

# Vi sier nei takk



FOTO: JAN LILLEHAMRE

... når Høyre og Frp vil forandre arbeidslivet. De kaller det frihet og fleksibilitet. Men det de foreslår er at folk skal jobbe mer overtid, mer i helgene og at færre skal ha fast jobb.

**Vi vil ha fast jobb og trygg inntekt.**

**Side 4-5**

### Har råd til 6-timersdag

– Kravet må komme fra arbeidsplassene, sa nestleder i Fagforbundet, Sissel Skoghaug, til Kvinner på tvers. Med sekstimersdagen kan vi lettere organisere det samfunnet vi har bruk for i framtida.

**Side 2**

### I tariffavtalen

Fagforbundet har for første gang fått inn i tariffavtalen at når en kommune vurderer å overdra en virksomhet til private skal følgene for de ansattes lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår utredes.

**Side 2**

### Kjære Robert

Endringene i arbeidsmiljøloven er verken moderne, familievennlige eller framtidssikre. Endringene tar oss tvert i mot tilbake til 1930-, 40-, 50- og 60-tallet, skriver LO-advokat Atle S. Johansen.

**Side 6**



FOTO: KARI-SOFIE JENSEN



ILL. FOTO: FAGFORBUNDET



FOTO: KRISTIAN BRUSTAD, LO MEDIA



# Viktig våpen i budsjettkampene

Kommunestyre samles landet rundt til budsjettforhandlinger. Det vil garantert komme forslag om privatisering og konkurranseutsetting flere steder. Da er det viktig å vite at Fagforbundet har et nytt våpen i budsjettkampene.

For første gang har Fagforbundet fått inn i tariffavtalen i KS-området (kommuner unntatt Oslo) at når en kommune vurderer å overdra en virksomhet til private, uansett om det kalles anbud, privatisering eller annet, så skal det utredes hvilke følger det vil få for de ansattes lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår.

– Dette er viktig. Vi kan nå kreve at kommunen går gjennom hvilke konsekvenser et privatiseringsvedtak får for den enkelte. Vi kan oppnå to ting. For det første vil en skikkelig utredning vise at det er langt mindre å spare enn det kan se ut til. For det andre får politikerne lagt på bordet hva et slikt vedtak kommer til å bety økonomisk for den enkelte ansatte, sier Fagforbundets leder, Mette Nord.

## Beholder forpliktelser

Fagforbundet har erfart at det politiske grunnlaget for et vedtak om privatisering mange ganger er for dårlig. Det framstilles ofte som om kommunen slipper unna sine pensjonsforpliktelser overfor sine tidligere ansatte dersom virk-

somheten overtas av private. Det er ikke riktig, fordi rettighetene folk allerede har tjent opp skal reguleres i takt med pris og lønnsvekst. Dermed vil kommunen ha forpliktelser overfor sine tidligere ansatte i mange tiår framover. Dette er ikke nytt. Det nye er at kommuneadministrasjonen nå må beregne og redegjøre for disse kostnadene når de foreslår å sette noe ut på anbud eller på annen måte la private overta.

En annen viktig side ved denne nye bestemmelsen er at kommunen må redegjøre for de store konsekvensene en privatisering kan innebære. Det er etter hvert kjent at folk over 55 år vil rammes ekstremt hardt av en privatisering. AFP-reglene i privat sektor er formet slik at de mister rett til AFP. Det samme gjelder uførepensjon, fordi mange av innskuddsordningene ikke har uførepensjon.

## Hele sannheten skal fram

Ofte blir slike dramatiske konsekvenser underkommunisert både til de ansatte og politikerne.



FOTO: KARI-SOFIE JENSEN



**Avtalefestet:** Ta i bruk tariffavtalen (i KS-området) som pålegger kommunene å utrede konsekvensene ved anbud, konkurranseutsetting eller privatisering, oppfordrer Mette Nord.

Det var det som skjedde i Austevoll kommune da de privatiserte både renhold og hele omsorgssektoren for et par år siden. De ansatte fikk vite at de riktig nok ville få en ny pensjonsordning, men at den var omtrent like god som den gamle. Det samme budskapet gikk til kommunens politikere. Takket være våkne tillitsvalgte viste det seg raskt at virkeligheten var en annen. Kommunens politikere valgte å rette opp sine egen feil ved å grave ganske dypt i kommunekassa og dele ut gavepensjoner til dem som var hardest rammet.

– Austevoll er et godt eksempel på hva vi håper å unngå med denne nye bestemmelsen. Når administrasjonen er pålagt å redegjøre for alle økonomiske sider ved en privatisering eller annen form for overdragelse av virksomhet til private, må de også redegjøre for alle ulempene. Det har ikke blitt gjort til nå, eller i hvert fall i alt for liten grad, sier Mette Nord.

