FAGFORBUNDET

omtanke solidaritet samhold

OSS TILLITSVALGTE

INFORMASJONSBLAD TIL TILLITSVALGTE

NOVEMBER NR. 6 | 06 | ÅRGANG 4 |



Helsefagarbeiderne kommer ...

SIDE 6

I dette nummer:

Jublende glad for kvalitetsavtale 2
Medarbeiderinitiert omstilling 3
Revisjon av aksjeselskaper 4
Høyesterett styrker stillingsvern 5
Kunnskap og mestring 6
Bransjeavtale Buss 7
Mye læring i hver lærling 10
Angret på spontan utmelding 12
Uredelig KFO-offensiv 13
Økonomisk eller demokratisk krise..16
Faglig kurs til ufaglærte 17
Tillitsvalgtskolering 18
Etterlengtet kompetanseløft.....19
I riktig retning.....20
Til det norske folk 22

Samarbeid om kvalitet:

Jublende glad for avtalen

Det var en glad og fornøyd forbundsleder som undertegnet avtalen om Kvalitetskommuner den 23. oktober. Med på avtaleundertegningen var kommunalminister Åslaug Haga, og KS-direktør Olav Ullern.

| TEKST TONE ZANDER |



Jan Davidsen signerte for godt ssamarbeid med blant annet Åslaug Haga.

Foto: Kari-Sofie Jenssen

Jan Davidsen er overbevist om at samarbeidsavtalen om kvalitetsutvikling i kommunesektoren vil gi bedre resultater enn tidligere prosjekter, nettopp fordi den skal gjennomføres som et trepartssamarbeid. Partene er blitt enige om at hovedmål for avtalen er at de folkevalgte, kommunens ledere og de ansatte skal samarbeide slik at innbyggerne skal merke kvalitetsforbedring på tjenestene.

Davidsen understreker at man er klar over at mange kommuner allerede har arbeid, planer og mål for kvalitetsutvikling på tjenestene, og at dette prosjektet er ment å fungere som en ekstra stimulans. Han minner om at kommunesektoren i flere år har vært gjennom krevende omstillingsprosesser, og at utgangspunktet for disse har vært knappe ressurser og nedskjæringer - ikke minst i Erna Solbergs tid som kommunalminister. Denne gangen er utgangspunktet et helt annet i og med at den rød-grønne regjeringen både i inneværende år og i forslaget til statsbudsjett for 2007, har styrket kommuneøkonomien betraktelig.

Jan Davidsen er opptatt av at Fagforbundets tillitsvalgte og medlemmer nå griper muligheten til å legge premissene for kvalitets- og fornyingsarbeidet.

– De ansatte er kommunens viktigste ressurs. Det er kun ved å lytte til deres erfaringer og ved å ta i bruk deres kompetanse at velferdstjenestene kan bli bedre, sier Davidsen.

Han tilføyer at teksten som er tatt inn i den nye Hovedavtalens § 4, partssammensatte utvalg, gir de ansatte rett til innflytelse på kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak. Bruk denne retten, oppfordrer han.

FAGFORBUNDET

Utgiver: Informasjonsavdelingen i Fagforbundet

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

Redaktør: Tone Zander

Layout: Informasjonsavdelingen

Forsidefoto: Jan Lillehamre

Redaksjonen avsluttet: 30. oktober

Opplag: 20 000

Trykk: Aktietrykkeriet

Visjonær kommunalminister

Politikere med visjoner for kommunene har ikke vært hverdagskost. Det svinger av Åslaug Hagas visjon for kommunene, slik den er uttrykt i avtalen om Kvalitetskommuner:

Kommunene skal være en levende demokratisk arena hvor folk ønsker å delta, kommunene skal gi tjenester av høy kvalitet og kommunene skal være en dynamisk samfunnsutvikler som legger til rette for samarbeid mellom offentlige myndigheter og frivillige krefter. Kommunene skal være en god arbeidsplass for sine ansatte. Høy etisk standard skal prege den kommunale virksomheten.

Fakta om avtalen om Kvalitetskommuner

Samarbeidsavtalen ble inngått den 23.10.06 mellom Staten, ved Kommunal- og regionaldepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet og Kunnskapsdepartementet, KS og hovedsammenslutningene LO-Kommune, Unio, Akademikerne og YS-Kommune.

Hovedmål

- Målet med samarbeidet er å øke kvaliteten og effektiviteten på det kommunale tjenestetilbudet gjennom en konstruktiv samhandling mellom de folkevalgte, lederne og de ansatte, slik at innbyggerne merker en forbedring. Det er et særskilt mål å redusere sykefraværet i kommunesektoren.

Hovedområder for kvalitetsutvikling

- I førstelinjen i pleie- og omsorgssektoren
- I oppvekstsektoren (barn og skole)
- Kan seinere utvides til å omfatte andre sektorer og temaer
- Reduksjon av sykefravær er et obligatorisk mål

Organisering – sentralt

Politisk kontaktmøte, politisk ledelse for de tre partene. Policy-drøftinger to ganger per år.
Sentral styringsgruppe, representanter på administrativt nivå fra partene. Ansvar for faglig innhold, utvelgelse av deltakerkommuner og oppfølging av programmet.
Sekretariat, skal ha det operative, sentrale ansvaret for programmet.

Organisering – lokalt

Delatkerkommunene velger selv innretning og organisering av arbeidet, men må sikre representasjon fra de folkevalgte, ledelsen og de ansattes orgaisasjoner.

Arbeidet må forankres i alle arbeidstakerorganisasjonene lokalt.

Tidsfrister

November 2006:
Kommunene inviteres til å bli med.
Januar/februar 2007:
Arbeidet i kommunene kan settes i gang.
Prosjektene lokalt bør ha en varighet på to til tre år.

Økonomi

Budsjettansalg for 2007 er 20 millioner kroner, som foreslås fordelt slik:

Sekretariat (sentralt og lokale veildere)	7 mill
Kompetanseutvikling	3 mill
Stimuleringsmidler	10 mill

Les mer om avtalen om kvalitetskommuner på www.fagforbundet.no, klikk på vignetten Sammen for kvalitet.

Medarbeiderinitiert omstilling

Med avtalen om kvalitetskommuner og den nye Hovedavtalen i hånda kan vi med fornyet kraft kreve mer innflytelse i utviklingen av egne arbeidsplasser, og over arbeidet med kvalitet og fornying av de kommunale tjenestene.

| TEKST TONE ZANDER |

Vi må kjenne vår besøkelsestid, og la de gode ideene om kvalitetsutvikling og fornying komme på bordet. Fagforbundet har alltid hevdet at det er de ansatte som vet best hvor skoen trykker. Nå skal vi gå konkret til verks og peke på hva vi mener skal til for å forbedre kvaliteten, slik at både de som trenger tjenestene og innbyggerne merker forbedringene.

Ikke kritikk av de ansatte

Gjennom mange år har Fagforbundet jobbet med modellkommuneprosjekter. Hovedprinsippet her er medarbeiderinitiert omstilling (MIO). Modellkommuneforsøkene viser at prosesser som går nedenfra og opp, gjerne blir suksesser som varer. Derfor skal MIO også legges til grunn i kvalitetskommuneprosjektet. Når vi nå går ut og ber dere om å diskutere og foreslå kvalitetsforbedrende tiltak på arbeidsplassnivå, er det viktig å huske på at i dette ligger det ikke en kritikk av det arbeidet de ansatte, eller kommunen, gjør. Tvert i mot er tiltaket ment å være en stimulans og oppmuntring etter mange år med nedskjæringer og kritikk.

Bedre arbeidsplasser gir bedre tjenester

Vi vet at kvaliteten på arbeidsplassen er avgjørende for kvaliteten på tjenestene. Opplever de ansatte at de har trygghet for jobben, innflytelse over arbeidsdagen, godt lederskap, muligheter for kompetanseheving og at de blir tatt på alvor, så gir det mer arbeidsglede og lyst til å gjøre en god jobb. Vi har utviklet ti tiltak for gode arbeidsplasser som kan være et godt grunnlag for å ta nett-opp denne diskusjonen på eget arbeidssted.




Foto: Kari-Sofie Jenssen

Revisjon av aksjeselskaper

Finansdepartementet vurderer nå å gjøre unntak fra revisorlovens krav til uavhengighet. Dette gjelder kommunale revisjonsenheters mulighet til å revidere kommunale aksjeselskaper.

| TEKST: BÅRD JAKOBSEN |

– Gode nyheter for Fagforbundet, sier leder for Seksjon kontor og administrasjon Gerd Eva Volden (bildet).

Fagforbundet og KS har hatt sammenfallende interesser i forhold til de stadig tilbakevendende angrepene mot kommunal og fylkeskommunal revisjon. Revisorloven fra 1999 satte stopp for muligheten som kommunale aksjeselskap hadde til å velge kommunal revisjon.

Forventer rask handling av departementet

– Fagforbundet og KS fikk den gang presset gjennom at Kredittilsynet kunne gjøre unntak fra loven gjennom enkeltvedtak, men dette er selvfølgelig ikke godt nok, sier Gerd Eva Volden som nå forventer at Finansdepartementet kommer raskt til Stortinget med forslaget til endringer i revisorloven.

Det var på et konsultasjonsmøte mellom staten og kommunesektoren i august i år at denne viktige saken for kommunal og fylkeskommunal revisjon kom opp igjen.

Likestilling av praksis

I det samme møtet var også spørsmålet om likestilling av praksis fra kommunal og privat revisjon oppe, og dette er en gammel kampsak for Fagforbundet.

– Vi har lenge jobbet for at praksis fra kommunal revisjon skal godkjennes fullt ut for dem som tar utdannelse som revisor, sier Volden.

Finansdepartementet sier i møtet at de vil vurdere praksisspørsmålet etter å ha innhentet Kredittilsynets uttalelse.

Positive rødgrønne

De siste femten årene har de internasjonale revisjonsgigantene drevet en omfattende lobbyvirksomhet for å erobre kommunale og fylkeskommunale revisjonsoppdrag.

Bondevikregjeringa, med kommunalminister Erna Solberg i spissen, fulgte opp ønskene og endret kommuneloven slik at kommunenes revisjonsoppdrag kunne konkurranseutsettes.

– Det er ingen tvil om at Stoltenbergregjeringa har en helt annen og langt mer positiv tilnærming til kommunene og de ansatte. Denne saken er en bekreftelse på at vi går i riktig retning, sier seksjonsleder Gerd Eva Volden.

Vellykket seminar om eBygg2009

Prosjektet eBygg2009 hadde oppstartseminar på Lillestrøm 2. oktober. Ulike aktører innledet om sin rolle.

| TEKST: BÅRD JAKOBSEN |

Anita Orlund, ordfører i Skedsmo kommune, åpnet seminaret og fortalte litt om Skedsmos rolle som teknologikommune. Skedsmo er en av deltakerne i eBygg2009, gjennom samarbeidsrådet for Nedre Romerike.

Per Morten Vigtel fra Forum for innovasjon er en av initiativtakene til prosjektet. Han innledet om visjonen for prosjektet. eBygg2009 vil basere seg på samarbeid mellom Forum for innovasjon, kommuneledelse og de ansattes organisasjoner. Dette i motsetning til New Public Management (NPM), som har vært den markedsorienterte tilnærmingen til omstilling i offentlig sektor. I land som New Zealand og Storbritania har NBM vist seg lite effektivt og ført til omfattende privatisering. Forum for innovasjon har Fagforbundet som nærmeste samarbeidspartner i prosjektet.

Fredrik Hellstrøm fra Fagforbundet fortalte om bakgrunnen for forbundets deltakelse i eBygg2009. Han understreket at de ansattes realkompetanse og initiativ var en verdifull ressurs som måtte tas med i prosjektet. Modellen for dette har Fagforbundet med hell brukt blant annet i Sørum kommune.

Representanter for myndigheter og byggebransjen la fram sine forventninger til prosjektet og representanter fra de deltak-ende regionene fortalte om hvilke prosjekter de hadde planer om i tilknytning til eBygg2009.

Det var noe ulikt nivå på hvor mye man vektla samarbeid med de ansattes organisasjoner, og her har Fagforbundet en stor utfordring.

Forbundet må sørge for at modellkommunetankegangen blir tatt på alvor i tida framover.


Administrativ leder av Seksjon kontor- og administrasjon Fredrik Hellstrøm er Fagforbundets representant i prosjekt ebygg 2009.



