slik at folket i valg ikke kan omgjøre privatisering og markedsliberalisering av offentlige velferdstjenester.

Positiv rolle

Norges regjering spilte en positiv rolle under forhandlingene. Norge har trukket GATS-krav overfor en rekke utviklingsland. Kristiansen synes det er svært positivt at Norge nå krever at ILO-standarder blir inkludert i framtidige WTO- forhandlinger. ILO-konvensjonen omfatter blant annet retten til å fagorganisere seg, forbud mot tvangsarbeid og forbud mot barnearbeid.

EUs tjenestedirektiv

EUs tjenestedirektiv kommer til behandling i Europaparlamentet i februar i år. Direktivforslaget åpner for at utenlandske tjenesteytere kan tilby tjenester på opprinnelseslandets vilkår, også lønns- og arbeidsvilkår. Dette betyr press på våre regelverk og avtaler og fare for sosial dumping.

– Tjenestedirektivet legger opp til at tjenestemarkedet åpnes for fri konkurranse. Det omfatter også en del av offentlige tjenester som vannforsyning og omsorgstjenester. Direktivet kan true våre muligheter til å reversere privatisering siden det kan bli vanskeligere å rekommunalisere tidligere konkurranseutsatte og privatiserte tjenester, sier Kristiansen

Sammen med EPSU, offentlig ansattes forbund i Europa, går Fagforbundet imot at offentlige tjenester skal tas inn i EUs tjenestedirektiv og at opprinnelseslandsprinsippet blir fjernet fra direktivet. I tillegg krever vi at områder som berører arbeidsrett, kollektive forhandlinger og konflikttiltak får sterkere og utvetydig beskyttelse.

| TEKST OG FOTO: BÅRD JAKOBSEN |

Nye årsverk i Romerikskommunene

Romerikes blad meldte i januar om 150 nye årsverk i Romerikskommunene, som følge av rødgrønne ekstramillioner.

| TEKST: KARI-SOFIE JENSSEN |

Tida med ansettelsesstopp og nedskjæringer er forbi på Romerike. De fleste kommunene kan nå ansette folk, i stedet for å si opp.



Skedsmo er en av de største av de 14 kommunene,og bare her regner man med ca 50 nye årsverk.

– Dette er gledelig, sier fagforeningsleder og HTV (hovedtillitsvalgt) i Skedsmo, Iren Bekkevold (bildet). Hun forteller at Fagforbundet har vært med i hele budsjettprosessen.

– Jeg føler vi har fått gjennomslag for hvordan vi mener de rødgrønne millionene bør brukes. Vi får blant annet åpnet den nye avdelinga på Skedsmotun sykehjem.

Ansatte i små stillingsbrøker får tilbud om mer jobb, og vi ansetter nye. I august vil vi også tilsette flere lærere, sier Bekkevold.

Lørenskog er en annen stor kommune på Romerike. Der vil netto nye årsverk bli 26,5.

HTV og fagforeningsleder Jon Inge Pettersen forteller at også de har vært med i budsjettprosessen gjennom enhetenes samarbeidsutvalg. Han er fornøyd med økningen av antall årsverk, men fortsatt bekymret for den generelt dårlige bemanningen på «gølvet» på sykehjemmene i Lørenskog.

– Det er utbygging av to barnehager som tar de fleste årsverkene. Ni stillinger går til helse- og sosialtjenesten.

To av dem er lederstillinger. Jeg mener fortsatt at vi har for dårlig grunnbemanning på sykehjemmene våre – altså for få hjelpepleiere, sier Jon Inge Pettersen.

Samme som før

Kommunene Nittedal, Nes, Eidsvoll og Rælingen får ingen økning av antall ansatte.

Grethe Sjøli er HTV og leder av Fagforbundet Nes. Hun synes det hørtes flott ut å få så mange nye stillinger som i Skedsmo og i Lørenskog.

– Kanskje det blir vår tur neste år?

