B-Postabonnement
Fagforbundet
Postboks 7003 St. Olavs plass
0130 Oslo. Tlf.: 23 06 40 00
Ettersendes ikke ved varig adresseendring

OSS TILLITSVALGTE

FAGFORBUNDET
informasjonsblad for tillitsvalgte
oss@fagforbundet.no
juni, nr. 8/2008 | årgang 6

- Sykehuset kunne ikke kreve at hun skulle slutte bare fordi hun nådde særaldersgrensen. **Side 6**
- Fagforbundet vokser som aldri før. Slik kan du bidra. **Side 7**

Uttelling på overtid



FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN

Resultat: Det tok tid og streikefaren var stor. Etter en intens og uendelig lang mekling kom Fagforbundet i mål. Lønnsoppgjøret i kommunene gir solide lønnshopp for store grupper. Nå skal medlemmene si sitt. **Side 2**

Foreningsknusing i Lunner

På Solhaugen miljøhjem angriper ledelsen de tillitsvalgte, krever lojalitetsærklæringer til sjefen og angriper pensjonsavtalen. Det verste jeg har sett i mine 40 år som tillitsvalgt, sier Fagforbundets Arne Sveen. **Side 3**



FOTO: ÅSE TORIL HOLTEN

Får ikke reise – kan ikke bli

Når storsamfunnet tar oppholdstillatelsen mister de levebrødet. Meningen er at de skal reise dit de i sin tid kom fra. Men når krig og vold hindrer hjemreisen også – hva gjør fagforeningskameratene da? **Side 4**



FOTO: ELLISIV SOLSKINNSBAKK SELNES

FAFO kartlegger rettsløse

FAFO har fått i oppgave å kartlegge oppdragstakerne. Fagforbundet har fokusert på denne gruppen arbeidstakere som nærmest står uten rettigheter. Nå skal vi finne ut hvor mange de egentlig er. **Side 7**

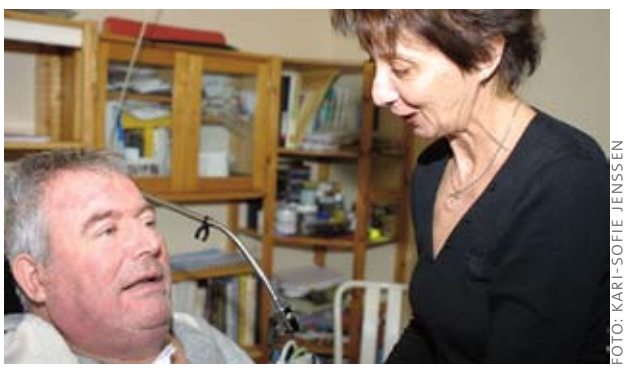


FOTO: KARI-SOFIE JENSSEN



Streik eller enighet: Fagforbundets forhandlere bøyer seg over meklingsmannens absolutt siste utkast. Foran seg har de nøkkelen til enighet, 20 timer på overtid.

Uttelling på overtid

Sliten, men glad: Mer enn 20 timer på overtid trakk Fagforbundet det lengste stråret. Vi fikk et resultat der hovedkravet var innfridd. 300 000 for ufaglærte med full ansiennitet, riktig nok ikke før i 2009.

– Solid lønnsmessig uttelling og helheten i tilbudet er godt nok til at vi kan anbefale Riksmeklingsmannens skisse, sa en lettet Jan Davidsen, leder for LO Kommunes forhandlingssammenslutning etter en intens og knalltøff meklingsrunde.

LO Kommune stilte sterke økonomiske krav i årets tariffoppgjør. Hovedkravet om at ingen med full ansiennitet skal tjene mindre enn 300 000 kroner blir innfridd i mellomoppgjøret i 2009, for arbeidstakere i stillinger uten krav til særskilt utdanning og som har minimum 20 års ansiennitet. For de med minst 10 års ansiennitet blir minstelønna økt med vel 14 000 kroner med virkning fra 1.5.08. Fagarbeidere og hjelpepleiere får en lønnsøkning på 25 000 kroner, og ny minstelønn for de med 10 års ansiennitet blir da 306 000 kroner fra 1. mai i år.

Det er avtalt et generelt tillegg på 2.5 prosent med virkning fra 1.5.08. Det er også avtalt et generelt tillegg på 3.1 prosent, minimum 9000 kroner, med virkning fra 1. mai 09.

– Det har vært avgjørende for LO Kommune å finne løsninger som sikrer uttelling for realkompetanse og tilleggs- og spesialutdanning, sier Davidsen. I skissa ligger det inne en bestemmelse som sikrer dette. For eksempel skal det gis kompensasjon på omlag 20 000 kroner for ett års relevant videre-/etterutdanning og/eller vurdert realkompetanse.

– Den lokale potten er fortsatt for stor, men vi har klart å få den redusert fra 2 til 1,6 prosent. Det er føringer på den lokale potten om at den skal brukes til likelønn og kompetansehevende tiltak.

AFP-spørsmålet ble løst ved at ansatte i kommunene er sikret at AFP videreføres på minst samme nivå som i privat sektor.

– Helheten i oppgjøret gir en anstendig lønnsutvikling for våre medlemmer, sier Davidsen. Når han likevel ikke er helt fornøyd, skyldes det både at det ble et prosentvist tillegg og for stor lokal pott.

Hovedtillitsvalgte

Et annet viktig krav for Fagforbundet var innplasseringen av de hovedtillitsvalgte. Ny lønn for HTV er 320 000 som tilsvarer laveste trinn på høyskolestigen. Dette har vært et krav som altså nå er innfridd.

– KS undervurderer kampen om arbeidskraften. Vi må sørge for at det uakseptable lønnsgapet mellom ansatte i privat og kommunal sektor tettes. Hvis ikke vil kommunene tape kampen om kompetent arbeidskraft og velferden svekkes, mener LO Kommunes forhandlingsleder.

GEIRMUND JOR |
geirmund.jor@fagforbundet.no

@ Nettprat om streik

Som første forbund, i alle fall så vidt vi vet, etablerte Fagforbundet et eget «rom» på internett der tillitsvalgte fra hele landet kunne holde kontakt, diskutere og få informasjon om meklingens gang.

Tilbudet om et eget forum ble kunngjort på dagen den 22. mai, knapt et halvt døgn før meklingsfristen. Siden skulle det vise seg at det ble større behov for et forum der folk kunne holde seg orientert enn noen hadde kunnet forutse. Som kjent kom vi i mål 20 timer på overtid.

Her er noen smakebiter fra debatten som gikk gjennom natta:

Fra Linda 220508 – 19:23
Vil bare si lykke til. Til oss alle i nattens drama. Det blir spennende å se hva som skjer utpå mårrakvisten fredag morgen.

Fra Kompetansesenterlederne 220508 – 23:33
Hei alle sammen! Her sitter vi på Riksmeklingsmannens kontor og venter og venter og venter... Det er godt å se at forumet blir brukt og at våre tillitsvalgte og medlemmer er klare for streik. Vi ønsker hverandre lykke til :-)

Fra Elisabeth 230508 – 09:23
Her i Andøy er vi klare for streik hvis det skulle skje.
Ønsker alle sammen lykke til.

Fra Anita 230508 – 16:55
Hallo alle sammen ! Nå er det så spennende at jeg snart ikke vet åssen jeg skal holde ut... All honnør til kjempegod informasjon hele tiden, denne siden er super!! Stå på krava!!

Trivelig plikt:

Uravstemning

Vedtektsfestet: Medlemmene har både rett og plikt til å delta i uravstemningen om tariffoppgjøret. De tillitsvalgte har på sin side plikt til å legge til rette for at flest mulig får stemt.

– Det er riktig og bra å si meningen sin om resultatet av oppgjøret. Forbundet trenger det! Formaningen kommer fra lederen av forhandlingsenheten i Fagforbundet, Ann-Mari Wold. Hun mener at uravstemningene er medlemmenes mulighet til å gi tilbakemelding på jobben som den politiske ledelsen har gjort i tariffoppgjøret.

– Det er et betydelig problem at alt for få deltar i uravstemningene, forteller hun. I noen av de små tariffområdene har mindre enn en tidel av medlemmene sagt sin mening. Det er alt for lavt. Hun forteller at oppslutningen har gått ned over lang tid. I de tariffområdene Fagforbundet har høyest deltaking, er den på knapt 40 prosent.