Forbundsadvokat Hans Christian Monsen mener dommen slår fast en rekke viktige prinsipper.
Foto: Kari-Sofie Jenssen

I en fersk dom slår Høyesterett fast at arbeidsgivere ikke kan dekke et fast bemanningsbehov med vikarer, men isteden må øke grunn-bemanningen av fast ansatte. Dommen vil kunne få stor betydning for grunnbemannings-nivået i større virksomheter, og mange tusen midlertidig ansatte vikarer.

| TEKST: GEIRMUND JOR |

HØYESTERETT
styrker midlertidig ansattes stillingsvern

For noen uker siden gav Høyesterett midlertidig ansatte i Norge et betydelig bedre stillingsvern.

En ambulansesjåfør fra Akershus fikk rettens medhold i at han hadde krav på fast ansettelse. Han hadde fått full opplæring og hadde arbeidet som tilkallingsvikar for Ullevål sykehus i 14 måneder, da sykehuset plutselig ville avslutte arbeidsforholdet. Sjåføren mente dette var brudd på arbeidsmiljølovens §58a om midlertidig ansettelse.

Etter tre runder i retten har altså høyesterett slått fast at han hadde rett. Han har krav på fast tilsetting.

Stor betydning

I dommen fra høyesterett er det lagt vesentlig vekt på at et konstant og forutsigbart behov for arbeidskraft ut over grunnbemanningen ikke skal dekkes med vikarer og midlertidige, men med en større grunnbemanning. Ambulansetjenesten i Oslo og Akershus har ca 260 årsverk, og både fraværet og vikarkostnadene viser et konstant og forutsigbart udekket behov.

– Denne dommen får betydning for mange midlertidig ansatte, sier forbundsadvokat Hans Chr Monsen i Fagforbundet. I domspremissene slår høyesterett fast en rekke viktige prinsipper. Før det første er det altså ikke tillatt å dekke et varig arbeidskraftbehov med vikarer. Retten sier forutsetningen må være at det er et jevnt og noenlunde forutsigbart behov for personale.

– Dommen er et viktig nytt verktøy for tillitsvalgte, både for å kreve økt grunnbemanning og å oppnå fast ansettelse for midlertidig ansatte. Høyesterett har her strammet inn grensene for lovlig midlertidig ansettelse i forhold til tidligere praksis. Ambulansesjåføren arbeidet i isolert sett lovlige vikariater i andres fravær i litt over ett år, tilsvarende 44 prosent stilling totalt. Likevel er det nok til at høyesterett ikke er tvil om mannes rett til fast ansettelse. Dette gir Fagforbundets tillitsvalgte mulighet til å rydde opp for et stort antall midlertidige ansatte. Hvis vi gjør jobben vår, kan mange som i dag er midlertidig ansatt, få fast jobb, sier forbundsadvokat Hans Chr. Monsen.

Nok tilknytning

Ullevål sykehus argumenterte med at det ikke var tilstrekkelig med arbeid i den stasjonen ambulansesjåføren var ansatt, men fikk ikke rettens medhold i det. Ullevål sykehus må vurdere arbeidskraftbehovet under ett. « Det må være fullt mulig å knytte en vikarordning til et større område,» sier retten og viser til at sykehuset nå arbeider med å innføre en slik ordning.

Ambulansesjåføren tapte både i tingretten og lagmannsretten, men vant fram i høyesterett som nå har opphevet lagmannsrettens dom der Ullevål ble frifunnet. Saken går dermed tilbake til lagmannsretten for behandling av utestående spørsmål. Høyesterett mener ordningen med å tilkalle midlertidig ansatte som vikarer, slik Ullevål har praktisert den, er ulovlig i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Ambulansesjåføren hadde i gjennomsnitt fylt en stilling på ca 44 prosent i 14 måneder, og Høyesterett mener det er en sterk nok tilknytning til å kunne kreve fast ansettelse.

Kunnskap og MESTRING

På Yrkes- og utdanningsmessa YoU på Lillestrøm i oktober markerte Fagforbundet at et nytt helsearbeiderfag er kommet.

| TEKST OG FOTO: RANDI TEVIK |

Messa ble åpnet av statsminister Jens Stoltenberg. Både han og utdanningsminister Øystein Djupedal understreket hvor viktig Kunnskapsløftet er for den rød-grønne regjeringa; Kompetanse og mestring holdes høyt. Eller som statsministeren uttrykte det, utdanning og kunnskap er nøkkelen til velferd og til sosial utjevning både nasjonalt og internasjonalt.

Årets største «happening» innen videregående opplæring fant sted fra 23. til 25. oktober. Politikere, byråkrater, lærere, elever, bransjefolk og besøkende satte hverandre stevne både i konferansesaler, på stand i messehallen og under Yrkes-NM.

Mellom 25 og 30 fag arrangerte NM. Det var et flott pr-tiltak for yrkesfagene. Fagforbundet er fornøyd med at helsefagarbeideren var med og konkurrerte, og begge ministrene fikk innføring i det nye faget av 1. nestleder Gerd Kristiansen.

Omsorg for åpen scene

I to dager konkurrerte 12 ungdommer fordelt på seks lag om å være best i å yte helhetlig omsorg og pleie.

Konkurransen foregikk på en scene midt i en kjempehall på Norges Varemesse. Foran to dommerlag viste de hva de kan i møte med blant annet demente, diabetikere og rullestolbrukere både på institusjon og i «eget hjem».

Med mikrofon bak øret, dommere og et skuelystent publikum rundt seg, demonstrerte de at helsefagarbeidere har ferdigheter, kunnskaper og evner til god kommunikasjon, refleksjon og selvinnsikt.

Hjelpepleiere og omsorgsarbeidere

Helsefagarbeider er den nye tittelen for hjelpepleier og omsorgsarbeider. Rogaland og Oppland fylke hadde fått utfordringa med å sette sammen lag i helsefag og lagene besto av omsorgsarbeiderlærlinger og hjelpepleieelever som utdanner seg etter gammel modell. Ny opplæringslov trer i kraft denne høsten. Det er først høsten 2008 at de første helsefagarbeiderne kommer ut i kommun-ene og sykehusene som lærlinger.

Fram til da vil første - og andreårselever ha fordypning på arbeidsplassene. Det er i denne perioden de skal velge hvilket lærefag de ønsker å ta fagprøve i. Ansatte som i dag er hjelpepleiere eller omsorgsarbeider er de som skal sørge for kunnskapsoverføring og opplæringsdelen i læretida.

Det er de som skal være instruktører.

Norgesmestre

Marit Vestheim og Ina Jevnheim fra Mesna videregående skole i Oppland ble kåret til Norgesmestre i helsefag. I 2007 går turen til Japan for å delta i World-Skills Competition, også kalt yrkesfagenes olympiske leker. Begge to er medlemmer i Fagforbundet.

På andreplass kom Trude Høynes og Yvonne Sandnes, og på tredjeplass kom Karoline Pettersen og May Helen Hansen, alle fire fra Rogaland. Alle lagene gjorde en imponerende jobb, ikke minst med tanke på alle som var tilskuere. De konkurrerte i «pasienten i fokus», problemløsning, kommunikasjon, forflytningsteknikk og andre øvelser som gjenspeilte de ferdigheter, kunnskaper og gode holdninger og evne til refleksjon og selvinnsikt som de har tilegnet seg.

Det var to hele dager med «teater» fra virkeligheten med ekte omsorg og pleie.



Bronsevinnerne i aksjon



Kostymelærling ved Den Norske Opera, Guro B. Jøssang



Sminkørlærling fra Den Norske Opera, Therese Lia



Kommende hjelpere; Elever ved ambulansefaget på Holtet videregående skole, Sindre, Therese og Bernadeth.



Bransjeavtale BUSS

Det er enighet blant arbeidsgivere og arbeidstakere. Bussbransjen har problemer. I tider med få arbeidsledige er det spesielt vanskelig å få tak i kvalifiserte sjåfører og det er vanskelig å holde på dem som er i bransjen. Verken lønn eller status er noe å skryte av.

| TEKST OG FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN |

En felles tariffavtale for bransjen er en måte å møte problemene. Tariffoppgjøret i 2006 ga grunnlaget for en bransjeavtale; som må gi økt status, stimulere til kompetanseutvikling og gi ei lønn mer på linje med industriarbeiderlønna.

En helg i midten av september møttes de fire forbundene som organiserer bussarbeidere; Norsk Transportarbeiderforbundet, Norsk Jernbaneforbund, Yrkestrafikkforbundet (YS-forbund) og Fagforbundet. Representanter for arbeidsgiverorganisasjonene NHO og NAVO, var invitert til å presentere hvor de står foran forhandlingene.

Anbudseksplosjon

Styreleder i Transportbedriftenes Landsforening (TL) og leder i Gaia i Bergen, Arne Buanes kom inn i bransjen i 1992. Han skjønte fort at bransjen hadde ett og annet å stri med, for enten var de i streik eller så var de på randen til streik.

– Bransjen var i ferd med å få et veldig dårlig omdømme. Noe måtte gjøres, innledet han med, foran de ca 70 tillitsvalgte som deltok på konferansen.

Ifølge Buanes ser vi en økende grad av globalisering og med det en økende konkurranse i Norge. Flere store internasjonale selskap på veg inn på det norske markedet. Arriva, Concordia og Veolia (tidligere Connex) er noen. Dette er alle selskaper som langt overgår de norske selskapene i størrelse. Det er en utfordring. Buanes kunne informere om at i løpet av de siste fire årene har anbudene økt fra sju til 26 prosent. Det ser ut til at fylkene ønsker å bruke anbud og Buanes spådde at i 2012 vil hele bransjen være ute på anbud.

– Dette kommer til å angå oss alle. Stadig flere fylker organiserer innkjøpsselskaper og de ønsker bruttoanbud. Utviklingen går også i den retningen at vi får stadig færre, men større enheter. I dag er ca 50 prosent av busstransportmarkedet samlet på de fem største selskapene, og det går fort mot tre til fire dominerende selskaper, fortalte Buanes.

Direktøren oppsummerte situasjonen med at dette dreier seg mye om kampen om arbeidskraften. Han tror det er mye å hente på å øke kvinneandelen og få ned sjukefraværet.

De fire store. Fra venstre; Stein Guldbrandsen – Fagforbundet, Knut Sagmoen – Norsk Jernbaneforbund, Ørnulf Kastet – Yrkestrafikkforbundet, Roger Hansen – Norsk Transportarbeiderforbund

– Vi skal alle inn i framtida, skal vi få til noe nytt, må vi gi slipp på noe gammelt, avsluttet Buanes. Forsamlingen skjønte allerede da hva direktøren mente med det gamle de skulle gi slipp på; angrepene på pensjonsordninger og arbeidstidbestemmelser kom i klartekst litt lenger ut i konferansen.

Ønsker ikke være kjipe

– Vi brenner for en bransjeavtale og har gjort det siden 2004, sa Siri Bergh, forhandlingsdirektør i TL. Siden det finnes to avtaleområder innenfor bussbransjen; TL og NAVO, regner ikke Bergh med at det er mulig å få til helt identiske avtaler.

– Jeg tror dere ønsker det beste fra de avtalene vi har i dag og vi ønsker ikke å være kjipe, for vi ønsker virkelig å heve bransjens status og kvalitet, sa forhandlingsdirektøren og la til at dette hadde de store forventninger til. Det er nytt at det nå satses på kompetanse, og Bergh mente at det var på tide å rendyrke et fagbrev for buss.



Direktørene Siri Bergh, Arne Veggeland og Arne Buanes ser det som helt nødvendig med et lønnsløft i bussbransjen.

– En profesjonell sjåfør er en god kundebehandler. Kompetanse er kunnskap, evne og vilje til sammen, sa hun.

Og ikke uventet la heller ikke Bergh skjul på at arbeidsgiverne ønsker større fleksibilitet. Hun mente at når de nå skal diskutere en ny tariffavtale. må både stasjoneringssted og arbeidstid diskuteres.

Ikke ute etter å kue sjåførene

Nettbussdirektør Arne Veggeland følte også behov for å understreke at de på ingen måte var ute etter å kue sjåførene, men heller å få til noe i fellesskap. Nettbuss er landets desidert største busselskap, og het tidligere NSB Biltrafikk. Veggeland har vært sjef i seks år og omsetningen har steget fra en til tre milliarder på de årene, kunne han fortelle.