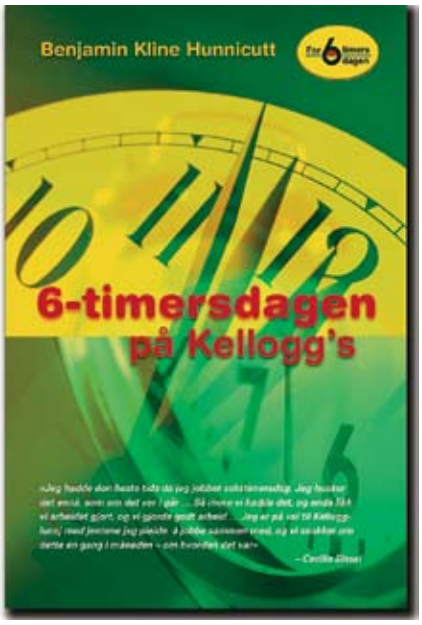
Sjøli forteller at Fagforbundet Nes både deltar og blir godt informert i kommunens budsjettprosess. Men hun føler ikke at de har særlig stor innflytelse på hvordan ekstramillionene skal brukes.

– Det er geldelig at planene for kutt skrinlegges og oppsigelser ikke er et tema i år, sier Grethe Sjøli.

Endelig på norsk:

Den fascinerende og lærerike fortellingen om 6-timerdagen på Kellogg's.

På Kellogg-fabrikken ble 6-timersdagen innført 1. desember 1930. Den varte fram til 1985. Kellogg-arbeiderne forteller om økt samfunnsaktivitet, bedre familieliv, tid til huslige sysler, tid til idrett og hobbyer, tid til å nyte naturen eller rett og slett tid til å snakke med naboen. Mer fritid betydde mer kontroll over livet.
Boka presenterer ideene bak, hvilke krefter som sto mot hverandre og arbeidernes erfaringer.



Pris 120 kroner + porto
Bestilles på e-post:
boka@6-timersdag.net

Utgitt av For 6-timersdagen med støtte fra kvinne- og fagbevegelsen.

Ny arbeidsmiljølov innført

Fra nyttår er det den nye arbeidsmiljøloven som Stoltenbergregjeringa fikk vedtatt i november, som gjelder. Loven er endret i tråd med de rød-grønne valgløftene.

| TEKST: RANDI TEVIK |

Den 10. november 2005 la Arbeids- og sosialdepartementet fram endringer i «Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv», som er hele navnet på arbeidsmiljøloven. Den nye loven avløser en arbeidsmiljølov som kom i februar 1977. Da, som nå, stiller loven krav til arbeidsmiljøet i videste forstand og tar opp i seg bestemmelser om arbeidstid og overtid, og bestemmelser knyttet til ansettelser, oppsigelser og avskjed.

Sentral i valgkampen

Problemstillinger relatert til arbeidsmiljøloven var sentral i valgkampen, og et viktig område for LO og Fagforbundet. Den arbeidsmiljøloven som Bondevik-regjeringen fikk vedtatt i fjor sommer, ga arbeidstakere et svekket vern på flere viktige områder. I valgkampen lovte de rød-grønne å gjøre noe med dette. I loven som nå gjelder er stillingsvernet opprettholdt, utvidet adgang til midlertidige ansettelser er fjernet, og ansatte får stå i stillingene sine til en arbeidstvist er avgjort. Reglene om gjennomsnittberegninger, der enkelte kan avtale normalarbeidsdager opp til 13 timer og 60 timers arbeidsuker, blir det heller ikke noe av.

Mye gammelt – noe nytt

Innholdsmessig er loven på mange områder en videreføring av tidligere arbeidsmiljølov. Den har også en rekke endringer og nye bestemmelser. Loven har samme formål som tidligere, å sikre full trygghet mot skader og sykdom, og å trygge ansettelsesforhold og lokal ivaretakelse og utvikling i arbeidsmiljøet. Den nye loven skal dessuten ivareta likebehandling, legge til rette for tilpasninger i tråd med den enkeltes forutsetninger og livssituasjon, og bidra til et helsefremmende og inkluderende arbeidsliv.

Midlertidig ansettelse

Loven viderefører prinsippet om at fast ansettelse skal være det normale. Vilkårene for midlertidig ansettelse er de samme som etter tidligere lov. For personer som er ansatt i vikariater, eller som er midlertidig ansatt fordi arbeidets karakter atskiller seg fra det arbeidet som ordinært utføres i virksomheten, innføres en ny regel som sier at de skal ha fast ansettelse når de har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år.