GEIRMUND JØR

# – Kravet om sekstimersdag må komme fra arbeidsplassene

– Ja, vi har råd til sekstimersdag, sa Fagforbundets nestleder Sissel M. Skoghaug, til en utålmodig forsamling Kvinner på tvers. Nettverket var samlet for 21. gang i Oslo.

– Med sekstimersdagen kan vi lettere organisere det samfunnet vi har bruk for i framtida – et åpnere, mer familievennlig samfunn. Vi får tid til både ungene og foreldrene våre. Sekstimersdag legger også til rette for et arbeidsliv der flere kan være med, påpekte Sissel Skoghaug.

## Nøkkel til heltidskultur

– De som har selvvalgt deltid i dag, vil med kortere arbeidsdag kunne gå i full stilling. Kanskje får vi ikke en heltidskultur på kvinnedominerte arbeidsplasser før vi får til sekstimersdagen, sa nestlederen og understreket at Fagforbundet mener Norge har råd til det.

– Regjeringas perspektivmelding til Stortinget (2013) hevder at vi trenger mer penger til pensjon og flere ansatte i pleie og omsorg. Forbruket skal tredobles fra i dag til 2060.

Sissel Skoghaug stilte spørsmål ved om kloden kan bære dette.

– Skal vi gå inn for fortsatt vekst, eller stoppe opp og spørre om det er økt forbruk som gjør oss lykkelige, eller mer tid med familie og venner, spurte hun og trakk fram at arbeidsgiverne hevder at spesielt kvinner må jobbe stadig mer for å møte utfordringene.

På konferansen ble tall fra Statistisk sentralbyrå lagt fram som viste at vi ikke blir nødt til å jobbe mer.



FOTO: MARIA WATTNE

**Historisk:** For nesten ett hundre år siden ble kravet om åtte timers arbeidsdag innfridd. Da oppdaterte Skjønstå Arbeidsmandsforening i Sulitjelma kravet ved å male over 8-tallet med et 6-tall. Kopi av historisk fane på konferansen.

Norge har råd til kortere arbeidsdager, slik også NRK Brennpunkt viste 1. april.

– Hvis vi ikke vi gjennomfører denne reformen (arbeidstidsforkorting), så blir den økonomiske veksten større, og det

vil bety enda mer profitt til eierne, sa økonom Roar Eilertsen fra De Facto om statistikken han presenterte.

## Når kommer kravet?

– Vi har et valg. Vil vi ha mer tid eller mer forbruk? spurte Sissel Skoghaug på vegne av Fagforbundet.

Forbundets prinsippprogram krever flere og mer langvarige forsøk med sekstimersdag med full lønnskompensasjon. Likevel sa nestlederen at forbundets strategi ikke er å fremme kravet om sekstimersdag i tariffforhandlinger nå.

– Det er for tidlig. Vi må ha flere og lengre forsøk så resultatene kan dokumenteres. I tillegg vil vi opplyse og få fram debatt så folk skjønner fordelene. Og vi må skaffe oss allianser. Fagbevegelsen kan ikke ta denne kampen uten miljøbevegelsen. Tariffkravet må reises når sekstimersdagen er en debatt med temperatur som engasjerer hele samfunnet, sa Sissel Skoghaug.

Blant Kvinner på tvers var engasjementet på plass allerede. En egen gruppe har foreslått at alle tar sekstimersdag den 6. mars 2015, eller som forening støtter kravet på andre måter.

Les mer på [www.sekstimersdagen.no](http://www.sekstimersdagen.no)

MARIA WATTNE

## Kvinner på tvers

- Et samlingspunkt for diskusjoner på tvers av kvinnebevegelse og fagbevegelse, hovedorganisasjoner, privat og offentlig sektor.

- Holder fast på at heving av kvinnelønna, likelønn og sekstimersdagen er avgjørende for en likeverdig plass i arbeidslivet.

- Har tatt opp velferdsstatens betydning for kvinner: rett til pensjon, rettigheter for enslige mødre.

- Bygger nettverk med kvinner med minoritetsbakgrunn.

- Opptatt av internasjonal solidaritet.

- Setter vold mot kvinner på dagsordenen som en sentral sak for fagbevegelsen

- Inspirerer, gir økt kunnskap, utvikler idéer om hva som kan gjøres og bygger nettverk på tvers.

- Kvinner på tvers' 21. årssamling hadde tittelen *Likestilling på glattisen – hva nå?*

**Følg Kvinner på tvers på facebook og twitter:**

[facebook.com/kvinnerpaatvers](https://www.facebook.com/kvinnerpaatvers)  
@kvinnerpTvers



# Historisk uravstemning

For første gang har Fagforbundet gjennomført en uravstemning elektronisk, og de aller fleste som deltok i avstemninga, valgte å gjøre det på SMS. Rundt en fjerdedel stemte på nett og kun knappe tre prosent leverte på papir.