– Vi har klart å beholde lønnsomme kontrakter, men det blir tøffere for oss alle, sier Veggeland. Han ser ikke på konkurranseutsetting som noe positivt for næringen og er i tillegg bekymret for rekrutteringen av sjåfører. Han vet at det er helt nødvendig å skape gode, attraktive arbeidsplasser.

– Gjennomsnittsalderen øker med et halvt år hvert år og er nå på 48 år, kunne han fortelle.

Arne Veggeland mente også at det ikke ville være mulig å få til en identisk avtale for både TL og NAVO, men at den måtte bli mest mulig lik.

– Det viktigste er innholdet, selv om formen kan bli noe forskjellig. Dette er jo et spill. Vi må også komme fram til noe som vi kan forklare de som skal betale rekningen, sa han, og tenkte da på fylkeskommunene.

Også Veggeland klarte å provosere en ellers sindig forsamling da han på slutten av innlegget sitt dro til med ønsket om innskuddsbaserte pensjonsordninger og å få fjernet fribillettene. I tillegg gikk han også løs på kompensasjonen for ubekvem arbeidstid.

Salen kokte

At det må en lønnsøkning til i bransjen var salen enige om på begge sider av bordet. Men det var ikke særlig stor stemning for å gi fra seg noe når det gjelder arbeidstiden for å få det igjen i lønn. Et par av deltakerne på konferansen henvendte seg direkte til Siri Bergh lurte på hvorfor ikke direktørene jobber mer om kvelden og natta, når det er like bekvemt som å jobbe på dagen?

– Tenk så mye dere da kunne få gjort på dagtid når banker og butikker er åpne, sa lederen for Oslo Sporveiers Arbeiderforening, Rune Aasen.

Bussbransjeavtale

I vårens tariffoppgjør ble partene både i TL/NHO- og Nettbuss/NAVO-oppgjørene enige om å framforhandle en eller to nesten identiske bussbransjeavtaler hvor lønnsnivået for sjåførerer skal være mer på linje med gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Annen forhandlingsrunde er nå gjennomført. Partene har 1. og 2. november drøftet arbeidstids- og frikortbestemmelser. Som i alle oppgjør er man ikke enige om noen ting før man eventuelt er enige om å anbefale en helhet til slutt. Fra alle de 4 arbeidstagerorganisasjonene konstanteres det framdrift i forhandlingene. Det er avtalt nye delforhandlinger 13. – 15. november.

Tillitsvalgte fra Fagforbundet, Transportarbeiderforbundet, Jernbaneforbundet og YTF har avtalt en oppsummerings- og prioriteringskonferanse 23. og 24. november, før sluttforhandlingene som er avtalt 13. – 15. desember.

Forskjellen *på **brutto**- og **netto**kontrakter*

Bruttokontrakter kjennetegnes ved at operatøren overlater alle inntektene fra billettsalg til myndighetene. Fylkeskommunen eller administrasjonsselskapet har ansvaret for planleggingen av rutetilbudet, samordning av tilbudet og billettinntektene. Dette er et system hvor operatøren får det avtalte tilskuddet uavhengig av passasjerantallet.

Massiv kritikk er reist av bruttokontrakter fordi operatøren objektivt sett tjener på ikke å ha passasjerer. De får det samme tilskuddet uavhengig av passasjerantallet. Med færre passasjerer, mindre vedlikehold.

Nettoanbud er presentert som et alternativ. Dette er en kjent kontrakttype fra systemer uten anbud.

Nettokontrakter er et system hvor gevinsten ligger i et godt tilbud og mange passasjerer. Til tross for at dette har vært diskutert i 10-15 år, viser det seg vanskelig å bruke.

Nettokontrakter kjennetegnes av at operatørene beholder alle passasjerinntektene, slik at operatørene både har en betydelig inntekts- og kostnadsrisiko knyttet til produksjonen. Operatørene får en selvstendig interesse i å maksimere inntektene og slik sett vurdere kvalitetshevende tiltak opp mot kostnadssiden av produksjonen. Både brutto- og nettokontraktene kan inneholde reguleringsklausuler som begrenser de ulike aktørenes risiko.

I tillegg kan de suppleres med ytterligere insentiver, enten av det produksjons-, passasjer- eller kvalitetsavhengige slaget, derav de utvidede kontraktsformene i tabellen.

Nyttig konferanse?

Åge Karlsen,
leder av Fagforbundet Tromsbuss



– Signalene fra arbeidsgiver var skremmende. Det virka som vi må si fra oss pensjon og kompenssjon for ubekvem arbeidstid for at bransjeavtalen skal komme på plass, sier Karslen. Likevel er han optimistisk. Å forhandle i fredstid uten sanksjonsmuligheter bruker å gi resultater. Ifølge Karlsen er dette en stor mulighet for både arbeidsgivere og arbeidstakere til å få bransjen på sporet.

– Men vi kan ikke gi fra oss verken pensjonsrettigheter eller kompensasjon for ubekvem arbeidstid. Det er alltid pengeboka vår de gir anbud på, sier Karslen.

Stein Guldbrandsen,
leder i Seksjon samferdsel og teknisk, Fagforbundet

– Jeg har stor tro på at vi får til en bransjeavtale. Både arbeidsgivere og arbeidstakere har skjønt at vi ikke klarer å tiltrekke oss kvalifisert arbeidskraft. Begge parter har interesse av at dette arbeidet lykkes. Foreløpig er vi bare enige om at vi trenger et lønnsløft på rundt 40 000 i året. Nå må vi i forbundene lage våre prioriteringer og så må vi få arbeidsgiverne med på det. Meningen er at avtalen skal være en forbedring for bransjen, ikke det motsatte, sier Guldbrandsen.
Han mener at arbeidsgiverne innledningsvis må få lov å komme med sitt vanlige snakk om om økt fleksibilitet for eksempel.



– Men det er ganske latterlig å kreve økt fleksibilitet av ansatte som jobber 365 dager i året og døgnet rundt, sier Guldbrandsen.

Sverre Sundset, Team Trafikk (Nettbuss),
Buss- og Sporveisbetjeningens forening, Trondheim



– Det var en veldig god stemning mellom forbundene, bedre og ærligere enn noen gang. Vi kommer til å få til en bransjeavtale fordi vi nå er så samkjørte på arbeidstakersida. Arbeidsgiverne skuffa. Der var det ikke mye nytt, de var nok en gang ute etter kompensajonen for ubekvem arbeidstid og pensjonen. Vi har ingenting å gi på det feltet.

Arbeidsgiverne glemmer at myndighetene må på banen.
– Får vi til en bransjeavtale så vet myndighetene, lokale eller sentrale, hva det koster å kjøre. Men vi kan ikke være naive, det kommer til å bli harde tak før vi kan dra i land en bransjeavtale.

John-Peder Denstad,
Team Trafikk (Nettbuss) BSF

– At Fagforbundet tok initiativ til å samle de fire forbundene var et godt initiativ. Vi fikk vist at vi er enige om det viktigste. Jeg tror vi skal få til en bransjeavtale fordi det er så stor vilje til stede. Når det gjelder arbeidsgiverne så var de lite offensive og samlende rundt det som vi virkelig må stå sammen om; hvordan skal vi få en tredjepart til å betale denne avtalen. Det er jo de vi inngår avtaler med som skal betale. I stedet var de opptatt av å uthule normalarbeidsdagen og mer fleksibilitet. Det er ikke meningen at en bransjeavtale skal være dårligere enn vi har i dag. Det skal jo være et løft for bransjen, ikke det motsatte.



– Mye læring i hver lærling

3600 lærlinger står fortsatt uten læreplass 1. oktober. De burde hatt plass ved skolestart, i slutten av august. De lærlingene som får plass, har mye å tilføre arbeidsstedene.

| TEKST: MIKKEL KLEEFELDT |

Trondheim kommune er en av få kommuner som klarer å oppfylle intensjonen om en kommunal læreplass per tusen innbyggere. I dag har 237 lærlinger læreplass i kommunen på 150.000 innbyggere. De er til glede også for de tillitsvalgte.

– Det er artig å ha lærling, forteller Tarjei Leistad. Han er plasstillitsvalgt i Presthusgård barnehage på Ramheim i Trondheim, hvor de hvert år tar inn lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget.

– Vi har én lærling i år, men det er fordi det ikke var flere søkere til faget.

Tarjei Leistad er instruktør på arbeidsplassen, og det er dermed han som står for den faglige oppfølgingen av lærlingen. Det er et ansvar han synes han får mye igjen for.

– Som veileder blir en holdt faglig oppdatert og man blir selv mer oppmerksom på å bruke faget riktig i arbeidsdagen, forteller Tarjei Leistad.

Mangler læreplasser

Utdanningsdirektoratet melder at omtrent 3600 av årets læreplassøkere fortsatt sto uten plass per første oktober 2006. Elever som skal ut i lære, men ikke får plass, faller ofte fra faget.

Mange får ikke fullført sine lovfestete tre år på videregående skole, og står dermed igjen uten bestått eksamen.

Det er store forskjeller mellom fagene på inntak av lærlinger. I fag med tradisjon for læreplass er det ofte lettere. I kommunene er intensjonen at det skal være en læreplass per tusen innbyggere. Selv om dette er en målsetting fra Reform 1994, sliter likevel mange kommuner med å oppfylle den. Om målsettingene for den nye helsefagarbeideren skal oppnås, må antallet læreplasser også økes kraftig utover dette.

– Det at det finnes læreplasser, sikrer rekrutteringen til faget, sier Tarjei Leistad.

– Uten læreplasser vil et fag dø ut med tiden.

En ekstra hånd

– Hvis vi hadde vært uten lærling nå, måtte vi ha sprunget mye mer, sier Leistad.

– For selv om lærlingene ikke skal ha fullt ansvar fra første dag, så er de jo med, og når de slutter skal de være like godt kvalifiserte i alt i faget som når de har ferdig eksamen.

Over to år skal en lærling bidra med ett årsverk, og er slik sett med på verdiskapingen i lærebedriften sin.

– Uten lærling ville nok det faglige nivået ha sunket hos oss også, fortsetter Leistad. Lærlingen er med på å gjøre oss bevisst hva vi gjør.



Mye å lære av lærlinger, sier Tarjei Leistad.
Foto: Privat

En ansvarlig bedrift

For et arbeidssted er det god reklame utad å ha lærlinger. Det viser at bedriften tar faget på alvor, og at den er sterk nok faglig til å videreføre sin kompetanse.

– En lærling er en ressurs for en bedrift. De er med på å løfte stedet og gir mye tilbake faglig, mener Leistad. Og lærlinger virker også på det sosiale arbeidsmiljøet. En lærling drar ofte ned snittalderen.

– Hos oss er alderen på personalet ganske høy, så uten lærling ville vi miste en dimensjon jeg tror vi trenger, avslutter Tarjei Leistad.

www.fagforbundet.no

- 24-timers dekning av tariffoppgjør
- besøk din egen fylkeskrets
- se dine medlemsfordeler
- les nyheter og seksjonsstoff
- få yrkesfaglig informasjon
- handle i vår nettbutikk
- ta del i ungdomssidene
- få med deg Jans hjørne
- sett deg inn i omstillinger

og mye mer ...

Tall fra den 21. LO-sommerpatruljen

LOs sommerpatrulje besøkte i 2006 over 4500 virksomheter. I 18,20 prosent av alle besøkte virksomheter ble det avdekket brudd på arbeidsmiljøloven, mot 15,88 prosent i 2005. Totalt ble 234 virksomheter meldt til Arbeidstilsynet, og 33 virksomheter meldt for «svart» arbeid, skriver LO på hjemmesiden www.lo.no Sommerpatruljens informasjonstjeneste mottok i løpet av sommeren 1409 henvendelser mot 1236 i 2005. Kun 99 av henvendelsene kom fra organiserte arbeidstakere i LO forbund. Flere av de som henvendte seg valgte å organisere seg i etterkant. I løpet av de tre aksjonsukene ble det vervet over 250 nye medlemmer til forbunda.

Ønsker du å forplikte kommunen?