Normalarbeidsdagen består

Arbeidstidsreglene gjelder som tidligere for alle arbeidstakere, med unntak av arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengige stillinger. Også disse gruppene er imidlertid omfattet av lovens generelle krav om at arbeidstidsordninger må være forsvarlige. Det er lovfestet en rett for alle arbeidstakere til fleksibel arbeidstid, dersom det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Lovens ramme om 9 timer daglig og 40 timer ukentlig arbeidstid er videreført i ny lov. For grupper med ulike former for belastende arbeidstidsordninger, videreføres retten til kortere ukentlig arbeidstid. Reglene i tilknytning til passiv tjeneste, beredskapstjeneste og hjemmevakt er også videreført.

Reglene om nattarbeid og søndagsarbeid er videreført i den nye loven, men nytt er retten til fritak fra nattarbeid dersom arbeidstaker kan påvise helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner og fritaket ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten.

Overtid

Vilkåra for når det er tillatt å benytte overtid er videreført, men i enklere språk.

Reglene for hvor mange timer overtid som er tillatt er endret i den nye loven. Arbeidsgiver kan ikke pålegge overtidsarbeid ut over 10 timer i løpet av 7 dager, 25 timer i løpet av 4 sammenhengende uker eller 200 timer pr. år

Gjennom avtale med tillitsvalgte kan rammene utvides til henholdsvis 15, 40 og 300 timer. Samla arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i gjennomsnitt i løpet av 8 uker.

Medbestemmelse

Reglene om verneombud og arbeidsmiljøutvalg er de samme som tidligere. Loven har fått et nytt kapittel som stiller krav til informasjon og drøfting mellom arbeidsgivere og arbeidstakernes representanter i spørsmål av betydning for arbeidsforholda. Disse bestemmelsene gjelder virksomheter med minst 50 ansatte. I tillegg inneholder loven nye bestemmelser som stiller krav til informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling under omstillinger. Denne bestemmelsen gjelder alle virksomheter, uansett størrelse.

Fortrinnsrett for deltidsansatte

Det er innført en regel om at deltidsansatte har rett til å få utvidet sin stilling før arbeidsgiver ansetter nye arbeidstakere. Det er en forutsetning at vedkommende er kvalifisert for stillingen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke fører til vesentlig ulempe for virksomheten.

Nyttige nettadresser med de mest sentrale reglene, aktørene og kunnskapsbasene på feltet arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynet – www.arbeidstilsynet.no
Arbeidsmiljøsenteret – www.arbeidsmiljo.no
HMS-etatene – www.hmsetatene.no
Arbeidsplassen – www.arbeidsplassen.no
Statens Arbeidsmiljøinstitutt – STAMI – www.stami.no
Arbeidsforskningsinstituttet – AFI – www.afi-wri.no

Varsling

Det er lovfestet et forbud mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver overfor arbeidstaker som har varslet offentligheten om kritikkverdige forhold i virksomheten. Vernet gjelder alle former for gjengjeldelse, som trakassering, diskriminering, oppsigelse osv.

Bestemmelsen har ikke trådt i kraft enda, fordi det er ventet et nytt lovforslag om dette i løpet av våren 2006.



ARBEIDSMILJØLOV sikrer varslere

«Arbeidstaker har rett til å varsle offentligheten om kritikkverdige forhold der dette ikke er strid med annen lov. Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler etter første ledd er forbudt.»
Dette står i den nye arbeidsmiljøloven, kapittel 2, Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter.

| TEKST: HANS JACOB JACOBSEN | FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN |

Arbeidsmiljøloven får et lovfestet forbud mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver overfor arbeidstaker som har varslet offentligheten om kritikkverdige forhold i virksomheten. Vernet gjelder alle former for gjengjeldelse, som trakassering, diskriminering, oppsigelse mm.

Selve loven trådte i kraft 1. januar, men ikke denne bestemmelsen. Årsaken til det er at det er ventet et nytt lovforslag om dette i løpet av våren 2006.

På høy tid

At en slik bestemmelse kommer er både gledelig og fornuftig. Før loven trer i kraft er det mange varslere som har opplevd og som opplever at de ikke blir satt pris på, men tvert i mot utpekt som syndebukker.