Den historiske uravstemninga fant sted i oppgjøret for ansatte i private barnehager, i PBL-området.

Totalt stemte 28,43 prosent av medlemmene. Det er en markant oppgang fra forrige hovedoppgjør i PBL-området i 2012, da 18,8 prosent deltok i uravstemninga.

## Får opp prosenten

At deltakelsen ved uravstemning blir noe høyere, kan være en bonuseffekt av elektronisk uravstemning.

– Ved å gjøre det enklere å delta i uravstemninga, håpet vi så mange som mulig ville bruke stemmeretten sin til å si hva de mente om resultatet.

– Det ser det ut til at vi klarte, siden flere har avgitt stemme, sier medlem i Fagforbundets arbeidsutvalg, Jan Helge Gulbrandsen.

– For å utnytte de tekniske mulighetene best mulig, er det viktig at forbundet har riktige telefonnumre og e-poster til medlemmene, påpeker Gulbrandsen.

Han oppfordrer alle til å logge seg inn i medlemsportalen og registrere eller oppdatere kontaktinformasjonen sin.

– Det er ingen tvil om at Fagforbundet vil jobbe videre med elektronisk uravstemning, og innlemme de største oppgjørene i neste runde. Da er det uhyre

viktig at opplysningene er riktige i Fane2 og medlemsportalen, understreker Jan Helge Gulbrandsen.

## Godt resultat

– Stor uenighet om tjenstepensjon var årsaken til brudd i forhandlingene med PBL i juni.

Resultatet fra meklinga ga en videreføring av dagens pensjonsordning og et lønnsoppgjør på nivå med kommuneoppgjørets ramme på 3,3 prosent.

Av medlemmene som stemte, var det bare 4,10 prosent som sa nei.

## Sparer miljøet

Noen hundretusen uravstemningsdokumenter færre er både en økonomisk og miljømessig besparelse.

– En annen fordel med elektronisk stemming, er at resultatet når medlemmene i en mer kortfattet versjon, med mulighet til å gå inn og fordype seg, i stedet for at de får en stor bunke papirer i posten. Dette er framtida, sier Jan Helge Gulbrandsen.

ELLISIV SOLSKINNSBAKK



ILL.: KJELL OULFSEN

Hva skal til for at du er villig til å betale mer skatt?



**Janne Næra,**  
vara SKA  
Fagforbundet  
Vestfold.

– Dersom en får inn tannhelse under egenandelen er jeg villig til å betale mer skatt. Det er viktig å huske på at tenner også er en del av kroppen – derfor mener jeg tennene skal likestilles med andre plager.



**Mariann Brandstad,**  
fylkesleder  
Fagforbundet  
Møre og Romsdal.

– At jeg får de tjenestene jeg til enhver tid har behov for. Det gjelder ikke bare for meg, men også de som er rundt meg – som familien. At vi har et godt barnehagetilbud, god skole og en eldreomsorg som bygger på kompetanse og kvalitet.



**Lars Kristiansen,**  
sekretær  
Fagforbundet  
Oslo.

– I utgangspunktet ingenting. Det er fordi jeg er for mer skatt. Jeg mener skatt er den beste forsikringen til et godt og trygt velferdssamfunn.



**Lars Kvale,**  
leder  
Fagforbundet  
Levanger.

– Det må være om den bidrar til trygge norske arbeidsplasser. Det er en den viktigste forutsetningen for et godt liv. Vi som jobber i kommunal sektor vil ikke at våre arbeidsplasser skal privatiseres.

# Markering for tannhelse

Fagforbundet Ungdoms kampanje; «For tannhelse inn i egenandelsordninga», avsluttes med markering foran Stortinget onsdag 5. november klokka 14.00. Du er invitert!

– Tennene er en del av kroppen, ikke bare fram til du er 18 år. Derfor mener vi at tannhelse må inn i egenandelsordninga på lik linje med den offentlige helse-tjenesten, sier Christina Beck Jørgensen, leder av Fagforbundet Ungdom.

Siden starten av sommeren har Fagforbundets ungdommer satset stort på kampanjen, blant annet ved å samle inn underskrifter, både på postkort og på internett. Kampanjensiden på Facebook har fått hele 32 000 følgere på rekordtid.

Kampanjen avsluttes og underskriftene overleveres til helseministeren under markeringa foran Stortinget.

I tillegg blir det musikk og appeller fra Jørgensen selv, samt Patrick Austvik, klubblleder fra Jernbaneforbundet og generalsekretær i Pensjonistforbundet, Harald Olimb Norman.