Ved hovedtariffoppgjøret i år var de sentrale partene i flere tariffområder enige om å stimulere til å øke inntaket av lærlinger. De lokale fagforeningene og tillitsvalgte bør følge opp overfor den enkelte arbeidsgiver/ kommune.
Slik kan du gjøre det:

Slik kan du gå fram:

- Be om et møte med øverste ledelse (daglig leder, rådmann, personalsjef, ordfører, ...)
- Sitér fra forhandlingsprotokoller (KS, NAVO, PBL, HSH-HUK) og målsetting for kommunen
- Vær forberedt! Om rekrutteringsplan ikke er kjent, be om denne (kan være muntlig)
  – Det er nyttig å kjenne de ansattes alderssammensetning, blant annet med tanke på pensjonsalder
- Argumentér for opprettelse av lærlingplasser:
  – Rekruttering av kvalifiserte arbeidstakere for framtida
  – Sikre kvaliteten på tjenestene og arbeidet som skal utføres
  – Lærlinger bidrar positivt på arbeidsplassen og er en ressurs for virksomheten
- Møtet avsluttes med en videre plan for arbeidet og et referat
  – For noen vil dette måtte foregå over tid og innebærer kartlegging av behov/muligheter, påvirke ansatte til å være instruktører m.m.

Flere muligheter:
- I forbindelse med budsjettarbeid: Påvirk i retning av at (flere) lærlinger får plass på budsjettet Foreslå gjerne konkret antall og fagområde(r)
- Fagforeningen kan stille krav til de politiske partiene lokalt fram mot neste års kommune- og fylkestingsvalg. Partiet kan for eksempel stille til valg for å opprette et bestemt antall lærlingplasser. Jo mer konkret, desto bedre.

Nyttig materiell
Rundskriv 9/06 – sendt til fylker og foreninger 05.10.06 – inneholder protokolltekster og utfyllende opplysninger om hvordan du kan arbeide lokalt for flere lærlinger. Også tilgjengelig på Tillitsvalgtnettet



Lærlingmagasinet –– rettigheter og plikter, tips til jobbsøking, tillitsvalgtes oppgaver, hvorfor det lønner seg å være organisert o.l. Deles ut til alle som er lærlinger, og spør samtidig om de vil bli lærlingmedlem. Bestilles gratis fra: intern.post@fagforbundet.no

LOs brosjyre *Om lærlinger og lærlingordningen – en veileder for tillitsvalgte.* Bestilles gratis fra: intern.post@fagforbundet.no

Hvordan bli lærebedrift?

Før bedriften tar inn en lærling, må den godkjennes som lærebedrift i faget. Det er fagopplæringskontoret i fylkeskommunen som godkjenner lærebedrifter. De vil også ha oversikt om bedriften alt er godkjent.

- For å bli godkjent, må bedriften kunne gi opplæring som er i samsvar med læreplanen for faget. Læreplanene for de enkelte fagene har Utdanningsdirektoratet. De er lagt ut på nettet på www.udir.no
- En faglig leder må godkjennes av opplæringskontoret i fylkeskommunen. Faglig leder og veileder/instruktør kan være samme person.
- En bedrift kan bli godkjent som lærebedrift før et opptak eller budsjett slik at alt er klart til å ta imot lærlingen når vedtaket kommer.
- Opplæringskontoret for faget kan hjelpe med at læretiden skjer i flere bedrifter, dersom en enkelt bedrift ikke klarer å oppfylle hele læreplanen.
- Opplæringskontorer er gjerne meget hjelpsomme om man har spørsmål om å bli registret som lærefagsbedrift.
- Ta godt imot den nye lærlingen!

På vei til din egen lærling

MER INFORMASJON:
Fagopplæringsboka – kommer årlig i oppdatert utgave fra Kommuneforlaget.
www.fagopplaering.no
Fagopplæringsbokas hjemmeside med oppdateringer og mulighet for å bestille boka.
www.vilbli.no
Nettsted med informasjon om alle fag på videregående skole og adresser til fagopplæringskontorene i hvert fylke.
www.lovdata.no
Nettsted med opplæringsloven som omhandler videregående opplæring.



Foto: Kari-Sofie Jenssen

Angret
på spontan utmelding

Verveaksjon med ferdigtrykte utmeldingsblanketter fra Fagforbundet og inn i Kommuneansattes fellesorganisasjon (KFO) slo tilbake: Resultatet ble pluss ti til Fagforbundet Bærum.

| TEKST: MARIA WATTNE |

– Vi fikk beskjed fra forbundet om at KFO hadde «aksjonert» med utmeldingsblanketter ved bo- og behandlingssentre i Bærum, og at ni hadde meldt seg ut hos oss, forteller Bjørn M Johnsen (bildet), leder i Fagforbundet Bærum.

– Da tok vi en telefon til hver og en av dem for å spørre hva de var misfornøyde med.

Billigere, men...

Den enkle strategien var effektiv. Det viste seg at hjelpepleierne slett ikke var misfornøyde med Fagforbundet. Flere hadde vært med i Helse- og sosialforbundet i årevis, og angret allerede på at de hadde latt seg overtale til å fylle ut utmeldingsskjema på stedet. De hadde fått inntrykk av at KFO hadde mye billigere forsikring.

– De var glade for at vi tok kontakt, og fikk hjelp til å omgjøre utmeldingen skriftlig, med henvisning til angrefrist i forbindelse med agitasjonsbesøket. De angret da de fikk vite om forskjellen på Fagforbundet og KFO, samt at forsikringen vår både er mer omfattende og billigere. Men det viktigste er likevel at KFO ikke har gjort noe som helst for hjelpepleiere og omsorgsarbeidere i Bærum kommune. I Fagforbundet har vi rundt 200 plasstillitsvalgte, og 60-70 av disse er på tjenestesteder i helse og omsorg. Vi har så mye mer å tilby våre medlemmer innen denne sektoren. Det er hos oss kompetansen finnes og det er Fagforbundet som fronter denne gruppen opp mot arbeidsgiver, understreker Bjørn M Johnsen.

– Foreningen har vært veldig aktiv for å bedre lønns- og arbeidsvilkårene. Vi har forhandlet fram en god særavtale for hjelpepleiere og omsorgsarbeidere med en god ansvarsgodtgjørelse. Den er nå utvidet til å gjelde hele døgnet for de fleste tjenestestedene og gir en godtgjørelse på 200 kroner per vakt. I de lokale lønnsforhandlingene nå venter vi en betydelig lønnsøkning for hjelpepleiere og omsorgsarbeidere. Jeg forventer at vi får til et skikkelig løft for dem. Det samme gjelder i barnehagesektoren, sier han.

Netto ververesultat

Resultatet av disse telefonsamtalene var at Fagforbundet Bærum fikk sju gjeninnmeldinger, pluss tre som ikke hadde vært organisert fra før på kjøpet.

– Så KFO fikk veldig liten fangst av våre medlemmer i Bærum, konkluderer Bjørn M Johnsen. Han poengterer at han ikke har noe i mot konkurranse om medlemmene.

– Enhver står fritt til å organisere seg der hun vil. Men verving må gjøres på en akseptabel måte. Det er nok av uorganiserte å gripe fatt i, så det burde ikke være nødvendig å gå eksplisitt etter Fagforbundets medlemmer. Jeg har aldri opplevd noe lignende, sier foreningslederen. Tilgangen på nye medlemmer er han imidlertid godt fornøyd med. Bærum har vervet mer enn 200 nye medlemmer hittil i år. De nye utgjør over 10 prosent av det aktive medlemstallet.

– Vi har vært veldig aktive på arbeidsplassene i alle sektorer, og det har gitt et jevnt tilsig. Men selv om denne KFO-offensiven endte godt, er det en tankevekker. Kanskje vi ikke er flinke nok til å få fram hva vi har oppnådd. Vi bør nok sende ut informasjon om de konkrete resultatene våre, som kan henges opp på hver arbeidsplass, oppfordrer Bjørn M Johnsen.

Slik kan du møte VERVEARGUMENTER fra andre organisasjoner

Fagforbundets vervegruppe har tatt utgangspunkt i KFOs kampanje «hjertesaker» og laget en argumentasjonsrekke. Hver av hjertesakene blir møtt med Fagforbundets innsats på området. Det går klart fram hvor det lønner seg å være organisert.

Som tillitsvalgt kan du laste ned informasjons fra Tillitsvalgtnettet. Den er også sendt ut til fylkeslag og foreninger.

Med håndfaste fakta på lomma, skulle det være en smal sak å følge Bærums eksempel.

Uredelig KFO-offensiv

KFO er fortsatt i gang med sin årlige høstaktivitet; en verveoffensiv blant medlemmene i Fagforbundet.
Med ferdig utfylte skjemaer prøver de å få våre medlemmer til å melde seg ut av Fagforbundet og inn i KFO.

| TEKST: KARI-SOFIE JENSSEN |

De argumenterer blant annet med at det er billigere forsikringer i KFO, noe som er ren løgn. Den sentrale vervegruppa i Fagforbundet har sett på KFOs hjertesaker.

Målene er vi enige om, men det er Fagforbundet som har kraft og resursser til virkelig å få gjort noe med sakene. Og det er Fagforbundet som har brakt oss dit vi er i dag.

Vi har valgt ut noen av hjertesakene til KFO og viser her hva Fagforbundet har gjort med de samme sakene. Hele KFOs såkalte hjertesaknotat er for langt til å gjengis her. Det sendes på epost og legges i sin helhet ut på Tillitsvalgtnettet.

Kvalitet i utdanning

FAGFORBUNDET

- arbeider for at det skal være samsvar mellom det tjenestetilbudet innbyggerne trenger og det vi som samfunn tilbyr.
- støtta under valget det regjeringsalternativet som ville øke antall helsearbeidere med 10 000 årsverk.
- tar standpunkt, og får gjennomslag.
- er representert i alle faglige råd som har ansvaret for utdanning til yrker innen offentlig sektor.

Fagforbundet bidrar til å utvikle fagplaner som tilfører samtlige sektorer best mulig kvalitet på tilgjengelig arbeidskraft.

Samtidig er det et mål å bygge opp et utdanningssystem som ivaretar den enkelte elev/student, slik at denne gis en optimal læringssituasjon.

Det åpnes for at den enkelte gis bredde og omstillingskompetanse slik at man ikke blir låst fast innen ett yrkesområde.

KFO – En hjertesak:
«Vi er lovet 10 000 nye helsearbeidere i løpet av kommende fireårsperiode. Da er det viktig at læreplanen for den nye helsearbeiderfaget holder høy kvalitet.»

Gi rom for lærlinger

FAGFORBUNDET:
Gjennom tariffoppgjørene er det forhandlet både i forhold til lønn og lærlingsituasjonen.

Fagforbundet har gjennomgående krevd at de som skal ivareta lærlingene, gis opplæring og nødvendige ressurser.

Fagforbundet arbeider for at ungdom må få lovfestet rett til læreplass både i offentlig og privat sektor. Vi vil heve den pedagogiske kompetansen i lærebedriftene, slik at lærlingenes rettigheter i opplæringslova blir ivaretatt.

Vi arbeider for at alle som tar videregående utdanning skal ha gratis læremateriell. Etter mange års kamp iverksetter regjeringa en opptrappingsplan i 2007, med gratis læremateriell, slik at det er gjennomført for alle i 2010.

Fagforbundet mener at:

- retten til læreplass må lovfestes
- lærlingtilskuddet til opplæringsbedriftene må økes
- arbeidsgiveravgiften på lærlinger må fjernes
- rådgivningstjenesten ved utdanningsinstitusjonene må styrkes
- rådgivningstjenesten må profesjonaliseres gjennom kompetanseheving for de ansatte
- lærlinger skal få veiledning av god kvalitet i læresituasjonen
- instruktører skal få lønnskompensasjon
- det må være tilbud om gratis og oppdatert læremateriell på opplæringsstedet
- det bør opprettes et nasjonalt utvalg for å gjennomgå hele systemet for fagopplæring og komme med forslag til tiltak

KFO – En hjertesak:
«Vi må ta vare på de unge og gi dem betingelser de kan leve av. Når de unge trives som helsearbeidere, så blir de i yrket.»

Bedre lønn

FAGFORBUNDET:
Alle skal ha ei lønn å leve av. For å oppnå dette har Fagforbundet gjennom mange år ledet an i kampen for å heve lønna i tradisjonelle lavlønnsyrker. Kvinneyrker er tradisjonelt dårligere lønnet enn mannsyrker, og kvinner tjener dårligere enn menn når de er i samme yrke.