De tillitsvalgte må sørge for at flest mulig får anledning til å delta. Ifølge vedtektene er det medlemmenes rett og plikt å stemme over resultatet av oppgjøret. Tillitsvalgtkorpset ute må ta kraftigere grep om dette. Vi må motivere medlemmene ved å prate med dem om viktigheten av å stemme, vi må bruke oppslag og e-post og gjøre det enkelt å stemme. Det kan gjøres ved at vi flytter stemmeurna til arbeidsstedet eller finner på noe annet lurt som passer for dere lokalt.

Det finnes ikke et opplegg som passer for alle. Dette bør styret ta en prat om for å velge hvordan det skal gjøres for å få høyest mulig deltaking. Det er fagforeningens ansvar å gjøre denne jobben. Det er ikke nok å henge opp en lapp på oppslagstavla og sette en kartong på fagforeningslederens skrivebord i noen timer.

– Jeg ser ikke bort fra at dette har litt preg av venstrehåndsarbeid en del steder. Holdningen er kanskje at siden resultatet foreligger, så er det ikke så nøye. Jeg mener det er viktig. Man får sagt sitt syn og kan dermed også påvirke tariffpolitikken i framtida. Det er viktig at de plasstillitsvalgte trekkes aktivt med. Det er de som har tettest kontakt med kollegene på arbeidsplassen og som best vet hvordan avstemningen kan legges opp slik at flest mulig deltar.

Kan ende galt

– Dersom bare en liten prosent av medlemmene stemmer risikerer vi at bare de som er misfornøyd deltar, dermed kan vi ende opp i en situasjon der et bitte lite mindretall tar et helt avtaleområde ut i konflikt i et oppgjør de fleste er fornøyd med, sier Ann-Mari Wold.

GEIRMUND JOR |
geirmund.jor@fagforbundet.no

Tillitsvalgte i skvis

Tillitsfloke: Forestill deg at du som tillitsvalgt blir innkalt til møte med sjefen. Møtets formål: Du skal erklære at din lojalitet ligger hos ledelsen i bedriften, og ikke hos fagforeninga du tilhører. Urimelig forespørsel?

Ved Solhaugen Miljøhjem på Hadeland har det den siste tida vært usedvanlig tøft å være tillitsvalgt.

Det er hardt å drive på anbud i helsesektoren. På Solhaugen har det i årevis vært en utfordring å få til gode turnusordninger.

– I løpet av de siste fire åra hadde vi fått opp et godt tillitsvalgtapparat, og arbeidsforhold som ligger innenfor rammeverket, sier hovedtillitsvalgt i Fagforbundet Lunner, Hans-Ivar Gustavsen. Fagforeninga var inne i et godt spor.

Kutt i pensjonsordninga

Men så, i høst, kom det plutselig beskjed fra ledelsen om at pensjonsordninga til de ansatte var for dyr. Dersom det ikke ble gjort noe med dette, ville det ikke være midler igjen til videre drift. Trusselen som gikk ut til de ansatte, var: Mist pensjonsordninga eller mist jobben.

– De tillitsvalgte protesterte mot et slikt forslag og ba om innsyn i regnskapene. Det ble avvist, de fikk kun arbeidsgivers beskrivelse av de økonomiske forholdene, ikke mulighet til selv å vurdere tallene, forteller Gustavsen.

For å få endra på pensjonsordninga må hele tariffavtalen sies opp.

– Dette er det bare de sentrale tariffpartene som kan forhandle om, likevel fikk de tillitsvalgte beskjed om å finne en ny ordning, sier Gustavsen. De ble satt under press både fra ledelse og ansatte.

Fagforbundets Kompetansesenter for Østlandet ble koblet inn i saken.

– Verste jeg har sett

Leder for Kompetansesenter for Østlandet, Arne Sveen, er rystet over forholdene de tillitsvalgte har hatt.

– Dette er det verste jeg har sett i løpet av mine 40 år som tillitsvalgt. Her er det snakk om ren hersketeknikk, splitt og hersk fra ledelsens side. Det er et råtten spill, hvor ledelsen setter ansatte opp mot hverandre.

Sveen mener arbeidsgiver har benytta situasjonen til å spre mistro til tillitsvalgte som kjemper for ansattes rettigheter. Da kompetansesenteret fikk innsyn i regnskapene, kunne de ikke finne økonomisk belegg for at driften var i krise. Solhaugen så derimot ut til å ha råd til å beholde dagens pensjonsordning. Dette ble de ansatte informert om.



FOTO: ÅSE TORIL HOLTEN

Svekket: Synd at det gode tillitsvalgtapparatet nå raser sammen, sier Hans-Ivar Gustavsen.

Sår tvil om regnskap

Ledelsen, ved tidligere daglig leder Kjetil Øyen, trekker Fagforbundets vurdering i tvil. Han forklarer regnskapet med at de i årsavslutningen må skjule underskudd for ikke å miste klienter. I et møte med medlemmene opplyser daglig leder, Belinda Gjærløw, at det ikke er eller har vært krise ved Solhaugen, men at det kan oppstå usikkerhet knyttet til framtidige belegg. For å overbevise de ansatte om at ledelsen har rett, innkalles det til allmøte 7. april, ledet av revisor. På dette møtet redegjør også daglig leder for at hun sier opp sin stilling fordi hun føler manglende tillit fra de ansattes tillitsvalgte. Flere medlemmer forsikrer om at de tillitsvalgte ikke snakker for dem. De ber henne trekke sin oppsigelse. Det gjør hun.

Krysspress

Etter hardt krysspress over lengre tid, ble flere av de tillitsvalgte sykmeldte. Et flertall av medlemmene krevde at de tillitsvalgte kom tilbake på jobb snarest, for å representere dem. De ønsket nå å samarbeide med ledelsen om en dårligere pensjonsordning, for å unngå oppsigelser.

Da fikk de tillitsvalgte nok. De har ikke anledning til å inngå avtaler som avviker til ugunst for arbeidstakeren, og valgte til slutt å fratre som tillitsvalgte.

– Tilliten var ikke til stede, og da valgte de som hadde stått midt i stormen, å fratre. Ved nytt medlemsmøte klarte vi å fylle ett av to verv. FO fikk ingen ny tillitsvalgt, sier Gustavsen.

– Ledelsen har sagt at noe må skje innen sommeren, ellers står driften i fare. Vi frykter at de kommer til å si opp avtalen som Fagforbundet har med arbeidsgiverorganisasjonen, HSH.

Daglig leder ved Solhaugen, Belinda Gjærløw, ønsket ikke å kommentere verken saken eller framtidige planer.

ELLISIV SOLSKINNSBAKK SELNES

Solhaugen Miljøhjem:
- Privat behandlingshjem for barn og unge med alvorlige relasjonsvansker og tilknytningsforstyrrelser, med 39 statlig godkjente plasser.
- Har i overkant av 100 ansatte.
- Del av et konsern eid av Åge Strand/familien Strand, med avdelinger i alle tre Hadelandskommunene Lunner, Gran og Jevnaker, samt Søndre Land.

Skrev varslingsbrev

Førstehåndsberetning: Fellesorganisasjonen samarbeider med Fagforbundet i Solhaugensaken. Fylkesleder i FO Oppland, May Liss Aaserud, har selv jobbet på Solhaugen.

Aaserud er utdannet barnevernspedagog og arbeidet ved institusjonen i fire år. Hun slutta i 2004.

– Du blir fort en del av kulturen og miljøet på Solhaugen. Det er en familiebedrift med flere underselskaper, og mitt inntrykk er at ledelsen blander roller og at de ikke klarer å se hvilken hatt de har på seg til enhver tid. Det kan fort bli tett og personlig.

Rett før Aaserud forlot arbeidsplassen ved Solhaugen, skrev hun et varslingsbrev.

– Min bekymring lå først og fremst hos de rundt 25 ungdommene som bodde der. Jeg opplevde manipulering blant de voksne, som kunne skade det faglige nivået og gå ut over beboerne.

Det å ha en god personalpolitikk er viktig når en skal jobbe miljøterapeutisk.

– Når ledelse og personale svikter, får det konsekvenser for ungdommene som bor der, sier Aaserud.



FOTO: ÅSE TORIL HOLTEN

Trusler fra ledelsen

Som representant for FO har hun fulgt den siste tidas utvikling på sin tidligere arbeidsplass, og skulle ha gode forutsetninger for å forstå de ansattes reaksjoner.