– Vi håper så mange som mulig møter opp, og at de gjerne tar med det de har av flagg, faner og bannere. Det er viktig å vise at vi er mange som



FOTO: MONICA LARSEN/PENSIJONISTFORBUNDET/MARTINE GRYMVR

**Holder appell:** På markeringa 5. november blir det blant annet appeller fra Patrick Austvik (fv.), klubblleder fra Jernbaneforbundet, Harald Olimb Norman, generalsekretær i Pensjonistforbundet og Christina Beck Jørgensen, leder av Fagforbundet Ungdom.

står sammen bak dette kravet, sier Jørgensen.

## Mange utsetter tannlegebesøket

I Norge er tannlege gratis for barn og unge fram til de er 18 år. Deretter er tannpleie delvis subsidiert fram til de fyller 20 år. Ellers er tannbehandling gratis for psykisk utviklingshemmede, eldre langtidssjuka og uføre i institusjon og langtidspleie. Det er en god start, men ikke nok, mener Jørgensen.

– Mange utsetter tannlegebesøk fordi det er dyrt, og over tid kan det få alvorlige konsekvenser. Det begynner i det små, med dårlig ånde, misfargede tenner og tannstein, etter hvert blir det hull og betennelser, rotfylling og tannråte.

I verste fall kan man ende opp med underernæring fordi man ikke klarer å få i seg mat.

## God tannhelse er viktig

Levekårsundersøkelsen fra 2008 viser at så mange som 140.000 nordmenn lar være å gå til tannlegen på grunn av dårlig råd.

– God tannhelse reduserer faren for andre sykdommer og lidelser. En god offentlig tannhelseordning vil kunne spare samfunnet for mye penger som i dag blir brukt til behandling av alvorlige sykdommer som oppstår på grunn av folks dårlige tenner. Tennene våre er en del av kroppen. Derfor må tannhelse likestilles med andre offentlige helsetjenester, mener Christina Beck Jørgensen.

Mer informasjon om kampanjen, markeringa og underskrifter finner du på: [facebook.com/tannhelsepaalvor](http://facebook.com/tannhelsepaalvor)

MARTINE GRYMVR



**Til helseministeren:** Femte november klokka 14.00 leveres flere tusen postkort med underskrifter til Bent Høie.

## Spar regnskogen

**Får du OSS e-post-nyhetsbrev, kan du reservere deg mot å få papirutgaven. Fyll ut medlemsnummer og navn for bare å få nyhetsbrev på epost og lese OSS på nett:**

<http://oss.fagforbundet.no/om>



# Fagforbu NEI T

Vi sier nei takk når Høyre og Frp vil forandre arbeidslivet. Det de kaller frihet og fleksibilitet betyr egentlig at du skal jobbe mer overtid, mer i helgene og at færre skal ha fast jobb.

Vil du jobbe 79 timer i uka? Det blir tillatt, dersom endringsforslagene om overtid og gjennomsnittsberegning i arbeidsmiljøloven vedtas.

Regjeringa vil utvide antall timer det er lov å arbeide per dag og fjerne regelen om at folk som jobber turnus skal ha fri minst annenhver helg. Regjeringa vil fjerne fagbevegelsens rett til å behandle spørsmål der arbeidsgiver ønsker arbeidstider som går ut over arbeidsmiljølovens grenser.

#### De viktigste endringene

- Arbeidstilsynet har regnet ut at samlet ukentlig arbeidstid kan bli 79 timer.
- Arbeidsgiver kan i tillegg pålegge inntil 15 timer overtid i uka. Dette er fem timer mer enn i dagens bestemmelse.
- Ved avtale med tillitsvalgt kan samlet daglig arbeidstid komme opp i 16 timer.
- En undersøkelse som Sentio har gjort for Fagforbundet viser at lange vakter gir økt risiko for feil.
- Mange flere vil få midlertidig stilling, og mister dermed muligheten til å ta opp boliglån.
- Forslaget innebærer at søndagsarbeid som hovedregel er tillatt dersom vilkårene er til stede og at man kan jobbe 26 søndager på rad.
- For aleneforsørgere vil lengre vakter gjøre det vanskeligere å bringe og hente barn i barnehagen.

#### Felles front mot et tøffere arbeidsliv

Rett før sommerferien la arbeidsminister Robert Eriksson (Frp) fram en rekke forslag til endringer i arbeidsmiljøloven.

Eriksson mente endringene var «forsiktede oppmykninger» som ville skape et mer fleksibelt arbeidsliv. I etterkant har arbeidsministeren møtt kraftig motstand fra arbeidstakere og en fagbevegelse som er bekymra for morgendagens arbeidsliv.