Derfor er likelønn viktig for oss. Statistikk viser at vår kamp for å bedre lønnssituasjonen for kvinner har hjulpet, men vi står på til vi er helt i mål. Vi trenger flere for å vinne denne kampen.

Fagforbundet har tillitsvalgte på de fleste arbeidsplasser, ca 18 000 på landsbasis. Det er ikke mange forbund som kan konkurrere med oss på dette området.

Medlemmene våre er derfor de som har størst mulighet til å bli ivaretatt på arbeidsplassene.

KFO – En hjertesak:
«KFOs medlemmer har en stor del av ansvaret for folks velferd, og skal lønnes deretter. Bedre lønn er alltid en av KFOs hjertesaker.»

Rettferdige pensjonsordninger

FAGFORBUNDET:
Fagforbundet har kjempet for trygge og gode pensjonsordninger for medlemmene.

- **1974**: KLP vedtar å innføre det kjønns- og aldersnøytrale pensjonssystemet vi kjenner i dag. Vi får en bruttogaranti som sikrer alle med 30 års opptjening eller mer en pensjon på garantert 66 prosent. Fagforbundet sitter i KLPs styre.
- **1986**: Tjenestepensjonsordningen blir tariffestet. Sykehus- og kommuneansatte er den eneste sektoren i samfunnet som har tariffavtalte pensjonsordninger. Fagforbundet var sentrale i forhandlingene.
- **1990-åra**: Fagforbundet kjemper en intens kamp mot omdannelse av KLP til et aksjeselskap, som seinere kunne ført til privatisering.
- **2000**: KLP- styret endrer reglene slik at alle timer man jobber gir pensjonsopptjening, et viktig gjennombrudd for deltidsansatte. Fagforbundet kjempet for denne saken i KLP-styret.
- **2003**: Fagforbundet vinner norgeshistoriens største arbeidsrettssak og tvinger forsikringsbransjen til å tilby pensjoner som er i tråd med rettighetene i tariffavtalen.
- **2004**: KLPs generalforsamling sier nei til omdannelse av KLP etter intens lobbyvirksomhet fra Fagforbundet.
- **2005**: Fagforbundet og LO får regjeringens løfte om at tjenestepensjonsordningen i offentlig sektor skal bestå som en ytelsesbasert bruttoordning også når ny Folketrygd er på plass. Dermed får Fagforbundet innfridd et sentralt krav.

Det er ingen andre forbund i Norge som har tilnærmet så mye ekspertise på forsikring og jus og ressurser, at de hadde hatt mulighet til å føre den kampen Fagforbundet gjorde for å beholde KLP som et gjensidig eiet selskap.

KFO – En hjertesak:
«Det er viktig å sikre pensjonsordninger som er rettferdige og forutsigbare, og som medlemmene har tillit til også i kommende generasjoner.»

Interiørvennlig medlemspleie ga verveeffekt

Forening 267 Grimstad i Aust-Agder vervet to nye da de tok medlemmene med på handletur til IKEA.

| TEKST: MARIA WATTNE |

Den populære medlemsturen fant sted en lørdag i oktober, og en busslast med Grimstad-medlemmer hadde meldt seg på. Tillitsvalgt Polly Elvin og lokal SKKO-leder Berit Haaning fikk rollen som verter på turen.

– Handleturen var sosial, annerledes og på alle måter vellykket som medlemspleie. De 46 damene var veldig fornøyde. Dette blir nok god reklame for Fagforbundet, sier en entusiastisk Polly Elvin.

Hun forteller at to av deltakerne ble inspirert til å melde seg inn i Fagforbundet da de hørte om IKEA-turen.



Fra Grimstad for å handle: Barnehagefagarbeider Sandra Bornhauser (tv) og plasstillitsvalgt ved Fevik skole, Turid Bornhauser på vei for å stable handleposene inn i bussen (Foto: Berit Haaning).

– En av de nyinnmeldte jobber innen helse og den andre i en barnehage. Men de fleste som var med, har vært medlemmer lenge. Alle seksjonene var representert med alt fra merkantil og teknisk til helse og oppvekst, understreker hun fornøyd.

Nytt tilbud på nett: Bestill roll-up eller banner på fagforbundet.no

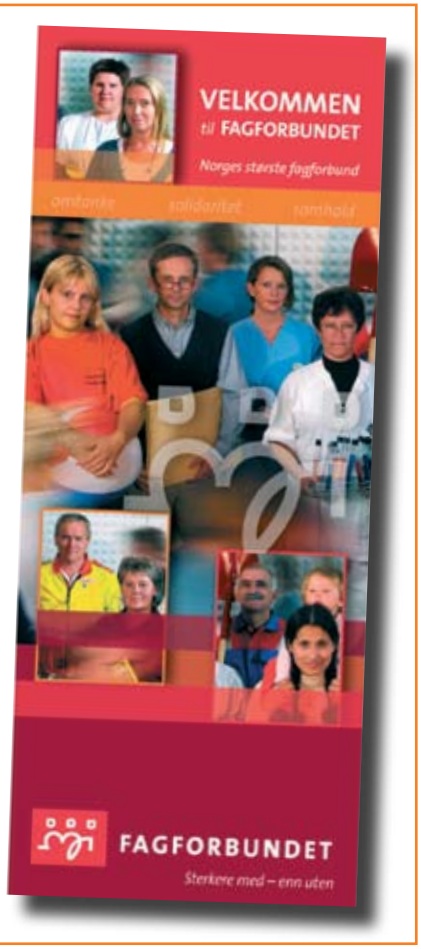
Nå kan du bestille roll-ups og bannere på nettet til din fagforening.

Se hva som er produsert tidligere og som det finnes produksjonsklart materiale for.

Du kan bestille via www.fagforbundet.no
– fra venstremeny «Bli medlem
– se dine medlemsfordeler»,
– velg deretter lenken «Vervemateriell»,
– undervalg «Bestill bannere og roll-ups»

eller via Tillitsvalgtnettet,
http://www.fagforbundet.no/TVNett/
– «Verving» i venstremeny,
deretter «Last ned/bestill vervemateriell»,
undervalg «Bestill bannere og roll-ups».

Det tar mellom en og to uker før du får det du har bestilt.



Ildsjeler verver mest i Finnmark

September var en god vervemåned. I landet som helhet klarte aktive tillitsvalgte å nå nesten 90 prosent av målene for verving. Forskjellene mellom fylkene er mindre enn tidligere.

| TEKST: MARIA WATTNE |

Årsresultatet så langt er gjennomgående godt, men det er likevel flere fylker som utmerker seg med en imponerende aktiv høst. I september har både Østfold, Telemark, Aust-Agder og Sør-Trøndelag vervet flere enn målet de hadde satt seg. Og det er ikke så lite, for måltallene er gjennomgående svært tøffe. Hvis vi ser på gjennomsnittlige vervetall for månedene hittil i år, er det to fylker som har oppnådd vervemålene sine så langt: Finnmark, som har oppfylt målene og vel så det, og Hedmark, som fyller 98 prosent hittil i år.



– Det er noen ildsjeler som driver oppsøkende virksomhet på arbeidsplasser som skal ha størstedel av æren for ververesultatene. Gode rutiner ved ansettelser hjelper også, sier fylkesleder i Fagforbundet Finnmark, Jorunn Romsdal. Hun forteller at det er Båtsfjord fagforening som har oppnådd de beste resultatene i prosent.

– Frikjøp er nøkkelen

I Båtsfjord er hovedtillitsvalgt og foreningsleder Anne Olavson frikjøpt på heltid.

– Å ha frikjøpsordninger som gjør at man klarer å ta godt vare på medlemmene, er viktig når man skal verve nye. Vi har mye frikjøp for få medlemmer, forklarer lederen for den nå 228 medlemmer sterke Båtsfjord forening. Hun framhever fagdagene som et viktig tilbud for medlemmene.

– Vi prioriterer å betale egenandelen på 500 kroner for fagdager, slik at alle får muligheten. Er det ikke kurs i nærheten, leier vi en minibuss og sender flest mulig avgårde. De yrkesretta kursene er veldig populære. Også arbeidsgiverne setter pris på tilbud om fagdager, ettersom de har små midler til dette sjøl, og gir permisjon med lønn. Blant temaene har vært sorgarbeid, institusjonskjøkken og arbeidsmiljøloven, forteller Anne Olavson.

Ungdomsinnsats

Fagforbundet Finnmark bruker etter egen målestokk mye penger på effekter. Det deles ut ryggsekker, kortholdere og refleksbånd. Dette er populært. Men den som har ansvaret for flest nye medlemmer i år, er den lokale ungdomstillitsvalgte, Ann Tone Salmela.

– Ann Tone vervet fem på en dag, da Fagforbundet holdt førstehjelpskurs for ansatte i ungdomsklubber sammen med Røde Kors i våres. På veien hjem vervet hun like godt naboen og en barnehageansatt i samme slengen, skryter foreningslederen.

Ungdomstillitsvalgt Ann Tone Salmela har vært aktiv på begge arbeidsplassene sine, barnehage og ungdomsklubb. På tur med lærlingpatruljen i Vadsø og Kirkenes i forrige uke vervet hun seks lærlinger.

Ros som fortjent

I Hedmark har de tillitsvalgte kommet mer i fokus gjennom vervesatsingen. Fylkesleder i Fagforbundet Hedmark, Karin Mathisen er raus med rosen til «sine» tillitsvalgte og trekker fram foreningene.

– De gode tilbakemeldingene er så viktige – og det er vi gode på her i Hedmark! De tillitsvalgte har blitt veldig synlige gjennom vervekampanjen, og står på. Da får de også stadige tilbakemeldinger om at de gjør en bra jobb, og det tror jeg er en viktig faktor for å lykkes, sier hun.



– I forhold til måltallene våre er det så langt Elverum som har gjort det best. Foreninga hadde 70 som målsetting for i år, og har allerede vervet 68 medlemmer. Men det er flere steder! På Sykehuset Innlandet Tynset har de tillitsvalgte allerede vervet fire flere enn målet sitt.

– Vi har også kjøpt fri et eget lag på to entusiastiske ansatte i helsesektoren som skal bistå på arbeidsplassbesøk i femten dager. De har fått spesiell oppfølging for dette arbeidet, forteller Karin Mathisen.

Solidaritetsbevis slo an



Foto: Kari-Sofie Jenssen

Stadig større deler av Fagforbundet tar i bruk de såkalte solidaritetsbevisene som alternativ til blomster eller gave til gjester og forelesere på kurs og konferanser.

Solidaritetsbevisene forteller at Fagforbundet har overført 250.- kroner til byggingen av Fagforbundets barneby, heller enn å kjøpe en gave til den aktuelle gjesten.

Utenriksminister Jonas Gahr Støre og statsminister Jens Stoltenberg var de første som fikk hvert sitt solidaritetsbevis på landsstyrets møte i september.

Den litt utradisjonelle gaven slår godt an hos mottakerne. Mange gir uttrykk for at de blir gladere for å på den måten å kunne gi et bidrag, enn de ville vært for for eksempel en blomst. Solidaritetsbevisene «oppstod» til septembermøtet i landsstyret, men i løpet av få uker har de blitt delt ut både i flere fylkeskretser og på kurs og konferanser.

Fagforbundets sykehuskonferanse:

Økonomisk eller demokratisk krise?


Foto: Helse- og omsorgsdepartementets arkiv

Innlederne på årets sykehuskonferanse var stort sett enige om at sykehusene trenger mer penger. Men graden av krisebeskrivelse varierte sterkt.

| TEKST: SIRI BAASTAD |

– Aldri noensinne er det blitt bevilget så mye penger til helsesektoren. Aldri har det blitt behandlet så mange pasienter i dette landet, men av og til høres det likevel ut som om dommedag er nær i norske sykehus, sa helseminister Sylvia Brustad til rundt 100 deltakere på årets sykehuskonferanse.

3,2 milliarder er ikke lommerusk

Helseministeren viste til at regjeringen arvet et underskudd på over seks milliarder kroner. Den forrige regjeringen ordnet aldri opp i skjevfordelingen mellom regionene eller i investeringsregimet.

– Vi har rettet opp skjevdelingen i tråd med Stortingets vedtak et år før tiden. Vi har også lagt inn penger til investering både ved St Olav og Ahus. Regjeringen har også økt bevilgningene til rus og psykiatri. På enkeltes reaksjoner etter at statsbudsjettet ble lagt fram fredag hørtes det jo ut som om vi ikke får til noen ting eller at jeg har sovet i timen.