– Klart det er dramatisk når ledelsen din sier at hvis du ikke gjør sånn, så mister du jobben din. Når alt kommer til alt, er folk så engstelige for jobben sin at de gjør hva som helst for å få være i fred og kjenne seg trygge.

Aaserud mener det er viktig å bevisstgjøre medlemmene på at de er flinke, og at det er mulig å få seg jobb andre plasser. Det kan dempe følelsen av at alt står på spill.

FO har rundt 14 medlemmer ved Solhaugen, men klarte i første runde ikke å få noen ny tillitsvalgt etter den som trakk seg. De vil forsøke å få det til på nytt medlemsmøte til høsten.

ELLISIV SOLSKINNSBAKK SELNES | ellisiv.solskinnsbakk.selnes@fagforbundet.no

OSS FIRE PÅ GA NGEN

– Hva synes du om at Fagforbundet engasjerer seg i enkelte asylsaker?



Suzanne Pettersen, ungdomstillitsvalgt Nordland

Det er flott at Fagforbundet engasjerer seg og ivaretar medlemmenes rettigheter, også utover lønns- og arbeidsforhold. Ofte oppstår saken lokalt et sted og så får vi etter hvert forbundsstyre og landsstyre med. Da har vi større sjanse til å få gjennomslag. Det er jo merkelig, vi hører hele tida at vi mangler arbeidskraft i Norge og så kaster vi ut folk som er vel etablerte og integrerte, snakker språket og er i fullt arbeid. Det er flaut, synes jeg.



Kim Håkon Pedersen, ungdomstillitsvalgt Troms

Ofte er det sånn at vi med enkeltsaker baner vei for andre. Det er alltid viktig. Mange saker er åpenbart håndtert dårlig. Både skjønnet som er uthevet og beslutningen som er tatt er helt urimelig. Da er det på plass å påpeke dette. Jeg mener at Fagforbundet viser samfunnsansvar ved å engasjere seg i disse sakene.



Fauzia Hussain, ungdomstillitsvalgt Plan- og bygningsetaten Oslo

Jeg kjenner ikke til så mange sånne saker, men jeg synes det er veldig viktig at Fagforbundet engasjerer seg for medlemmene sine som er asylsøkere og som har vært lenge i Norge. Vi må ta oss av medlemmene på alle plan, ikke bare lønn og arbeidsforhold.



Christian Zammit, ungdomstillitsvalgt Aust-Agder

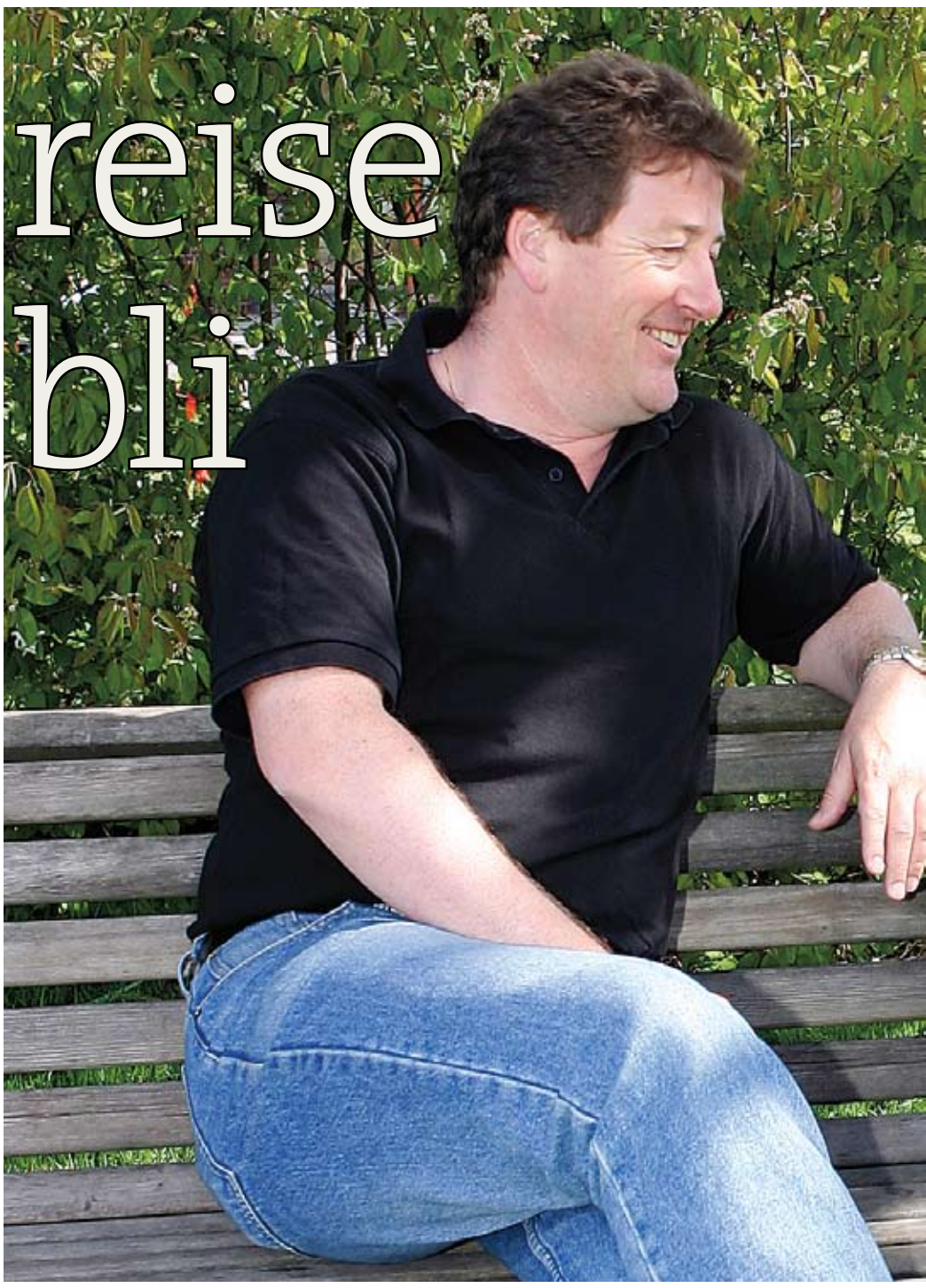
Det er viktig at forbundet vårt engasjerer seg i alle medlemmers problemer, om de er norske, svenske eller indere. De vi engasjerer oss i, er folk som ofte har vært her lenge, er i arbeid og de er ofte ressurser for arbeidsplassen og lokalsamfunnet. Jeg synes vi skal vise at Fagforbundet virkelig bryr seg og vi skal bruke kraften vår som en samfunnsaktør og til det beste for medlemmene våre.

AKTUELT

TEKST: **ELLISIV SOLSKINNSBAKK SELNES**

Kan ikke reise – får ikke bli

Med livet på vent i Sandefjord: Det har gått over to år siden politiet dukket opp på kommunens personalkontor for å begjære ansatte Sabah Magid oppsagt med øyeblikkelig virkning. Kurderen fra Irak har siden da ventet – og kjempet – for å få tilbake arbeids- og oppholdstillatelsen sin. I ryggen har han fagforeninga.



En trygg plass å lufte tanker: På benken utenfor Folkets Hus i Sandefjord sitter f.v. Eddie Whyte og Sabah Magid.

– Han kunne likesågodt ha fått et svart stempel i panna hvor det står KURDER FRA IRAK – UØNSKET – REIS HJEM, sier Eddie Whyte, nestleder i Fagforbundet Vestfold. Whyte var leder i Fagforbundet Sandefjord da Magid i 2006 ble fratatt retten til å jobbe og til å bli i landet. OSS møter Magid og Whyte på benken som de to har delt gjennom tykt og tynt.

– Byråkratiet stenger for individet, vi har fått et system som ikke ser mennesket, konstaterer Eddie Whyte.

Vanlig medlem

Til å begynne med var Sabah Magid et helt vanlig medlem, som jobbet med barn og ungdom i Sandefjords kulturetat. Så fant fagforeninga ut at han som utdanna sosiolog var overkvalifisert. Resultatet ble lønnsopprykk og fast stilling.

– Dette er opplysninger som aldri har vært forsøkt skjult på noen måte. Sabah har i forbindelse med klagesaken om muligheten for å bosette seg i Norge, hele tiden holdt Utlendingsdirektoratet (UDI) skriftlig informert om sin situasjon. Ingen visste at det var i strid med Utlendingsloven å arbeide mens ankesaken pågikk. Derfor var overraskelsen stor både for Magid og kommunen da UDI plutselig reagerte, et helt år etter at han hadde fått fast stilling.