#### 8 av 10 går mot regjeringas forslag

LO Media har gått gjennom alle høringsvarene som har blitt sendt til arbeidsminister Robert Eriksson i forbindelse med regjeringas forslag til ny arbeidsmiljølov. Dommen er knusende; Hele 126 av av 162, eller åtte av ti hørings svar er negative til regjeringas forslag. Kun 1 av 10 støtter den blåblå regjeringas forslag til ny arbeidslivspolitik. Den sterkeste faglige kritikken kommer fra statens eget kontrollorgan, Arbeidstilsynet.

Arbeidstilsynet konkluderer med at regjeringas såkalte oppmyking av arbeidsmiljøloven kan føre til mer sykdom, mer stress, flere ulykker, og vanskeliggjør innsatsen mot arbeidslivskriminalitet.

#### Full støtte til Fagforbundet

Leder i Fagforbundet, Mette Nord, mener høringsvarene til Arbeidstilsynet gir full støtte til Fagforbundets kritikk mot forslagene.

– Robert Eriksson har så langt ikke imøtekommet våre argumenter på en saklig og ryddig måte. Når Arbeidstilsynet påpeker de samme svakhetene ved flere av forslagene, mener jeg det styrker motstanden med en ny faglig tyngde, avslutter Mette Nord.



ILL. FOTO: JAN LILLEHAMRE

## Samarbeid lønner seg

**Høyrekreftene vil ha oss til å tro at konkurranse og marked er svaret når kommuner skal spare.**

På oppdrag fra Fagforbundet har De Facto, kunnskapscenter for fagorganiserte, undersøkt om det motsatte kan være tilfelle. Kan samarbeid lønne seg økonomisk?

Rapporten er kommet og heter «Lønnsom medbestemmelse».

Forskerne har sett på Lunner kommune i Hedmark som over lang tid har hatt et gjennomgripende trepartssamarbeid. Kommunen har erstattet administrasjonsutvalget med et trepartssamarbeidsutvalg med klart definert

ansvar og oppgaver knyttet opp mot kommuneplanverket.

#### Alle bidrar

Fagforeningene, ikke minst Fagforbundet Lunner, har tatt på seg rollen som medspiller i gjennomgangen av tjenestetilbudet. Alle ansatte har gått på kurs for å få en felles forståelse for kommunens verdigrunnlag og utfordringer. Lunner har håndtert en vanskelig økonomi ved å lytte til de ansatte om hvor kuttene kan tas. Til gjengjeld for sitt engasjement har de ansatte opplevd trygghet gjennom stillingsbank og en garanti mot privatisering av kommunale virksomheter.

#### Lønnsomt

Konkurranseutsetting, andre former for privatisering eller økonomisk hestekur med kutt og nedbemanninger fører ofte til høyt sykefravær, tidligpensjonering og mange som søker nye jobber. Slik har det ikke gått i Lunner kommune. Forskerne fant at det legemeldte sykefraværet i kommunen i 2013 lå to prosent under landsgjennomsnittet. Uttaket av AFP er om lag på halvparten av landsgjennomsnittet. Antallet, ansatte som slutter og må erstattes ligger også på halvparten av gjennomsnittet. Til sammen utgjør disse tre faktorene en årlig økonomisk verdi på 10 – 12 millioner kroner for kommunen. Sammenlig-

net med en kuttkommune i økonomisk stormvær, er verdien mye større.

#### Samarbeid har æren

Skyldes dette det gode samarbeidet? De Facto har gjennom spørreundersøkelser og intervjuer dokumentert at den kommunale organisasjonen opplever det sånn. Ved bruk av en tilpasset versjon av SINTEFs målesystem for samarbeid, har de ansatte gitt høy score på verdier som «demokrati og medvirkning», «evne og vilje til ansvar» og «omstilling og kreativitet». Samarbeid lønner seg – også økonomisk.



# ndet sier TAKK

## AML: Fagforbundet mener

**Arbeidsmiljøloven** er en vernelov. Arbeidsgiver har styringsrett på en arbeidsplass, og kan bestemme hvem som skal gjøre hva, hvor og når. Det er et ujevnt styrkeforhold mellom arbeidsgiver og ansatt. Loven er laget for å begrense denne styringsretten og jevne ut dette styrkeforholdet, blant annet slik at ansatte ikke blir presset til å utføre arbeid som kan være helseskadelig.

**Arbeidstid:** Økt mulighet til å pålegge overtid er fleksibelt for arbeidsgiver, ikke så fleksibelt for arbeidstaker. Mer pålagt overtid vil gi større press på arbeidstakerne og gjøre det vanskeligere for folk å planlegge hverdagen. Spesielt når det gjelder rammene for individuelle avtaler, vil dette – i tillegg til forslagene om utvidete rammer for gjennomsnittsberegning – legge et utilbørlig press på den enkelte arbeidstaker når det gjelder lange arbeidsdager.