I bladet Arbeidsmiljø (7/05) forteller advokat Kari E. Breirem en rystende historie. Hun kom som direktør i et større advokatfirma over visse uregelmessigheter i forbindelse med en utbetaling. Hun trodde hun gjorde firmaet en tjeneste ved å si fra, men fikk erfare det stikk motsatte; Det var hun selv som ble gjort til syndebukk.

Historien om Breirem innholder blant annet elementer som kuttet telefonledning, anmeldelse til Økokrim, Riksadvokaten, trakassering, forfalsket faktura m.m. Og hennes historie er nok ikke enestående.

Plikter og rettigheter

Under er hele teksten i Kapittel 2, *Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter* gjengitt;

§ 2-1. Arbeidsgivers plikter
§ 2-2. Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere
§ 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt
§ 2-4. Forbud mot gjengjeldelse som følge av varsling

B-blad

FAGFORBUNDET

Returadresse
Fagforbundet
Postboks 7003 St. Olavs plass
0130 Oslo

Tillitsvalgte og medlemmer i Fagforbundet opplever at private firmaer vinner anbud om tjenesteyting i kommunesektoren gjennom sosial dumping. Politikere og kommuneadministrasjoner har alt for ofte hatt bedriftsøkonomiske betraktninger som eneste kriterium for valg av anbyder.



Foto: International Labour Organization

ILO-bygget i Geneve

ILO-konvensjon

MOT SOSIAL DUMPING

Resultatet har vært et økende innslag av ansatte med til dels elendige lønns- og arbeidsbetingelser i kommunal sektor. Kvaliteten på tjenestene har sunket, som en følge av økende tidspress og dårlig arbeidsmiljø. Fra å være et problem i teknisk sektor, hvor anbud på tjenestene dessverre har fått lov å utvikle seg over lang tid, opplever vi at helse- og sosialsektoren følger etter.

Oppslagene i media blir selvfølgelig mer oppsiktsvekkende når omsorgen for mennesker blir lidende under anbudspolitikken, men for innbyggerne er det også ille at for eksempel søppeltømming, veivedlikehold og kollektivtrafikk, får dårligere kvalitet..

Gode tegn i tida

Fagforbundet har lagt ned et omfattende arbeid i å påvise skadevirkningene av høyresidas ensidige satsning på marked og konkurranse i offentlig sektor. Tegn i tida tyder på at stadig flere politikere og kommuneadministrasjoner ser at anbud og konkurranse koster mer enn det smaker, og signalene går oppover i det politiske systemet.

I mai i år vedtok sentralstyret i KS en anbefaling til kommuner/fylkeskommuner/virksomheter om å ta i bruk ILO-konvensjon nr 94 om arbeiderklausuler i offentlige anbudskontrakter.

På samme tid behandlet Stortinget Konkurransemeldinga og da uttalte de rødgrønne samarbeidspartene:

«Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet mener at offentlige instanser har et særlig ansvar for å sikre like konkurransevilkår ved anbud og at disse ikke må stimulere til konkurranse basert på underminering eller omgåelse av etablerte sosiale ordninger, for eksempel pensjoner.

Disse medlemmene viser til at ILO-konvensjon nr. 94 om å stille krav til tariffavtaler ved offentlige innkjøp er ratifisert av Norge, og at Regjeringen har varslet at den vil bli implementert i en revisjon av innkjøpsinstruksen for statlig sektor som departementet tar sikte på å fremme våren 2005. De mener også at konvensjonen må implementeres på en slik måte at den gjelder for alle virksomheter i så vel kommunal som statlig sektor».

Ta opp saken

Kommunenes arbeidsgiver- og interesseorganisasjon, og de tre regjeringspartiene ønsker altså at ILO-konvensjon nr 94 også skal gjelde for alle virksomheter i kommunal sektor. Da burde arbeidet for å få dette på plass kunne la seg gjennomføre uten at det går alt for lang tid. Til nå har, etter det vi kjenner til, Moss, Hammerfest og Bodø fattet vedtak om at konvensjonen skal gjelde i deres kommuner.

Oppfordringen til Fagforbundet i fylkene og lokalt er med dette gitt.

| TEKST: BÅRD JAKOBSEN |