– Når selv erfarne byråkrater, rådgivere i kommunen, ikke skjønte at dette var ulovlig, hvordan skulle da Magid skjønne det? spør Whyte.

Ujevn straff

Da retten slo fast at kurderen hadde jobbet ulovlig for kommunen, fikk de en bot på 80 000 kroner. Magid fikk utvisningsvedtak. Grunnlaget var grov overtredelse av Utlendingsloven.

– Kommunen fikk bot, mens han fikk livet sitt endevendt og ødelagt. Det er ganske brutalt, mener Whyte. Magid kjenner seg ansvarlig.

– Jeg blir flau over at kommunen må betale pengestraff fordi jeg jobbet der.

Han kunne valgt å gå i skjul.

– Jeg vet om folk som har fått avslag på oppholdstillatelse og gått under jorda, fått seg falsk identitet og valgt å jobbe svart. Det ønsker ikke jeg å gjøre.

– Jeg vil stå fram og være tydelig, ikke gjemme meg bort, sier Magid med stødig stemme.

Pengestøtte fra formannskapet

Det har ikke manglet på solidaritet og støtte. De to har nettopp fått vite at formannskapet i Sandefjord kommune har vedtatt en månedlig pengestøtte på 4 000 kroner til Magid. Kommunen går dermed sentrale myndigheter midt imot og mener at han oppfyller kriteriene for opphold på humanitært grunnlag.

– Jeg har i løpet av disse to årene aldri møtt noen som er enig i utvisningsvedtaket. Ingen, understreker Eddie Whyte.

Da Sabah sluttet måtte de ansette to personer for å dekke opp etter ham, minnes Whyte.

– Det er trist at en slik kapasitet blir fratatt retten til å forsørge seg selv, og til å bidra med kompetanse det er skrikende behov for i Norge.

Så lenge situasjonen i Irak er ustabil vil ikke Magid bli tvangsreturnert. Han kan altså ikke reise og han får ikke lov til å bli. I en slik uavklart situasjon blir hele livet satt på vent.

– Jeg ønsker meg livet mitt tilbake, sier Magid.

Tillitsvalgtes rolle

Også som tillitsvalgt kan det være tungt å stå i en slik sak.

En av de første diskusjonene vi hadde, var: Er dette en sak for Fagforbundet? Plutselig måtte vi forholde oss til instanser som UDI og Fremmedpolitiet. Det første vi gjorde var å lage masse bråk, og legge press på myndighetene. Vi samlet 3 000 e-underskrifter og sendte til Bjarne Håkon Hanssen, med et brev fra Jan Davidsen. Vi fikk lokal, nasjonal og internasjonal oppmerksomhet rundt saken. Men det viste seg at ingen turde å se enkeltindividet, alle gjemte seg bak lovverket. Vi møtte veggen der. Jeg er skuffa over regjeringa. Like fullt er det vår plikt som tillitsvalgte å hjelpe. Det er mennesker vi organiserer, påpeker Whyte.

Åpen dør i Folkets Hus

De to ser hverandre sjeldnere nå som Whyte har begynt å jobbe på fylkesnivå. Men den nye lederen i Fagforbundet Sandefjord, Petter Brynhildsen, fortsetter å kjempe Magids sak. På kontoret er Magid fremdeles hjertelig velkommen.

– Når jeg blir deppa så hjelper det å ta en telefon til Eddie, eller gå innom kontoret, sier Magid.

– Kontorsekretæren i Sandefjord, Astrid, sier at Sabah er god å klemme på, ler Eddie Whyte.

På vent

– De fleste i Sandefjord kjenner til meg nå, forteller Magid. Da er det ikke alltid like fristende å gå ut på gata fordi det ofte kommer spørsmål, og jeg vet ikke lenger hva jeg skal svare. Som oftest har det jo ikke skjedd noe nytt. Noen dager orker jeg ikke å bli konfrontert, selv om jeg vet at folk mener det godt.

To nordmenn foran Stortinget

Noen gode minner har det også blitt i løpet av disse årene.

– Husker du, Eddie, den gangen vi var på Stortinget og to turister ville ta bilde av oss?

– Ja, det stemmer. Det var helt i begynnelsen, vi reiste dit for å få råd fra Vestfoldbenken (stortingsrepresentantene fra Vestfold, red.anm.). Utenfor Stortinget var det, he, he, det var to canadiske jenter som ville ha bilde av noen nordmenn, og så valgte de meg, en innflytta ire, og Sabah, en kurder som nettopp var blitt utvist fra landet. Vi smilte, vi.

Holder fast i håpet

Nå har det blitt vanskeligere å smile. Begge to var så sikre på at dette var en misforståelse som skulle gå relativt raskt å rydde opp i, slik at Magid kunne gå tilbake til jobben. Underveis er det støtten fra menneskene rundt ham som har holdt håpet levende.

Fram til nå har han hatt en advokat som har stilt opp vederlagsfritt. Nå har advokaten sluttet å praktisere, og Magid står foreløpig uten kontaktperson mellom seg og Utlendingsdirektoratet.

– Det er ikke så mye jeg ber om, bare om å få jobben min tilbake. Og etter seks år i Norge, med familie og venner, så er det her jeg helst vil være, sier Sabah Magid ettertenksomt.

Nettverk av kunnskap

Nå ønsker Fagforbundet i Vestfold å invitere andre fagforeninger som har erfaring fra lignende saker, til å danne et eget nettverk.

– Da kan vi utveksle erfaringer og kunnskap på dette området. De det gjelder kan ta kontakt med meg, oppfordrer Eddie Whyte.



FOTO: ELLISIV SOLSKINNSBAKK SELNES

Stolt av engasjerte tillitsvalgte



– Jeg synes det er veldig bra at de tillitsvalgte engasjerer seg for medlemmene våre, sier forbundsleder Jan Davidsen.

– Det ligger i selve grunnlaget til forbundet, det at vi skal ta vare på folk. Jeg synes det er flott hvis de engasjerer seg for folk som ikke er medlemmer, også. Det gjør meg stolt. Fagforbundet skal ha og har et stort samfunnspolitisk engasjement.

AU krever lovendring

Fagforbundets ledelse ønsker å være engasjert i utformingen av flyktningepolitikken som Norge fører. Med de to kurdernes sak i Tromsø som bakgrunn, fattet Fagforbundets arbeidsutvalg i slutten av april et vedtak som handler om en ny og mer human flyktningpolitikk. Fagforbundet vil fortsette å arbeide med å få lovfestet MUF-ernes mulighet til å skaffe seg jobb, og krever at man vender tilbake til den tidligere ordningen for disse flyktningene.

Noen fakta fra flyktningepolitikken

Tall fra utlendingsdirektoratet (UDI) viser at Norge mottok 23 prosent flere asylsøkere i fjor, mens Sverige mottok 48 prosent flere. Av totalt 46 400 asylsøkere som kom til Norden i fjor, søkte kun 6 500 personer seg til Norge.

I år er det ventet 4 000 flere flyktninger til landet, totalt 10 500.

Arbeidsmigrasjon til Norge

Norge har i dag over 90 000 utlendinger med arbeidstillatelse. Ved inngangen til mai hadde 90 700 gyldig arbeidstillatelse. 60 000 av disse kommer fra de nye EØS-landene. Polske arbeidere utgjør den største gruppen med 10 500 arbeidere.

Stadig flere kommer fra land utenfor EØS-området. 1.mai var det 6 066 med gyldig tillatelse i Norge. Så langt i år er det gitt 1028 nye tillatelser, hvorav flest til India, 213.

Det har blitt utstedt 23 005 arbeidstillatelser hittil i år.

Hvem er MUF-erne?

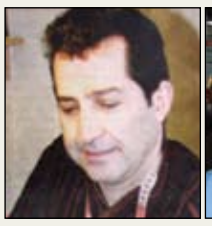
En gruppe irakiske kurdere som søkte asyl i Norge i perioden 1998-2000 har fått tilnavnet MUF-ere (midlertidig opphold uten familiegjenforening). I 2005 ble det vedtatt en midlertidig forskrift for behandling av slike søknader. I løpet av høsten og tidlig i 2006 ble søknadene fra denne gruppen behandlet. Om lag 500 personer ble innvilget tillatelse i henhold til denne forskriften, 100 fikk avslag mens 200 personer fikk oppholdstillatelse på humanitært grunnlag.