**Midlertidige stillinger:** Regjeringa hevder at faste ansettelser fortsatt skal være normen, men åpner i praksis for at det blir lovlig at alle nyansettelser kan være midlertidige i 9 eller 12 måneder. Dette bidrar til å omdefinere midlertidighet til normalordning.

Midlertidig ansettelser skaper usikkerhet omkring personlig økonomi og mulighet til å planlegge både karriere og privatliv. Bankene gir sjelden boliglån til unge eller andre som ikke har fast stilling. Som fast ansatt står man også sterkere overfor arbeidsgiver ved en eventuell uenighet, og det er lettere å stille krav om et bra arbeidsmiljø.

**Langvakter:** De siste årene har stadig flere kommuner søkt om å få innføre såkalte «nordsjøturnuser» i pleie- og omsorgssektoren. Vaktene varierer fra 14 til 72 timer. Når denne typen arbeidstid

tas i bruk i helse- og omsorgssektoren, gjøres det på andre betingelser enn for de som jobber i Nordsjøen. Man bor hjemme med alt det medfører av omsorgsoppgaver, husarbeid og aktiviteter, i tillegg til lange arbeidsdager.

I en undersøkelse blant medlemmer som jobber turnus som inkluderer natt- og/eller helgearbeid på sykehus, sykehjem eller hjemmesykepleien som Sentio Research Norge AS har gjort for Fagforbundet, sier 63 prosent at de er mot forslaget om å legge om arbeidstidsbestemmelsene i AML slik at 13 timers vakter blir en del av den planlagte turnusen. Bare 15 prosent er for forslaget, mens 21 prosent svarer vet ikke. Hele 70 prosent ønsker ikke å jobbe lange vakter som en del av turnusen.

**Mer helgearbeid:** Søndagen blir lik hverdagene. Å ha en felles fridag i et samfunn er av betydelig verdi for familieliv, fritid og deltakelse i samfunnsliv. I Norge er søndagen fortsatt den dagen da de fleste har fri.

Forslagene gir dårligere likestillings- og familiepolitikk. Mer søndagsarbeid, lengre vakter og det som kalles alternative arbeidsordninger i helse- og omsorgssektoren, rammer flest kvinner. Flertallet av dem som jobber der opplever ikke dette som familievennlig. Det er familiene som rammes av oftere søndagsarbeid, av lengre vakter for skift- og turnusarbeidere og av alternative arbeidsordninger.

**Sosial dumping** og kampen mot arbeidslivskriminalitet blir kraftig svekket når det legges til rette for mer uoversiktlige forhold på arbeidsplassene, kollektiv søksmålsrett fjernes, det blir dårligere lønn for innleide og langt flere med en løsere tilknytning til arbeidslivet.

MARIANNE BILLING OG KJETIL VEVLE

## Kartlegging er i gang

Etter landsmøtevedtak 1143, organisasjonsvedtaket, seinere behandlet i landsstyret og AU, er prosjektledelse på plass og kartleggingen av administrasjonen er i gang.

Bjørn Kristian Rudaa og Bjørn Pettersen fra Omstillingsenheten er satt på oppgaven med å foreta kartleggingen i tråd med vedtakene. At stillingen er delt skjer av praktiske grunner, at det er to menn er vurdert og akseptert. Det er etablert en bredt sammensatt prosjektgruppe som de kan trekke veksler på. De skal rapportere til en styringsgruppe, som i dette tilfellet er Samarbeidsutvalget forsterket med hovedverneombudet. Landsstyret skal behandle kartleggingen i sitt møte i februar neste år.

I mandatet for arbeidet framgår det at kartleggingen skal omfatte administrativt ansatte sentralt, i fylkene og på kompetansesentrene. Det er gitt at hovedstrukturene i Fagforbundets organisering ikke skal endres. Det viktige med kartleggingen er om oppgavene løses på en tilfredsstillende måte og at man avdekker forbedringsområder.

### Involvering og åpenhet

Rudaa og Pettersen legger vekt på at ansatte involveres i kartleggingen. De er opptatt av hva som ikke fungerer og av floker i administrasjonen, men like viktig er det å ta med seg og forsterke det vi er gode på.

– I første omgang har vi fått litt tid på medarbeiderkonferansen den 27. og 28. oktober. Vi ønsker å bruke den muligheten, slik at vi får startet diskusjonene og får innspill som vi kan ta med oss videre i kartleggingsprosessen.

Videre kommer vi til å legge opp til dybdeintervjuer med informanter fra ulike deler av administrasjonen, og vi skal ha samtaler med avdelinger, en-

heter, seksjoner, fylker og kompetansesentrene. Vi vil informere underveis på allmøter.