– 3,2 mrd kroner er ikke lommerusk, selv om det ikke løser alt. Jeg vet om sykehus som er i vansker.

Etterspørselen i vår sektor er uendelig, men 3.2 mrd kroner er ikke lommerusk

– Samtidig viser Samdatatallene at det finnes sykehus, som for eksempel Telemark og Ringerike, som er effektive, utnytter skattekronene på en god måte og samtidig har fornøyde ansatte som får delta i omstillingsarbeidet. Men vi har også noen utfordringer i forhold til ledelsen ved sykehusene, innrømmet Brustad.

– Etterspørselen i vår sektor er uendelig. Derfor skal det settes ned et eget råd for prioritering som skal sikre et likt helsetilbud over hele landet. Det er uakseptabelt når barn og unge i psykiatrien må vente i opptil tre måneder.

Nedbemanning blir konsekvensen

Roar Eilertsen fra DeFacto mener at forslaget til statsbudsjett for 2007 kommer til å bringe sykehussektoren ut i et økonomisk uføre.

– Budsjettet vil føre til økte ventelister, nedlegging av sykehustilbud og oppsigeler. De foreløpige resultatoversiktene fra helseforetakene, viser at underskuddene allerede har utviklet seg til å bli større enn budsjettert. Konsekvensene er at det allerede fore-går harde nedskjæringer i alle sykehus, med økt press på de ansatte og redusert behandlingskapasitet.

Eilertsen mener at Stortingets krav om at sykehussektoren skal gå i balanse fra og med 2007, gjør situasjonen enda mer alvorlig.

Sterke krav til effektivisering og prioritering

Jon Magnussen, forskningssjef ved Sintef Unimed var enig i at årets budsjett innebar sterke krav til effektivisering.

– Mer penger løser ikke alle problemene i sektoren. Hovedproblemet er ikke kronisk underfinansiering, men kronisk overforbruk. Helsesektoren bruker mer penger enn Stortinget har bevilget. Det er et demokratisk problem fordi sykehusene da spiser av andre gode formål på budsjettet når de kommer med regninga i etterkant, sa han. Han fikk ikke mye gehør for denne argumentasjonen.

Magnussen mener politikerne må ta den tøffe prioriteringsdebatten:

– Nå bruker vi 78 milliarder kroner på sykehustjenester mot 57 milliarder da fylkeskommunene drev dette. Men så opererer vi personer i dag som vi ikke opererte for ti år siden. Da var de for gamle. Denne diskusjonene har vi aldri tatt:

Hvor mye penger skal vi bruke på mennesker i livets sluttfase?

Hvilke pasienter skal prioriteres og hvilke er ikke prioriterte pasienter?

Valgene må tas og de må synliggjøres, mener Magnussen.

Faglig kurs til ufaglærte i omsorgssektoren

I samarbeid med Fagforbundet har Kommunal Kompetanse (KK) utviklet er et grunnopplæringstilbud for ufaglærte i omsorgssektoren. Kurset er trinnvist og gjelder alle innen omsorgssektoren.

| TEKST: MIKKEL KLEEFELDT |

Kursopplegget er et første tiltak overfor personell som ikke er faglærte og som ikke nødvendigvis har planer om å ta en helse- og sosialfaglig utdanning. Samtidig kan kurset være et første trinn i videregående opplæring innen helse- og sosialfag.

Basert på voksenpedagogiske prinsipper, tar kursopplegget utgangspunkt i deltakernes erfaringer. Deltakerne får større følelse av å mestre arbeidsoppgaver og bedre trygghet og selvtillit i arbeidsdagen. Kurset er ment å være et bidrag til kvalitetssikring av omsorgstjenestene.

KK ønsker at kurset skal være fleksibelt og tilpasses behovene for deltakerne. Derfor ønsker vi dialog mellom dem som bestiller kurset og det nærmeste regionkontoret til kommunal kompetanse, sier hovedansvarlig for opplegget, Odd Mandal ved Kommunal Kompetanse regionkontor Øst.

Grunnopplæring

I grunnpakken fra KK inngår et introduksjonskurs og basisopplæring. Introduksjonskurset kan strekke seg over en til tre dager, med det grunnleggende «Møte mellom mennesker», andre grunnleggende tema innen omsorgssektoren og en innføring i forhold på arbeidsplassen. Kommunal Kompetanses erfaring er at deltakere på introduksjonskurset ønsker å lære mer.

Basisopplæringen er basert på læreplaner i fagutdanningen innen Helse- og sosialfag, samt utkast til læreplan for Vg2 og Vg3 for helsefagarbeider. Derfor kan de som har gjennomført opplæringsprogrammet, bruke det som startmodul og gå videre og fullføre en fagutdanning som omsorgsarbeider, eller ta hjelpepleiereksamen, og etter hvert også fullføre en fagutdanning som helsefagarbeider.

Hele basisopplæringen er på til sammen 50 timer og inneholder tema som «Etikk og verdier», «Menneskers grunnleggende behov, aldring og funksjonsnedsettelse», «Humanbiologi, sykdom og lidelse», «Arbeidsprosessen», «Hygiene, arbeidsmiljø og ergonomi» og «Forvalting, regelverk og saksbehandling». KKs opplegg legger vekt på motivasjon og tar hensyn til dem som trenger litt hjelp for å komme i gang.

Helsefagarbeiderinstruktør

Som et tillegg til introduksjonskurset og basisopplæring, har KK også utviklet er eget kurs for i bli veileder eller instruktør. Kurset er lagt opp etter læreplanen for helsefagarbeideren, slik at en er klar til å ta imot lærlingene i dette faget når de kommer neste år, forteller Odd Mandal.

Veilederkurset kan også brukes slik at en blir kvalifisert til å ta imot ufaglærte til omsorgsfagene.

Kommunal kompetanse vil også hjelpe med kobling mot fylkeskommunen som har ansvaret for realkompetansevudering og videregående opplæring. KK kan også hjelpe med samarbeid med NAV Arbeid, tidligere Aetat, og lage særskilte opplegg for minoritetsspråklige.

Kursopplegget kan bestilles over hele landet. Flere opplysninger om opplegget fås hos regionkontorene til KK, eller Fagforbundet Seksjon helse- og sosial. Flere enn hver femte i kommunal omsorgstjeneste er uten fagutdanning innen helse- og sosialfag. Sosial- og helsedirektoratet har hatt som målsetting å få andelen av ufaglærte ned til hver tiende medarbeider innen 2007.

Datakortet – *nytt medlemstilbud*

Fagforbundet skal inngå avtale med Datakortet AS og AOF om tilbud til medlemmer av Fagforbundet om å ta førerkort for PC.

Medlemmene får gjennom dette et gunstig tilbud om opplæring innenfor de vanligste bruksområdene for en datamaskin.

Datakortet er det norske navnet på verdens mest utbredte sertifisering av grunnleggende IT-kompetanse (ECDL, European Computer Driving Licence).

Økende behov

Fagforbundet har registrert et økende behov for opplæring i bruk av dataverktøy blant medlemmene. Mens det tidligere var kontor- og administrasjonsansatte som var PC-brukere, opplever vi nå at stadig flere medlemsgrupper tar i bruk dataverktøy i jobbsammenheng.

Datakortet består av ulike moduler og du må bestå sertifiserende tester som dokumenterer din IT-kompetanse før du får kortet.

Bli eBorger

Medlemmer av Fagforbundet kan også ta en enklere opplæring:
– Enkel innføring om datamaskinen
– Enkel tekstbehandling og utskrift
– Sende og motta e-post
– Ut i verden på Internett
Gjennomfør et slikt kurs, test deg og du blir eBorger.
Mer informasjon om dette medlemstilbudet kommer.
Følg med på **www.fagforbundet.no**

Tillitsvalgtskolering



I nummer 4 av OSS tillitsvalgte er det etterlyst en klarere formulering av ansvarsforholdet mellom fagforening og fylkeskrets når det gjelder tillitsvalgtskoleringen.

Her er en presisering av det som reguleres av vedtekter og rundskriv.

Vedtektene § 13.4:
Fylkesstyret skal sørge for at fagforeningene utfører sine oppgaver etter vedtekter og vedtak i overordnet organ.
Det vil si at fylkeskretsen har ansvaret for at fagforeningene gjennomfører tillitsvalgtskoleringen etter vedtatt skoleringsplan.

Fra rundskriv 3/06:
Det er fylkeskretsens ansvar å sørge for at fagforeningene settes i stand til å utføre sine oppgaver, i tett samarbeid med forbundet sentralt.

Fagforeningene i Fagforbundet er gitt rammevilkår som skal sikre at medlemmene får nyte godt av tillitsvalgtarbeidet på alle tariffområder, skolering Fase 1 og Fase 2.

Fagforeningene er ansvarlig for tillitsvalgtarbeidet. Økonomiske midler til skoleringen på alle tariffområder ligger i lokal kontingentandel. Dette betyr økonomisk dekning av skolering for Fase 1 og 2.

Fase 1
Fagforeningen har ansvar for å gjennomføre Fase 1. Behov for bistand koordineres gjennom fylkeskontoret. Fylkeskretsen har det overordnede ansvaret for at fagforeningen gjennomfører
Fase 1-kursene til alle nye tillitsvalgte etter vedtatt plan.

Viktig: Fylkeskretsen må ha god og løpende kontakt med alle fagforeningene når det gjelder Fase 1-skoleringen!
Dette også for å vite hvor mange tillitsvalgte som «står klare» til å begynne på Fase 2-skoleringen!

Det er også viktig å skaffe seg en oversikt over hvor mange tillitsvalgte som mangler skolering.

Fase 2
Fylkeskretsen har ansvaret for Fase 2-skoleringen. Dette innebærer praktisk og administrativt ansvar for at det blir holdt kurs, enten i lokalforeningen, eller i samarbeid mellom flere fagforeninger eller på fylkesnivå.

Fylkeskretsen
er ansvarlig for at kursene gjennomføres etter vedtatt skoleringsmodell.
Dette innebærer blant annet:
– At alle tillitsvalgte får tilbud om grunnskolering innen gitte frister
– At skoleringen gjennomføres med godkjente instruktører
– At skoleringen gjennomføres etter vedtatt plan og gjennomføres med godkjent materiell.


MILLIARD-KRAV
fra mektig LO-leder
Jan Davidsen ber Jens åpne kranen til oljefondet
Presset øker

At forbundsleder Jan Davidsen gikk ut i Verdens Gang (VG) og krevde at regjeringen skulle bruke minst 10 milliarder oljekroner, blant annet for å demme opp for Frps popularitet, fikk mye oppmerksomhet. I artikkelen lanserte forbundslederen også fem klare forventninger til statsbudsjettet og regjeringen. Fagforbundet møtte også en del kritikk i saken, men dekningen ga likevel mange muligheter for å fremme forbundets budskap.

FAGFORBUNDET

Fagforbundet deltar mer i samfunnsdebatten på redaksjonell spalteplass og får ikke bare fordelaktig omtale. At belastende omtale øker, vitner om temperatur og økt debatt, mener medieovervåkere.

I perioden 1. juni – 15. september har Fagforbundet fått 261 oppslag i media. Dette må regnes som et godt resultat, ettersom perioden dekker den såkalte agurktida (sommerferien). Forbundet hadde god rekkevidde med både mange lokale innlegg/oppslag og flere innslag på riksdekkende radio. Det var omtrent like mange artikler som innlegg i perioden. De fleste oppslagene var innenfor temaet kommuneøkonomi, med lærlingsituasjonen i hovedfokus. I tillegg

Etterlengtet kompetanseløft



Kommunal- og regionalminister Åslaug Haga kvitterte i statsbudsjettet for 2007 ut de første ni millionene for å styrke kompetansen blant alle deltidsansatte brann- og redningsmenn

| TEKST: RANDI TEVIK | FOTO: JAN LILLEHAMRE |

– Endelig kan deltidsmannskapene i det lange landet vårt få den opplæringa de har krav på, sier en glad Stein Gulbrandsen, leder i Seksjon samferdsel og teknisk i Fagforbundet.

Det er ti år siden deltidsreformen kom, men i de minste kommunene er det gjort lite eller ingenting for å oppfylle kompetansekrava for deltidsansatte brann- og redningspersonell. En stram kommuneøkonomi har sørget for det.