Våren 2006 fikk UDI sterk kritikk for å ha innvilget opphold. Regjeringa hevdet at tillatelsen var «i strid med politiske intensjoner». Det førte til at Arbeids- og inkluderingsdepartementet endret regelene for behandling av disse sakene.

Interesseorganisasjoner for flyktninger:
NOAS (Norsk Organisasjon for Asylsøkere), **SEIF** (Selvhjelp for Innvandrere og Flyktninger).

FAGFORBUNDET TROMS:

– Går på menneskerettighetene løs





En folkebevegelse har oppstått i Tromsø, på grunn av to kurdere som står i fare for å måtte forlate landet. Bilal Mohammad Gahni og Hawre Mohammed Ali er flyktninger fra Nord-Irak som kom til Norge i 1999, med midlertidig arbeidstillatelse uten familiegjenforening (MUF). Før jul i fjor ble arbeids- og oppholdstillatelsen inndratt.

Siden da har nestleder i Fagforbundet Troms, Britt Ås, vært sterkt engasjert i saken. Ikke først og fremst på grunn av at en av dem, bussjåføren Bilal, er medlem i Fagforbundet, men fordi det er viktig å jobbe for den gode sak, uansett.

– Her har du to mennesker som har levd utrygge liv, men som fikk oppholdstillatelse og lov til å kjenne seg trygge her i Norge. Så kommer en forskriftsendring og snur alt på hodet. Plutselig blir de frarøvet denne tryggheten. Det er rett og slett et overgrep.

Anstendighetsgrensen

– Det blir snakka om juridiske grenser, men jeg mener vi også bør snakke om en anstendighetsgrense, en grense for hvordan vi kan tillate oss å behandle mennesker som har kommet til landet vårt og ønsker å bli. Bilal og Hawre hører hjemme her i Tromsø.

Dette går på menneskerettighetene løs, mener Ås, og håper regjeringa følger opp trykket fra blant andre Fagforbundet.

– De har fremdeles en sjanse til å ordne opp i denne uretten. Det er en sjanse de bør ta, avslutter Ås.

FAGFORBUNDET HORTEN:

– Merkelig å sende bort arbeidskraft

For ett år siden kom det med kort mellomrom to damer inn på kontoret til leder Vigdis Hynne Klausen. Den ene kom fra Thailand og jobbet som renholder.



FOTO: ELLEN JOHANNESEN/GJENGANGEREN

– Vi rakk ikke å gjøre så mye for henne. Hun hadde fått utkastelsesdato og så, plutselig, var hun borte. Hun dro tilbake til hjemlandet sammen med kjæresten sin.

Innsamlingsauksjon ga ny runde

Den andre damen var indiske Anita Rani Wilhelmsen. Hun kjemper fremdeles for å få bli i Norge. Hun var gift med en norsk mann i 2 1/2 år, men mistet oppholdstillatelsen da de ble skilt. Hadde de vært gift et halvt år lenger, eller fått barn, ville situasjonen vært helt annerledes. Etter snart sju år i landet er det fremdeles usikkert om omsorgsarbeideren får bli.

– I fjor sommer kom det endelige avslaget, forteller Klausen, og Anita mistet jobben sin som nattevakt på en bolig for psykisk utviklingshemmede. I januar tapte hun klagesaken mot Utlendingsnemda.

– Vi satte i gang en innsamlingsaksjon for å gi Anita penger til en ny runde i retten. Resultatet ble 32 000 kroner.

Skuffa

– Det gjør noe med meg som menneske, å få virkelighetens verden så tett innpå. Anita har fått inn den friheten vi er så vant til i Norge. I India risikerer hun å bli tvangsgift, eller, som skilt kvinne, utstøtt av samfunnet.

Klausen er skuffa over at arbeidskraft i helsesektoren ikke ønskes velkommen.

– Det er merkelig at godt integrerte personer som kan tilby sårt tiltrengt arbeidskraft, blir sendt ut av landet.

Klausen savner en sterkere front fra hele Fagforbundet.

– Det er bra at vi jobber med fattigdom og sosial dumping, men vi kunne vært rausere med inkluderinga av denne gruppen mennesker.

FAGFORBUNDET NARVIK:

Russere sendt tilbake

I Narvik var Fagforbundet i kontakt med et russisk par som jobbet i Narvik kommune. De ble sendt ut av landet i høst. Hovedtillitsvalgt i Fagforbundet Narvik, Knut Nilsen, føler at de har for lite kunnskap til å bidra godt nok i slike saker.

– Vi hjalp til med ankesaken deres, men kom for sent inn i bildet til å sette i gang et stort apparat.

Knutsen frykter også at for mye støy rundt kan skade saken, og skape for høye forhåpninger hos dem det gjelder.

Bjørnetjeneste

– Jeg synes det er et dilemma, om en skal bidra selv om en ikke har kompetanse på dette feltet.

Jeg er redd vi kan komme til å gjøre dem en bjørnetjeneste hvis vi ikke håndterer saken riktig. Det er først og fremst juridisk hjelp de trenger.

Knutsen ser at det blir litt tilfeldig hvilken hjelp et medlem får i en slik sak, og etterlyser retningslinjer og veiledning i slike saker.

– Men når det er sagt, så tar jeg hatten av for de tillitsvalgte som faktisk greier å påvirke et vedtak i positiv retning. Det er så mange flotte folk som kommer til landet vårt. I Narvik mangler vi folk på enkelte arbeidsplasser og da er det synd å sende fra seg kompetanse som vi behøver.

FAGFORBUNDET TELEMARK:

Saken løste seg

Meron Kidane kom til Norge som 17-åring i 1999, fra Etiopia. Hun fikk hjelp av fagforeninga og tillitsvalgt Ragnar Steinsted. Hun giftet seg og fikk oppholdstillatelse i 2006.



I dag er hun ikke lenger medlem av Fagforbundet.

PERSPEKTIV



ILLUSTRASJON: TRUDE TJENSVOLD

KOMMENTAREN

Etikk og oljeformuen



Foto: Privat

GRO NYSTUEN
Leder i Etikkrådet for Statens pensjonsfond – utland

«ETISKE RETNINGSLINJER FOR OLJEFONDET er noe de har funnet på for at arbeiderpartikvinnene skal få sove bedre om natta.» Synspunkter som dette har jeg hørt ofte i løpet av de tre årene som er gått siden Etikkrådet for det som nå kalles pensjonsfondet ble opprettet. Samtidig er det mange som mener at fondet burde trukket seg ut av langt flere selskaper og at dette burde skje mye raskere. Atter andre mener at det er uetisk at fondet har som formål å sikre avkastning slik at også kommende generasjoner kan få del i oljeformuen.

RETNINGSLINJENE BESTÅR AV TO HOVEDMEKANISMER, Etikkrådets anbefalinger om utelukkelse av selskaper og Norges Banks eierskapsutøvelse overfor selskaper. Eierskapsutøvelsen skal bidra til å påvike selskaper til å øke sitt samfunnsansvar og selv ordne opp i uakseptable forhold. Selv om utenforstående også kan legge press på selskaper, kan investorer påvirke selskapene enda mer – derfor er det ikke noe mål i seg selv å utelukke flest mulig selskaper fra fondet. Det er åpenbart bedre å få selskapene til å endre sin uetiske praksis.

BEGRUNNELSEN FOR Å UTELUKKE SELSKAPER FRA FONDET er ikke først og fremst å påvirke selskapene, men å unngå å medvirke til uetiske handlinger (eller produksjon av visse typer særlig inhumane våpen). Vi må finne klare sammenhenger mellom de uetiske handlingene og selskapet selv. Medvirkningsbegrunnelsen betyr også at selskaper ikke kan utelukkes på grunn av tidligere forhold, det må være en begrunnet risiko for at de uetiske handlingene vil fortsette.

DE ETISKE RETNINGSLINJENE FASTSLÅR at Etikkrådets anbefalinger om uttrekk av selskaper skal offentliggjøres. Dette betyr at alle tilrådninger om uttrekk må være basert på solid dokumentasjon. Etikkrådets sekretariat arbeider ofte i mange måneder med et enkelt selskap for å skaffe fram dokumentasjon. Selskapet selv får også anledning til å kommentere påstandene. Når en sak er sendt fra Etikkrådet til Finansdepartementet for endelig avgjørelse tar det også en del tid før tilrådningen offentliggjøres, dels fordi saker må behandles i det politiske systemet og dels fordi Norges Bank skal få anledning til å selge vedkommende selskap på en forsvarlig måte.