### Ingen mal eller fasit

Prosjektlederne understreker at de ikke har svarene på forhånd. De har til gjengjeld mange spørsmål og undringer. Fagforbundet er i en situasjon med god medlemsvekst, samtidig som det skjer store endringer i omgivelsene. Kommunesammenslåinger, konkurranseutsetting og privatisering, selskapsdannelser og nye og andre oppgaver for kommunene er noen eksempler.

– Vi organiserer medlemmer i mer enn hundre forskjellige yrker. Det gir oss andre utfordringer med tanke på å ivareta medlemmenes interesser enn rene profesjonsorganisasjoner.

Noe av det de undrer seg over er om vi er best mulig organisert (eller «tilfredsstillende», som det står i mandatet) til å ivareta medlemmene våre om tre eller fem eller ti år. Bruker vi ressursene våre godt nok til å påvirke myndigheter og øvrige beslutningstakere på politikfronten? På hvilke områder for samhandling internt har vi noe å hente? Har vi den kompetansen vi trenger til de utfordringene vi ser komme? Og ikke minst hvilke spørsmål må vi tørre å stille?

Avslutningsvis understreker de at innspill og kommentarer er viktig og har opprettet en e-postadresse som kan brukes for å gi informasjon: 1143@fagforbundet.no

OMSTILLINGSENHETEN



**Interne omstillere:** Bjørn Pettersen og Bjørn Kristian Rudaa er prosjektledere for omstillingen i Fagforbundets administrasjon.

## Medvirkning i IA-arbeidet

### SINTEF har evaluert IA-avtalen i perioden 2010-2013.

I rapporten peker SINTEF blant annet på behovet for at partene og myndighetene tar en diskusjon om rollene til tillitsvalgt og verneombud i IA-arbeidet. IA-arbeid er en klart definert rolle for verneombud slik det er beskrevet i arbeidsmiljøloven. I de tidligere avtalene har begrepet tillitsvalgt vært benyttet, og da i betydningen tillitsvalgte fra arbeidstakerorganisasjonene. I avtalen som ble undertegnet i mars 2014, er verneombudene nevnt som samarbeidspartnere. Avtalen påpeker at skal man oppnå gode resultater kreves det et

godt samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgt og vernetjeneste.

### Kompetanse

Det er arbeidsgiverne som skal sørge for at tillitsvalgte og verneombud har nødvendig kompetanse. Tillitsvalgt og verneombud skal også representere og ha bred medvirkning i de utvalg virksomheten har i forbindelse med IA-arbeidet. Skolering av tillitsvalgte og verneombud er viktig for at de skal kunne bidra aktivt i arbeidet.

Opplæringen skal blant annet gi tillitsvalgte og verneombud opplæring i forebyggende HMS-arbeid og tilretteleggingsarbeid. Opplæringen bør være fel-

les og har som mål å gi økt kunnskap om årsaken til fravær i de ulike bransjene.

### Verneombud + tillitsvalgt = suksess

Evalueringen fra SINTEF peker på at et godt samarbeid mellom tillitsvalgt og verneombud og en samordna innsats i IA-arbeidet er av stor betydning for å lykkes i den enkelte virksomhet. Fagforbundet har de siste åra vært opptatt av dette samarbeidet, og arbeider for at hovedverneombud og verneombud skal gis mere tid og bedre vilkår for å utøve arbeidet rollen krever.

Siden partene har forpliktet seg til å gi opplæring innenfor IA-arbeid må tillitsvalgt og hovedverneombud i virksomhe-



tene etterspørre felles skolering. Arbeidsgivere skal sørge for at dette skjer, men det er ingen grunn til at ikke de andre partene i IA-arbeidet kan være pådrivere for opplæring og tiltak.

GUNN KROGSTAD,  
UTVALG FOR ARBEIDSMILJØAKTIVITET

## PERSPEKTIV



ILLUSTRASJON: TRUDE TIENSVOLD



FOTO: LO

ATLE S. JOHANSEN,  
LO-advokat

## KOMMENTAREN

## Åpent brev til Robert Eriksson

## Kjære Robert

Jeg har hørt at du omtaler forslaget til endringer i arbeidsmiljøloven som en ny og moderne lov, en lov tilpasset morgendagens arbeidsliv og en ny og familievennlig lov.

Det høres fint ut. Alle vil ha en moderne og familievennlig lov. Det er vanskelig å forstå at noen kan være mot det. Men Robert, da jeg åpnet pakken, ble jeg nokså skuffet. Forslaget ditt er verken moderne eller familievennlig.