Krevende jobb

Deltidsansatt brann- og redningspersonell har sitt hovedyrke utenfor tjenesten, men stiller opp for brannvesenet under utrykninger. Halvparten av landets kommuner ivaretar sin brannsikkerhet deltidsarbeidende brannfolk. Men utdanningen og den formelle kompetansen har det vært så som så med, selv om jobben er like krevende som den fulltids brannfolk må utføre. Med bevilgningen i statsbudsjettet for 2007 på ni millioner kroner ønsker regjeringa forskriftsendringer som sikrer opplæring av deltidsarbeidende brannfolk. Dette skal gjøre brannmannskapene mer profesjonelle.

– Selv om de alt i dag gjør en kjempejobb, så kan det bli bedre. Ikke minst handler dette om deres egen sikkerhet og kvaliteten på det arbeidet de gjør, sier Stein Gulbrandsen.

Ventet lenge

Deltidsbrannfolkene må alt i dag oppfylle visse helsekrav og ha kompetansebevis for utrykningskjøring. Ut over det er de ikke underlagt de samme kompetansekravene som heltidsarbeidende brannfolk. Den såkalte deltidsreformen som kom for ti år siden skulle bøte på dette, men det har vært opp til den enkelte kommune om man ville gjennomføre tiltakene eller ikke. Fagforbundet har lenge engasjert seg for tiltak for å styrke kompetansen, og ser dette som et første steg. Disse pengene betyr at deltidsansatte brannfolk vil kunne utøve yrket mer effektivt og med større sikkerhet. Ifølge Åslaug Haga vil 9 millioner kroner bli fordelt til en del kommuner neste år slik at de kan kjøpe kurs på Norges Brannskole.

Obligatorisk

Pengene ministeren legger på bordet for 2007 strekker til å gi opplæring til 300 ekstra brannfolk. Men til sammen er det så mange som 7000 brannfolk som har behov for slik opplæring. Så dette er å regne for en forsiktig start, dersom regjeringa har ambisjoner om at alle skal få denne opplæringen.

Kommunal- og regionalminister Åslaug Haga uttrykte ønske om at flest mulig skal gjennom så raskt som mulig. Det betyr forhåpentligvis at det kommer mer penger i 2008 og 2009.

Fagforbundet tror kommunalministeren på hennes ord, og er svært glad for at hun vil gi deltidsbrannfolkene mulighet til økt opplæring.

– Det betyr trygghet i hverdagen, sier Stein Gulbrandsen.

– For brannfolkene selv og for befolkningen i sin helhet.

– Veldig bra, legger SST-lederen til.

synlige i agurktida

fikk et innlegg av Jan Davidsen godt gjennomslag. I innlegget ville han at lokale politikere skulle ta tilbake makta i kommunene. Fagforbundets fokus på fornyelse av offentlig sektor ble også synlig da Fagforbundet gikk inn for mer fleksible kommuner med utvidede åpningstider. Dekningen oppsummeres av mediebyrået Observer Norge som overveiende fordelaktig for Fagforbundet, og forbundet er selv aktive i størstedelen av denne omtalen (blir ikke bare omtalt). Fagforbundet fokuserte også på helseforetakene og ifølge Observer Norge, var budskapet meget klart:
VI VIL HA REGIONSTYRTE SYKEHUS.

Omtalen av sykelønn økte på grunn av regjeringens utspill om endringer i sykelønnsordningen. Fagforbundet og LO reagerte kraftig på regjeringens forslag.

Ifølge Observer Norge fikk Fagforbundets budskap godt gjennomslag i disse oppslagene. Det ble omtale i store medier som TV2 Nyhetene, NRK Dagsnytt, Kanal 24, Verdens Gang, Dagsavisen og flere store regionmedier. Selv om Fagforbundets argumentasjon ikke alltid var enhetlig, kom det meget tydelig fram at Fagforbundet anser regjeringens forslag som uakseptabelt, mener Observer Norge.

| TEKST: MARIA WATTNE |

I riktig retning

Gjennom store og små skritt har den rød-grønne regjeringen endret retningen i norsk politikk mot mer rettferdighet og mer fellesskap. Regjeringen bruker de store pengene på de store oppgavene, som oppvekst, kunnskap og omsorg. Folk merker en forskjell i hverdagen.



Foto: Kari-Sofie Jenssen / Randi Tevik

Mer penger til kommunene har gitt økt satsing på bedre velferd der folk bor. Innføring av maksprís i barnehagene og massiv satsing på barnehageutbygging gjør at småbarnsforeldre får bedre råd og at stadig flere barn får tilbud om barnehageplass. Den planlagte privatiseringen av skolen er stanset og styrkingen av fellesskolen er igangsatt med gjennomføringen av Kunnskapsløftet. Det ansettes flere i omsorgssektoren og regjeringen er i rute med målet om 10 000 flere ansatte i løpet av fem år.

Hele landet tas i bruk. Gjeninnføring av differensiert arbeidsgiveravgift er et viktig løft for arbeidsplasser i distrikts-Norge. Økt satsing på samferdsel og utbygging av bredbånd gjør det enklere for folk å velge hvor de vil bo, mens satsingen på småsamfunn er med på å la landet vårt beholde et viktig mangfold i bosettingsmønster.

Regjeringen sikrer en stabil økonomi som gir gode vilkår for næringslivet. Verdiskapningen er svært høy og det går godt i de fleste bransjer. Samtidig bidrar regjeringen til å hjelpe samfunn i omstilling der arbeidsplasser forsvinner.

Etter ett år er regjeringen godt i gang med å nå de ambisiøse målene de har satt seg i Soria Moria-erklæringen. Fagforbundet er selvsagt ikke er fornøyd med alt, men vi ser at mye er blitt bedre etter regjeringsskiftet i fjor. Dessuten er det viktig å minne om at hvis Høyre og Fremskrittspartiet hadde regjert, ville vi blant annet hatt dårligere kommuneøkonomi, flere private skoler og en svekket arbeidsmiljølov.

Jan Davidsen

Regjeringen leverer

- *Rekordøkning i bistand. 2,2 milliarder kroner mer i 2007 til 0,97 prosent av BNI*
- *200 millioner kroner mer til FNs nødhjelpsfond*
- *BaneTele sikret offentlig eierskap*
- *Økt bevilgningen til veg og jernbaneformål med om lag 2,5 milliarder*
- *Stoppet privatiseringen og konkurranseutsettingen av drift og vedlikehold i jernbaneverket*
- *Ferietillegget gjeninnført for arbeidsledige og reduserer antall ventedager fra 5 til 4*
- *Stoppet svekkelsen av arbeidsmiljøloven*
- *Mer penger til kommunene. 14 milliarder kroner i økte inntekter i 2006 og 2007*
- *Økt fagforeningsfradrag med 900 kroner*
- *Øker sosialhjelpssatsene med 5 prosent i 2007*
- *1000 kroner lavere egenandel – tak 2*
- *Frikortgrensen økes til 40 000 kroner*
- *Pålegg til alle helseforetak om at ingen lokalsykehus skal legges ned*
- *Nesten 3 milliarder kroner mer til sykehus*

Et godt arbeidsliv

At regjeringen har stoppet Bondevik-regjeringens svekkelser av arbeidsmiljøloven, er kanskje den største enkelt seieren for fagbevegelsen, sier Gerd Eva Volden, leder av Seksjon kontor og administrasjon. Hun trekker også frem at arbeidsledige er i ferd med å få tilbake sine rettigheter. Fra 1. juli i år har arbeidsledige igjen fått rett til feriepenger. I statsbudsjettet for 2007 er det foreslått å reduserer antall ventedager før man får dagpenger fra 5 til 4.

En aktiv ungdomspolitikk

Regjeringen igangsetter en oppfølgingsgaranti for unge i alderen 20-24 år, som har vært ledige i med enn tre måneder. Etter mange års venting blir det også fra 2007 satt av penger til gratis læremidler i videregående opplæring. Dette er svært positivt, sier Kristian Tangen, ungdomstillitsvalgt i Fagforbundet. Han fremhever også at mange ungdommer får nyte godt av at frikortgrensen økes til 40 000 kroner.

Krafttak for eldreomsorgen

Et av de viktigste løftene i Soria Moria er at det i løpet av 2009 skal ha blitt 10 000 flere årsverk i eldreomsorgen. Regjeringen er i rute med å nå dette målet. I tillegg til at kommuneøkonomien er blitt forbedret, er det satt av 152 millioner kroner til rekruttering av ansatte til eldreomsorgen, sier Gerd Kristiansen, 1. nestleder i Fagforbundet. Hun er også glad for at det er blitt folkevalgte i sykehusstyrene.

Privatiseringsstopp

– For første gang har en regjering lagt fram et statsbudsjett med en jernbanesatsing som følger opp transportplanen. Satsingen på kollektivtrafikken og at de stoppet privatiseringen og konkurranseutsettingen av drift og vedlikehold i jernbaneverket er svært viktig, sier Stein Guldbrandsen, leder av Seksjon samferdsel og teknisk. Han setter også pris på at regjeringen har stanset privatiseringen av skolen.

- *I rute med å oppfylle 10 000 flere årsverk i eldreomsorgen i løpet av 2009*
- *Flertall av folkevalgte i styrene til helseforetakene*
- *Penger til full barnhagedekning i 2007*
- *Bygger 600 nye studentboliger*
- *Stanset privatiseringen av skolen*
- *Forsøk med 6-timersdag*
- *Bedre tilgang til kysten og strandperler gjennom oppkjøp av strandeiendommer*
- *Tilskuddsordning for å begrense elektrisitetsbruk og strømregning i husholdninger*
- *Opprettelse av likelønnskommisjon*
- *Gjennomfører Kulturløftet – 460 nye millioner kroner i 2007*
- *Oppstart kulturkort for ungdom*
- *Største beløp noensinne til idrettsanlegg i kommunene*
- *316 nye fengselsplasser i 2006 og 2007 og handlingsplan for å fjerne soningskøen*
- *Nytt nødnett for nød- og beredskapsetatene*
- *Forsøk med gratis kjernetid i barnehager i områder med mange minoritetsspråklige barn*
- *Norskundervisning til asylsøkere fra 2007*

Spørsmål til OSS

– For en tid tilbake leste jeg i Oss tillitsvalgte en oppfordring til medlemmer om ikke å søke permisjon ved sykefravær. Arbeidsgiver ber ofte den sykemeldte om å søke permisjon når sykepengerettighetene utløper etter 1 år og rehabiliteringspenger eller attføringspenger trer inn. Dere skrev IKKE GJØR DET! Jeg ønsker en nærmere forklaring og veiledning om hvilke rettigheter en ansatt har og hva vedkommende taper på å søke permisjon i slike tilfeller.

Arne Sveen,
Kompetansesenteret i Oslo svarer:
Årsaken er at ordningen med at langtidssykemeldte må søke om permisjon uten lønn har blitt veldig utbredt og at det har skapt stor uro blant våre medlemmer.

For det første:
En som er langtidssykemeldt har et lovlig fravær, selv om sykepengerettighetene er oppbrukt. Arbeidsgiver er via IA-avtalen pålagt å ha fortløpende kontakt med sykemeldte arbeidstakere med tanke på å få dem tilbake i jobb. Denne kontakten vil som oftest skje i samarbeid med trygdemyndighetene og burde sikre at arbeidsgiver til enhver tid er oppdatert på arbeidstakerens situasjon. Det framstår derfor som unødvendig at ansatte med lovlig sykefravær skal måtte søke permisjon uten lønn. Vi mener at arbeidsgiver ikke har noen hjemmel for et slikt krav.

Usikkert
For det andre:
Det hersker stor usikkerhet rundt rettighetene til Hovedtariffavtalens kap. 1 § 10 Ytelser ved dødsfall/gruppelivsforsikring (KS-avtalen, men tilsvarende gjelder innenfor NAVO-området), for ansatte som har permisjon uten lønn utover 12 måneder.

Det framgår av § 10 at bestemmelsen også gjelder for arbeidstakere som går på attføring eller uføretrygd. Men i forsikringsvilkårene fremgår at bestemmelsen om gruppelivsforsikring ikke gjelder dersom en ansatt har hatt permisjon uten lønn i mer enn 12 måneder.