DETTE ER ET KREVENDE SYSTEM og prosessen tar lang tid. Hvorfor ikke bare kaste ut selskaper når de har vært gjenstand for medieoppslag om kritikkverdige forhold? For det første er det nødvendig å ha en grundig prosess på grunn av offentliggjøringen av saker – hvis vi kastet ut selskaper basert på feil grunnlag, eller hvis vi kastet ut feil selskap, ville hele systemet miste all troverdighet. For det andre betyr offentlig grunngiving at andre investorer eller aktører kan bruke våre begrunnelser i sine vurderinger. Vi har sett mange eksempler på at andre har fulgt våre uttrekk. Slik får de etiske retningslinjene ringvirkninger og kanskje større betydning enn en selskapsutelukkelse fra et stort fond vanligvis får.

JEG VIL LIKEVEL IKKE OVERDRIVE BETYDNINGEN av etikkforvaltning av fond som virkemiddel for å påvirke samfunnsforhold. I løpet av de vel tre årene som er gått siden de etiske retningslinjene ble innført, er tjuesju selskaper utelukket fra fondet. Åtte av disse er selskaper som produserer klasevåpen. Når vi nå står overfor en historisk konferanse i Dublin, hvor det skal fremforhandles et internasjonalt forbud mot disse våpnene, er det neppe investorbeslutninger som har hatt størst betydning – det er det sivile samfunn med frivillige organisasjoner, humanitære organisasjoner, fagforeninger og ildsjeler, samt en del staters iherdige diplomatiske innsats, som har ført til at disse våpnene nå blir forbudt. Investorers utelukkelse av selskaper som produserer klasevåpen har forhåpentligvis bidratt noe til denne utviklingen.

VI HAR ALLE ET ANSVAR for å forvalte verdiene våre på en forsvarlig måte, men det fritar oss ikke fra samfunnsengasjement generelt. At vi har etiske retningslinjer for oljefondet er ingen grunn til å sove bedre om natta.

OSS DOMMEN HAR FALT

Nådde aldersgrensa – beholdt jobben

Kan man kreve å fortsette i jobben når man når en særaldersgrense for stillingen og begrunne det med at man trenger mer opptjening av pensjon? Nei, mente Haraldsplass sykehus. Jo, mente Fagforbundet.

Adelheid Nilsen er en arbeidstaker etter Bjarne Håkon Hanssens hjerte. Ikke noe problem å stå opp om morran der, nei. Da hun ble 65, brukte hun retten hun har etter tariffavtalen til å bli stående i jobb. Da 67-årsdagen nærmet seg søkte hun arbeidergiver igjen. Hun var frisk og glad i jobben sin, og ville tjene opp flere rettigheter i pensjonskassa. Hun ville gjerne jobbe fram til 70-årsdagen, men arbeidsgiver svarte nei.

Haraldsplass diakonale sykehus (HDS) begrunnet avslaget med at de konsekvent fulgte reglene om særaldersgrenser. Tariffavtalen gir arbeidstakere med særaldersgrense, rett til å fortsette ut pensjonsalderen. Man kan arbeide til maksimalt 67 år. Sykehuset viste til at arbeidsgiverorganisasjonen HSH har utredet dette, og konkludert at man har både rett og plikt til å gå av.

Nilsen mente hun var usaklig oppsagt på grunn av alder, og at hun måtte ha rett til å stå i stillingen til fylte 70 år. Saken gjaldt altså forholdet mellom bestemmelsene i arbeidsmiljøloven vedrørende vern mot oppsigelse på grunn av alder og bestemmelsene om særaldersgrenser for hjelpepleiere som er hjemlet i tariffavtalen.

«Arbeidsmiljølovens § 15-7 punkt 4 lyder:

«Oppsigelse med fratreden før fylte 70 år som alene skyldes at arbeidstaker har nådd pensjonsalderen etter folketrygdloven, skal ikke anses å være saklig begrunnet»

Videre heter det i note 10 i loven: Bestemmelsen er heller ikke forstått slik at den kan utelukke en bedrift fra å praktisere en generell lavere aldersgrense slik at arbeidsforholdet kan bringes til opphør når den aktuelle alder er nådd. Av særlig betydning vil det være om aldersgrensene knyttes sammen med en pensjonsordning.

I KLPs pensjonsordning heter det at «Når man når aldersgrensen for sin stilling har man rett og plikt til å fratre med alderspensjon. Imidlertid gir regler i tariffavtalen mulighet for at de som ikke har oppnådd full pensjon, likevel har rett til å fortsette i stillingen til de fyller 67 år.»

Disse to bestemmelsene var arbeidsgivers begrunnelse for å kreve at Nilsen sluttet. Fagforbundet hevdet på sin side at både tariffavtale og denne bestemmelsen i arbeidsmiljøloven var utdatert på dette punktet siden arbeidsmiljøloven ble endret i 2004, og nå har uttrykkelige bestemmelser som gjør det forbudt å diskriminere blant annet på alder.

Fagforbundet mente det ikke er aldersdiskriminering å ha regler som gir folk rett til å gå av med særaldersgrense, men at det måtte være i strid med diskrimineringsforbudet å ha regler som innebar plikt til å gå av. Dette så lenge det ikke var saklige grunner for å gå av, som for eksempel at det innbar en sikkerhetsrisiko at vedkommende fikk forsette.

– Vi ønsket å prøve denne saken for domstolene. Saken ble ført for Bergen tingrett. Det ble ingen dom, men vi har inngått et rettslig forlik som innebærer at Adelheid Nilsen får fortsette i arbeidet og dermed opptjene ytterligere pensjonsrettigheter. Det skulle egentlig bare mangle. Dette er jo helt i tråd med arbeidslinja og tankene bak pensjonsreformen, sier forbundsadvokat Anne-Gry Rønning-Aaby, som førte saken for Nilsen.

KORT SAGT

Oppdragstakere blir FAFO-oppdrag

Kartlegger: Det er inngått en avtale mellom Fagforbundet og forskningsinstitusjonen FAFO om å gjennomføre en kartlegging av bruken av oppdragstakere i kommunesektoren.

Kartleggingen skal gjennomføres i perioden april til oktober i år.

– Vedtaket i Landsstyret om å få gjennomført en skikkelig kartlegging av bruken av oppdragstakere skyldes mye det utrettelige arbeidet Akershus-tillitsvalgt Ingvild Bø Moberg har gjort. Hun og etter hvert andre fra Fagforbundet Akershus har vært viktige pådrivere for å få noe gjort.noe med at lovpålagte kommunale omsorgsoppgaver stadig oftere blir løst av oppdragstakere, sier Jan Helge Gulbrandsen, fra Fagforbundets arbeidsutvalg.

Små grå

Rådgiver Ola Ellestad påpeker at dette oppdraget også har en tilleggsvinkling, som han kaller det.

– Vi ønsker først og fremst å få en oversikt over bruken av oppdragstakere, men i tillegg ønsker vi å se dette i sammenheng med bruk av midlertidige stillinger, korttidsansettelser og andre typer «grumsete» ansettelsesforhold, sier Ellestad.

Både Gulbrandsen og Ellestad er enige om at målet for det hele er ønsket om et seriøst arbeidsliv.

I FAFO er det forsker Leif Moland som har hovedansvaret for prosjektet. Han laget i 1994 en rapport til den gang Norsk Kommuneforbund, som het: De små grå (deltidsarbeid og ansettelsesformer i kommunene). Her skrev Moland blant annet at: Andelen ekstravakter og arbeidstakere uten kontrakter utgjør over 20 prosent av personene registrert på lønningslistene. Det er omlag ti ganger så mange som vi får fanget opp via AKU-registeret (Arbeidskraftundersøkelse).

– Det er ytterligere et moment for å gå litt dypere inn i dette. Det er absolutt sannsynlig at bruken av oppdragstakere er stort. Forsker Leif Moland har alle forutsetninger for at dette skal lykkes. Han kjenner til problematikken fra før, sier Ola Ellestad.

– Vi trenger å skaffe oss oversikt over situasjonen før vi kan handle. Mange av oppdragstakerkontraktene er rett og slett uverdige både for dem som jobber og for brukerne. Dessuten kan dette lette føre til dette i realiteten til sosial dumping, hevder Jan Helge Gulbrandsen og Ola Ellestad.

Oppdrag eller ansettelse

Gulbrandsen tror det er mange som i dag går på oppdragstakerkontrakt som skulle hatt et ordinært ansettelsesforhold.

Ifølge Ola Ellestad så kan en stille seg noen kontrollspørsmål for å finne ut om det er grunnlag et ansettelsesforhold eller oppdragstakerkontrakt.

– Dersom betalingen for arbeidet er fastsatt uavhengig av anvendt tid, kan det trekke i retning oppdrag. Det samme gjelder dersom en kan si nei til et oppdrag uten at det får konsekvenser. Hvis det er slik at godtgjøringen øker med antall timer, indikerer det at man har å gjøre med et arbeidstakerforhold. Det kan være vanskelig å se hva som er hva. De offentlige arbeidsoppgavene bør i utgangspunktet bli løst av arbeidstakere, sier Ellestad.

KS forstår problemet

Gulbrandsen og Ellestad forteller at denne problematikken er lagt fram for KS.

– Vi har stilt krav til KS om opprydding. Foreløpig sier de ikke mer enn at de forstår at dette kan være et problem, forteller de.

Jan Helge Gulbrandsen er også opptatt av at kommunene må ta et ansvar for at dette håndteres skikkelig.

– Det kan ikke være opp til en mellomleder eller enkeltpersoner om de skal være på oppdrag eller ha ansettelse i kommunen. Erfaringen vår så langt er at kommuneledelsen egentlig ikke har noen oversikt over denne problematikken i egen kommune. Det må vi kunne forlange at de har.



Rettsløse: Folk bør være ansatt, ikke på oppdrag. Slik sikrer de rett til både pensjon og regulerte arbeidsforhold, mener Jan Helge Gulbrandsen og Ola Ellestad.

KARI-SOFIE JENSSEN |
kari-sofie.jenssen@fagforbundet.no

oss faglig kokebok

Slik verver du bedre

Rekordvekst Fagforbundet vokser og runder snart 300 000 medlemmer. Styrken vår ligger i antall medlemmer. Selv om vi er mange, er potensialet fremdeles stort.

Aldri før har flere meldt seg inn. Bare i april har 2585 yrkesaktive meldt seg inn, slik at vi har passert 195 000. Det gode resultatet kommer gjennom systematisk vervearbeid, der tillitsvalgte på arbeidsplassene følger opp nyansatte, kartlegger uorganiserte, og ikke minst følger opp de som melder seg ut.

Hvor er potensialet?

Fortsatt står folk som ideologisk tilhører vår bevegelse utenfor Fagforbundet. Den vanligste grunnen er at de aldri har blitt spurt om å bli medlem! Potensialet for å verve er stort. Innenfor de kommunale områdene er ca 20 prosent uorganiserte. Innenfor private helse- , sosial- og omsorgstjenester, som private barnehager, er over halvparten uorganisert.

Barnehagesektoren har sterk vekst, særlig innen private barnehager. Blant assistenter og fagarbeidere er det ca 50 000 ansatte. Av disse har Fagforbundet litt under 20 000 medlemmer. Vi burde kunne øke organisasjonsgraden i denne gruppen til 65 prosent. Dette vil utgjøre cirka 12 000 nye medlemmer. Dette er en av grunnene til at barne- og ungdomsarbeideren er en av åtte utvalgte yrkesgrupper i plogspissprosjektet.

En annen vekstsektor er barnevernet, selv om den ikke er like stor som barnehagesektoren.

Systematisk vervearbeid i fagforeningene

Fagforeningene må ha en systematisk oppfølging av vervearbeidet for at vi skal fange opp dette potensialet. Hver fagforening bør ha en ambisjon om at de skal være det naturlige valget for alle ansatte innen organisasjonsområdet. Derfor må medlemsutviklingen opp som egen sak på alle styremøter. Dere bør diskutere:

- Har vi oversikt over organisasjonsforholdene innenfor vårt organisasjonsområde – alle tjenestesteder på alle tariffområder?
- Har vi oppslag med informasjon om Fagforbundet og lokale tillitsvalgte på alle arbeidsplasser?
- Har vi rutiner for oppfølging av alle nyansatte?
- Har vi tillitsvalgte (kontaktpersoner) på alle arbeidsplasser innenfor alle tariffområder?
- Har vi faste rutiner for oppsøkende virksomhet på arbeidsplassene? Hvor ofte har vi det – og er dette nok?
- Har vi rutiner for å ta personlig kontakt med medlemmer som melder seg ut for å høre årsaken?

Tre ord

Det er også viktig å bruke de sakene det jobbes med og de seirene som er oppnådd som lokale verveargumenter. Dette kan for eksempel gjøres ved å ha informasjonsskriv som forteller medlemmene hva vår forening jobber med.

Nå kan man melde seg inn via SMS. Den uorganiserte sender SMS med kodeord Fagforbundet medlem til 1980. I løpet av kort tid ringer noen fra forbundet (sentralt) tilbake, for å registere medlemskap.

Fire hjelpemidler

Her er fire nyttige hjelpemidler:

- Vervesjekken
- Argumenter og motargumenter er et hefte som innholder faktaopplysninger og svar som du kan bruke
- Tipshefte for bedre verving
- Temakurs: Verving

KRISTIAN TANGEN |
kristian.tangen@fagforbundet.no

Fagforbundet siden sist

- Arbeidsutvalget har behandlet retningslinjer for Fagforbundet Ungdom. Retningslinjene ble laget, behandlet og vedtatt på den 2. ordinære ungdomskonferansen i Trondheim 19.–21. september 2007. Retningslinjene har vært til behandling i vedtektsgruppa sammen med handlingsprogrammet for Fagforbundet Ungdom.

- Kollektivkampanjen er en viktig aktør i kampen for økt satsing på kollektivtrafikken. De krever økte bevilgninger, de arbeider for kollektivfelt og en god belønningsordning. Kollektivkampanjen har fått støtte for 2008 på kr. 34 000. Det er like mye som Fagforbundet støttet i 2007 og i 2006.

- Det skal inngås avtale med FAFO om å gjennomføre en kartlegging av bruk av oppdragstakere i kommunesektoren. Kartleggingen skal gjennomføres i perioden april – oktober 2008. FAFOs rapport vil foreligge i oktober 2008.

- Bergens Sporvegsfunksjonærers Forening har fått en bevilgning på kr 50 000 til utgivelse av 100-års jubileumsbok.

- LOs barne- og familieorganisasjon Framfylkningen har fått kr 30 000 til en kampanjeside for «Lilletinget» for ungdom.

- Nei til Atomvåpen har fått et økonomisk bidrag på kr 50 000 til organisasjonens arbeid.

- Det bevilges kr. 50 000 til Amnesty International Norge sin kamp for menneskerettigheter i 2008.

- Det er bevilget kr 20 000 til Norsk Folkehjelps innsamlingsaksjon 1. mai til arbeid i Sør-Sudan.

- Det er satt i gang en kartlegging av arbeidsmiljøet blant Fagbladets og Informasjonsavdelingens ansatte. Bedriftshelsetjenesten står for selve kartleggingen. Årsaken er at det pågår et arbeid med å gjennomgå organiseringen av informasjons- og journalistressursene. Det har medført uro, spesielt blant Fagbladets ansatte.

- Fagforbundet har vedtatt å støtte Norsk Folkehjelps arbeid i Burma. Norsk Folkehjelp har et effektivt apparat med lang erfaring i nødhjelpsarbeid. Det er viktig å støtte de kreftene som kan drive et godt arbeid i området. Det er årsaken til at Fagforbundet velger å støtte akkurat Norsk Folkehjelp.

- Tillitsvalgte som vil snakke med noen av oss som er ansatt i Fagforbundet, må ringe litt tidligere! Vi har sommertid fra 15. mai til 15. september. Arbeidstida er da fra kl. 08:00 til kl. 15:00.

- Fagforbundet fyller fem år i juni. I den forbindelse er det vedtatt at hver fagforening kan få inntil kr 2 000 til aktivitet i forbindelse med jubileet. Vi utfordrer alle fagforeningene til å markere den 17. juni. Det ryktes allerede at noen er i gang med planlegging av kake til beboerne på sykehjemmet, pølsefest i barnehagen, arbeidsplassbesøk hos uorganiserte og mye mer.