Da vi ikke har fått noen sikker avklaring på om § 10 slutter å gjelde ved permisjon uten lønn utover 12 måneder for langtidssykemeldte, har vi besluttet å anbefale medlemmene om ikke å søke slik permisjon.

Håper dette var godt nok svar på ditt spørsmål.

Åpent brev

til utenriksminster Jonas Gahr Støre og statsminister Jens Stoltenberg



Vi er, sammen med representanter for frivillige organisasjoner fra hele verden, på vei til Globaliseringskonferansen 2006. Denne konferansen er den norske delen av Verdens sosiale forum-bevegelsen som jobber for en mer demokratisk og rettferdig verden.

Vi gleder oss til å delta på grunn av arbeidet og engasjementet til våre norske kollegaer, men også fordi det er en spesielt spennende situasjon i Norge med de lovnadene som deres regjering har gitt i Soria Moria-erklæringen. Vi setter pris på flere utviklingspolitiske grep som Norge allerede har gjort: tilbaketrekking av krav i Verdens Handelsorganisasjon (WTO) om liberalisering av vann og utdanning i utviklingsland, tilbaketrekking av alle krav mot verdens minst utviklede land (MUL-gruppen), samt slettingen av illegitim gjeld som Egypt, Ecuador, Peru, Jamaica og Sierra Leone hadde til Norge.

Men til tross for gode lovnader er det forsatt mange solidaritetsspørsmål der Norges politikk er på kollisjonskurs med regjeringens løfter og utviklingslandenes behov. Dette gjelder spesielt i WTO-forhandlingene. Der står Norge fremdeles ofte sammen med USA og EU mot ønskene til de aller fleste utviklingsland.

Den norske regjeringen har nok ikke som hensikt å begrense utviklingslands politiske handlingsrom og undergrave deres demokratier og utvikligsmuligheter. Men så lenge hensynet til eksportnæringene i Norge og andre rike land settes foran behovene til verdens fattige, er det dét som er konsekvensen av norsk handelspolitikk.

Selv om WTO-forhandlingene for tiden har stoppet opp, kan de raskt bli gjenopptatt. I mellomtiden forhandler Norge om nye frihandelsavtaler med enkeltland og grupper. For å oppfylle de utviklingspolitiske lovnadene som den rødgrønne regjeringen har gitt, må følgende fire oppfordringer følges opp i handelspolitikken:

1. Sikre politisk handlingsrom for utviklingsland

Viktigheten av politisk handlingsrom – muligheten til å føre en egen utviklingspolitikk uten politisk og økonomisk diktat fra stormakter og internasjonale institusjoner – er slått ettertrykkelig fast i mange uavhengige rapporter fra FN og på toneangivende møter utviklingsland imellom.

I forhandlingene om tollreduksjoner på industrivarer, fisk og naturressursser (NAMA – Non-Agricultural Market Access), arbeider Norge for å ta fra utvikingslandene den muligheten. Norges forslag på dette området er blant de mest aggressive som ligger på bordet i dag. Få land er mer ivrige etter å kutte utviklingslandenes tollbeskyttelse.

Det norske forslaget skal først og fremst sikre interessene til norske laks- og sjømateksportører. Men forslaget angriper alle industri- og fiskerisektorer i alle utviklingsland – med noen få unntak. Får Norge viljen sin, kan det medføre avindustrialisering og økt arbeidsledighet i mange utviklingsland, fordi de på et øyeblikk kastes ut i den brutale globale konkurransen.

Dessuten vil slike tollkutt redusere statlige inntekter som trengs sårt til grunnleggende offentlige tjenester.

Derfor krever vi at Norge trekker sitt forslag i NAMA-forhandlingene – i tråd med egne løfter og utviklingslandenes ønsker.

2. Råderett over tjenesteyting

Norges økonomi og velferdsstat er bygget på beskyttelse av innenlandske



Foto: Kari-Sofie Jenssen

Shalmali Guttal, Focus on the Global South, India og Jan Davidsen på Globaliseringskonferansen i Oslo i oktober 2006: Revurder Norges WTO-politikk!.

tjenesteytere og offentlige aktører. Blant annet telekommunikasjon, utvikling av olje- og gassektorer, strømforsyning og posttjenester har vært under sterk demokratisk kontroll for å sikre allmenn tilgang og offentlige interesser.

Gjennom WTOs tjenesteforhandlinger (GATS-forhandlingene) er utviklingslandene under press for å gi fra seg retten til å bruke de samme politiske virkemidlene. Norge er dessverre blant de mange rike landene som står sammen om å kreve liberalisering av tjenestesektorer i utviklingsland.

Norge må derfor trekke alle sine GATS-krav mot utviklingsland, og stille seg på de fattiges side mot de rikes liberaliseringspress. Dette kan nok føre til protester fra våre nåværende allierte USA og EU, men vi håper at den rødgrønne regjeringen er mer opptatt av hensyn til utviklingslandene.

3. Matsuverenitet

Vi er overbevist om at dagens WTO ikke er det rette system for internasjonal samhandling. I det globale organisasjonsnettverket Our World is not for sale arbeides det for begrepet folkets matsuverenitet. Fattige bønder over hele verden godtar altså Norges rett til å beskytte matproduksjon for eget forbruk. Men det betyr også at Norge må respektere utviklingslandenes rett til å beskytte og støtte sine bønder.

Norge dumper ikke matvarer på utviklingslandenes markeder. Men den subsidie- og tollstruktur som beskytter norsk matproduksjon, bidrar til at EU og USA kan fortsette å dumpe sine subsidierte varer verden over. Det trengs en felles front mot subsidiert dumping av varer fra store mateksporterende land og selskaper.

Vi ber dere derfor om å bruke alle muligheter til å innføre et skille mellom virkemidler for matproduksjon til innenlands forbruk og jordbruksvarer som eksporteres, og kjempe for at utviklingslandene får beholde alle muligheter til å beskytte sine sårbare bønder med toll og kvotebegrensninger.

4. Demokrati og åpenhet i WTO

Som så ofte ellers, opplever vi at stormaktene i WTO tar seg til rette overfor svakere medlemmer – de fattigste. Spørsmål av stor betydning for utviklingslandene avgjøres på hemmelige møter der kun de mektigste får delta. Land som utgjør mer enn 2/3 av WTOs medlemmer blir holdt utenfor den uformelle makteliten i WTO. Under slike betingelser får de mektige gjennomslag for sin agenda for markedsadgang, og WTO-avtalene blir enda mer urettferdige enn de allerede er.

Norge må utfordre beslutningsstrukturene i WTO. Lukkede møter må avvises som fullstendig uakseptable, og Norge må kreve tid for forhandlere og regjeringer til å konsultere parlament og sivilsamfunn.

Til det norske folk og dets valgte representanter:

Verdens fattige kan ikke bære byrden av mer urettferdighet. Hjelp oss med å stoppe, nå og for alltid, prosesser og avtaler preget av urettferdighet og svik. La oss i stedet bygge et globalt system av rettferdig og likeverdig bytteforhold. Det er bedre at WTO-forhandlingene blir stående stille fremfor at vi får en avtale som fortsetter ødeleggelsen av utviklingslandenes økonomi og samfunn. Vi ser frem til å fortsette diskusjonen med utenriksminister Støre under Globaliseringskonferansen.

Shalmali Guttal,
Focus on the Global South, India
Jan Davidsen,
leder av Fagforbundet, Norge

B-blad

FAGFORBUNDET

Returadresse
Fagforbundet
Postboks 7003 St. Olavs plass
0130 Oslo

– Privatisering av det russiske helsevesenet bidrar til å uthule tariffavtalene. De private klinikkene presser dessuten ansatte til å være uorganisert, sier Tatyana Shkoda fra Helseforbundet i Murmansk by.

Lave lønninger er hovedproblemet



Tatyana Shkoda fra Helseforbundet i Murmansk by

| TEKST OG FOTO: SIRI BAASTAD |

Russisk fagbevegelse sliter også med privatisering. Men de kan skryte av høy legedekning, selv om det er stor mangel på hjelpe- og sykepleiere. Legeyrket er lavstatus og 90 prosent av de russiske legene er kvinner.

– Hovedproblemet i russisk helsevesen er lave lønninger. Det mener Mikhail Kuzmenko, leder for det russiske helseforbundet. Det russiske helseforbundet har 3,5 millioner medlemmer og organiserer samtlige yrkesgrupper som arbeider ved et sykehus – ikke minst legene.

Lønningene varierer dessuten fra hvor i landet du bor. En lege i et offentlig eid sykehus kan tjene 1000 kroner i måneden et sted og 5000 kroner måneden et annet sted i Russland. Mange leger jobber på private klinikker ved siden av.

Faglig samarbeid om helse på tvers av landegrensene

Det russiske helseforbundet og FNPR (LO) i Murmansk inviterte nylig LO i Finnmark til Murmansk for å utveksle erfaringer om velferd og helse i våre to land. Resultatet ble et seminar og trolig et nærmere samarbeid i tiden framover. Det er norsk UD som finansierer samarbeidet mellom de to naboene i nord.

Fagforbundet var representert ved Øystein Hanssen, Bjørn Svalastog, og Evy Myhre Hetta fra Fagforbundet i Finnmark. Delegasjonen ble ledet av Bjørn Johansen fra LO i Finnmark

Vi møtte representanter fra det russiske helseforbundet, både fra sentralt hold, fra St Petersburg og fra Murmansk fylke samt fra LO i Murmansk. Deltakerne på seminaret var svært interessert i å høre mer om norske velferdsordninger, om arbeidsforholdene ved norske sykehus og om den norske sykehusreformen.

Mye kompetanse, dårlig utstyr

Barnelege Valentina Sosnina ved barnesykehuset i Murmansk jobber på et sykehus der tre av fire ansatte på sykehuset er en lege. Legene jobber også i ambulansene. I Russland er det minimum to leger på en ambulanse. Legeutdanningen i Russland er like lang som den norske både med hensyn til grunnutdanning og spesialisering. I tillegg kommer pålagt krav om faglig oppdatering som sjekkes gjennom en test hvert femte år. Består ikke legen denne, mister hun autorisasjonen.

Det er altså ingenting å si på kompetansen ved russiske sykehus, men det er mangel på pleiere. Når legeyrket er lavstatus og lavt lønnet blir det desto vanskeligere å rekruttere annet pleiepersonell.

– Sykehuset vårt er 35 år gammelt og elendig vedlikeholdt. Vi sliter også med gammelt utstyr. Et annet stort problem er byråkratiet. Papirarbeidet har blitt tredoblet i løpet av kort tid, sier Sosnina.

Privatisering

Sammenslåing og nedleggelse av mindre helseinstitusjoner har gjort helsetilbudet dårligere:

– Så sent som på 90-tallet var det godt utbygd med helsestasjoner i dette landet. Nå er 90 prosent av disse forsvunnet på grunn av effektivisering av helsevesenet. I tillegg vokser private helseklinikker opp som paddehatter. Her kan offentlig helsepersonell tjene en slant på si. Men problemene med disse klinikkene er at de verken har avtaler om lønn eller arbeidstid, sier Tatyana Shkoda fra Helseforbundet i Murmansk by.

Tidligere var helsetjenester gratis i Russland. Det er de også i dag – i teorien. Men i praksis må du velge mellom å stå lenge i kø eller betale masse for å få utført en operasjon. Heller ikke mat eller medisiner er gratis.

Vanskelig å være tillitsvalgt

3,5 millioner medlemmer er selvsagt imponerende, men organisasjonsgraden i russisk helsevesen er på 55,3 prosent. Samfunnstrenden om å være sin egen lykkes smed sammen med systematisk fagforeningsknusing på mange arbeidsplasser gjør at organisasjonsgraden er nedadgående. Forbundet må organisere 50 prosent av de ansatte for å få til en tariffavtale på en arbeidsplass. Samtidig oppretter arbeidsgiver egne «husforeninger». Trusselen om oppsigelse dersom man er medlem av helseforbundet er utbredt, både i privat og offentlig sektor. Selv på nikkelverket i Nikkel er organisasjonsgraden gått ned fra 82 til 40 prosent i løpet av kort tid.

– Et generelt problem for russisk fagbevegelse tror jeg er at vi er gode på å demonstrere, men vi er for dårlige på forhandlinger. Vi skulle også ønsket oss større politisk innflytelse, slik dere har i Norge, sier Vladimir Vasilenko fra fra Helseforbundet i Murmansk fylke.