FAGFORBUNDET

UTGIVER: Fagforbundet
ANSVARLIG REDAKTØR: tone.zander@fagforbundet.no
FAGREDAKTØR: geirmund.jor@fagforbundet.no
I REDAKSJONEN: nils.fredrik.hansen@fagforbundet.no
ellisiv.solskinnsbakk.selnes@fagforbundet.no
kari-sofie. jenssen@fagforbundet.no

LAYOUT: berit.paulsen@fagforbundet.no
kjell.olufsen@fagforbundet.no
REDAKSJONEN AVSLUTTET: 28. mai
OPPLAG: 18 500
TRYKK: Aktietrykkeriet

MILJØMERKET 241 393 Trykksak



Ikke skuddredd: Han begynte ikke å jobbe i barnehage for å streike, men meldte seg inn i Fagforbundet da det ble fare for streik.

Christian W. Granberg

NYSGJERRIG – Jeg begynte å jobbe her i barnehagen i fjor sommer, forteller Christian W. Granberg. Han tok jobben fordi han var nysgjerrig på yrket. Det har gitt mersmak. Til høsten har den ufaglærte barnehageassistenten søkt seg til førskolelærerutdanninga på Høgskolen i Oslo.

21-åringen jobber i Mor Go´hjertas barnehage på Bjølsen i Oslo. Den er en skikkelig maurtue av en barnehage. Det kryr av unger i den ni avdelinger store barnehagen, som ligger flott til i et stort, grønt område nede ved Akerselva.

Barnehagen er oppkalt etter en dame som i gamle dager drev kolonialbutikk i området – og som var gavmild med varer til de fattige. Det er ikke riktig så dårlig stilt for Christian og kjæresten at de trenger Mor Go´hjertas hjelp. Men organisere seg det vil han.

– Jeg fortjener en lønnsøkning.

Christian representerer en av de raskest voksende medlemsgruppene i Fagforbundet. Og er dermed en viktig bidragsyter til at Fagforbundet runder 300 000 medlemmer hvert øyeblikk. Regjeringas barnehageløfte har selvfølgelig vært viktig for at Fagforbundet vokser innen sektoren, men fagforeningene har også jobbet godt med å være synlige for de nyansatte innenfor barnehagene.

– Jeg ble dratt med på et fagforeningsmøte av kjæresten. Hun jobber i en barnehage rett oppi her, sier Christian om hvorfor han ble medlem i Fagforbundet. Christian og kjæresten er ikke redd for å ta en konflikt.

– Hun mener det er stor fare for at det blir streik i år. Vi har ikke lyst til å være streikebrytere på noen som helst måte, derfor meldte vi oss inn, slår Christian fast.

Han mener det er gode grunner for å streike.

– Jeg tjener helt greit, men det er en slitsom jobb. Det er vi som betaler når arbeidsgiver ikke har råd til vikarer. Jeg fortjener en lønnsøkning, sier Christian.

– Og det er du villig til å streike for?

– Ja, kommer det utvetydig fra Christian Granberg.

NILS FREDRIK HANSEN | nils.fredrik.hansen@fagforbundet.no

oss nytt om navn

oss@fagforbundet.no



Gøril Brix, HTV fra Bråset bo- og omsorgssenter fungerer nå som organisasjonssekretær og opplæringsleder i Fagforbundet Asker, etter at Jørgen Wilhelmsen ble barnehagestyrer i Drammen.

Vidar Fosshaug, er valgt til ny leder for Fagforbundet Eidsvoll. Han har vært hovedverneombud i 12 år og har sittet i styret for Fagforbundet Eidsvoll i mange år.



Tove Irene Kvisler Undseth, er ny ungdomstillitsvalgt i Rendalen kommune. Hun er 27 år og er hjelpepleier i hjemmetjenesten.

Anne Iversen, ble valgt til leder i Fagforbundet Vestnes avd. 189 på et ekstraordinært årsmøte.

Tore Andre Jakobsen, nestleder i Fagforbundet Nordland, blir ny representant i skoleringsutvalget for resten av landsmøteperioden.

Svein Møllersen fratrådte den 31. mars som Nordlands representant i skoleringsutvalget grunnet bytte av jobb.

Anne-Lise Engkrog Salen, er valgt som ny tillitsvalgt for Fagforbundet Sula kommune Seksjon kontor og administrasjon. Tidligere tillitsvalgt Dagrun Vassbotn takker for seg.

Hans Christian Lundervold, har gått av som leder for Seksjon kirke, kontor og oppvekst i Fagforbundet Rogaland og har tiltrådt stilling som rådgiver ved Kompetansenteret i Stavanger.
Ny leder for Seksjon kirke, kontor og oppvekst i Fagforbundet Rogaland er Margrethe Kaarvaag fra avd. 019, Fagforbundet Stavanger.

Jeanette Paulsen, er tilsatt som sekretær ved Kompetansesenteret i Skien. Hun begynte 13. mai.



Stine Heimdal, kontorlærling på hovedkontoret i Fagforbundet, har fått fagbrev. Hun har vært med på en rekke kurs og konferanser og møtt tillitsvalgte fra mange deler av landet.

Knut A. Johansen, fra Førde er valgt som ny representant i Skos seksjonsstyre. Han har bakgrunn fra oppvekstsektoren. Steinar Mosvik, May-Britt Sundal og Tor Dale rykker opp som henholdsvis 1., 2. og 3. vararepresentant i seksjonsstyret.



Suzanne Pettersen, er fra Andøy og har vært nestleder i ungdomsutvalget siden 2007. Nå er hun valgt som leder for ungdomsutvalget i Nordland, etter Line Tollefsen.

Kristin Skogli, er tilsatt som rådgiver i Seksjon helse og sosial i Keysersgt 15. Hun tiltrer 1. juni.

Nytt om navn
Send en e-post og fortell oss om tillitsvalgte som bytter jobb og tillitsverv. Send gjerne med bilde.

oss kurs & konferanser

Skeive dager – Oslo
Skeive Dager-leder Stein Runar Østigaard lover høy stemning under Skeive Dager, 20. til 29. juni 2008. Stikkord; pride, partytelt, rådhusplassen og solidaritet i kombinasjon med god underholdning, hele kvelden. Skeive Filmer er en årlig internasjonal filmfestival med fokus på homo-, bi- og transkjønnete temaer. Se program på www.skeivedager.no

LOs utdanningskonferanse 2008
Utdanningskonferansen vil finne sted på Sørmarka fra 18. – 19. september 2008. Av: Samfunnspolitisk avdeling. Påmelding: www.lo.no

Hvordan bidra til å skape godt arbeidsmiljø og en god arbeidsplass?
Fagforbundet Finnmark inviterer, 5. juni. Utfordringer/tema: Arbeidsmiljøutfordringer, teamarbeid, kommunikasjon, organisasjonskultur, makt – maktmisbruk, takling av vanskelige personer og konflikthåndtering.

Mennesket som ressurs
Fagforbundet Rogaland og Fagforbundet Sandnes inviterer høgskoleutdanna medlemmer og de som er med i LOK til kurs 29. og 30. september 2008. Tema: «Det nære språket» – mennesket som ressurs. Påmelding seinest 10. september. Påmeldingsskjema og priser finner du på www.fagforbundet-rogaland.no

Arbeidsmiljøkonferanse i Ulvik
Årets konferanse, 16. og 17. oktober, har tittelen «Et tilrettelagt arbeidsliv». Konferansen arrangeres i Ulvik kurs- og konferansesenter og er en viktig møteplass for både arbeidsgivere og arbeidstakere som ønsker et godt arbeidsmiljø på sin arbeidsplass. Programmet finnes nå på aktueltsiden til Fagforbundet Hordaland, og kommer i papirutgave fra medio august. Frist for påmelding: 17. september

Etikk og kommunikasjon – 10 studiepoeng Tromsø
Modul 3 i studiet «Offentlig saksbehandling» for ansatte i offentlig sektor som jobber med saksbehandling. Studiet skal bidra til bevisstgjøring om etiske utfordringer innenfor saksbehandling, kundebehandling og forvaltning. Tema: Etiske tradisjoner, Dialog, Konfliktløsning, Samfunnsansvar, Verdier, Språk og saksbehandling i offentlig forvaltning: Rett språk, godt språk, Hovedprinsippene i offentlig saksbehandling. Undervisningen forutsetter at studentene har en viss erfaring fra offentlig saksbehandling. Arrangør: Kommunal Kompetanse Region Nord, Tlf: 41783700.

oss redaksjonen

oss@fagforbundet.no

Send oss en e-post og si din mening og kom med tips!