Du foreslår å åpne for frislipp av midlertidige ansettelser i inntil ett år. I de første 9 eller 12 måneder foreslår du at det skal være fritt fram for midlertidig ansettelse – uten noen begrensninger. Du har rett i at dette er fleksibelt for arbeidsgiver, jeg skal ikke motsi deg på det, men det er ikke spesielt moderne. Verken på 1930-, 40-, 50- eller 60-tallet var det begrensninger for midlertidig ansettelse. Det fikk vi først i 1977, og det er disse begrensningene du nå vil fjerne. Moten du viser til er kanskje inspirert av 1950-tallet?

Du foreslår at arbeidsgiver kan kvitte seg med ansatte i løpet av de første 9 eller 12 månedene, uten å bli avkrevd noen begrunnelse. Arbeidsgiverforeningen Virke takket for pakken i Klassekampen, med å si at det er belastende for arbeidsgiver å gi folk en begrunnelse når de må slutte.

Jeg vet du er glad i historie, Robert. Derfor vet du kanskje at Høyesterett allerede i 1935 sa at arbeidsgiver kunne avslutte ansettelsen uten å måtte gi arbeidstaker noen begrunnelse. Det tok under ett år før Stortinget, som en reaksjon på dommen, vedtok en lov som sa at arbeidsgiver i visse tilfeller måtte ha saklig grunn til oppsigelse.

Du åpner for at arbeidstaker skal kunne arbeide inntil 15 timer overtid per uke – det er 5 timer mer enn i dag, det, Robert. Du sier det er et moderne, familievennlig og fleksibelt forslag. Unnskyld, det er kanskje litt frekt å stille spørsmålet, men vet du hva overtid er? Overtid er ingen gave, det er et pålegg fra arbeidsgiver om at den ansatte skal være på jobb etter avtalt arbeidstid. Du legger også inn mulighet for 10 timers dag som en normalordning. Jeg skal ikke ta fra deg æren, men 10-timersdagen er ikke noe du har funnet opp. 10 timers dag ble første gang innført ved lov i 1919.

I pakken jeg åpnet ligger også en ladning med kraft til å påføre det norske arbeidsmarkedet varige skader. LO og NHO har advart deg mot at EØS-reglene kan kreve at innleiereguleringene må liberaliseres når du tukler med midlertidig tilsetting.

Jeg har hørt noen, de er ikke venner av deg, si at det er akkurat det du ønsker. Jeg tror ikke noe, men har et spørsmål til deg, Robert: – Hvis du ikke er helt sikker på EØS-retten, vil du likevel ta sjansen?

## OSS dommen har falt

## Vant sak om virksomhetsoverdragelse



**Fem ansatte som Oslo kommune nektet å ta med seg da de overtok driften av hybelhuset de jobbet på, har vunnet jobbene sine tilbake.**

Oslo kommune ville ikke ha med noen av de ansatte, da de i fjor overtok driften av et hybelhus for rusavhengige som Kirkens Bymisjon har drevet i Oslo sentrum. Oslo kommune overtok driften og gjennomførte en ordinær stillingsutlysning våren 2013. To av bymisjonens tidligere ansatte fikk igjen jobben sin. De øvrige ansatte ble omplassert i andre virksomheter Kirkens Bymisjon driver.

Helt siden 2006 har Oslo kommune

hatt et botilbud i Schandorffs gate 4. Bydelene Gamle Oslo, Grünerløkka og St. Hanshaugen har hatt et tilbud her til rusmisbrukere med psykiske lidelser. Fra 1. mai 2013 overtok Oslo kommune selv ansvaret for driften, som Kirkens Bymisjon hadde hatt fra 2006. Spørsmålet oppsto da: Er dette en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljølovens § 16-1? Det ville i så fall medføre at de ansattes arbeidsavtaler med Kirkens Bymisjon skulle overføres til Oslo kommune.

## Jobben tilbake

De ansatte kontaktet fagforeninga, og sammen med Fagforbundet gikk fem av dem til sak mot kommunen. De mente den kommunale overtakelsen måtte betraktes som en virksomhetsoverdragelse, og at de dermed skulle ha rett til å beholde jobbene sine.

Og de fikk medhold. Nå har Borgarting lagmannsrett slått fast at rettighetene og pliktene som fulgte arbeidsavtalene de fem hadde med stiftelsen Kirkens Bymisjon, overføres til Oslo kommune.

– Dette er først og fremst fint for våre medlemmer som har fått tilbake jobbene sine som de er glad i, sier Kjetil Edvardsen til Fagbladet. Forbundsadvokaten kjørte saken.

Dommen er også viktig for arbeidet med rettighetene til Fagforbundets arbeidstakere i helse- og sosialsektoren. Det er av stor betydning å få slått fast hvilke regler som gjelder for de ansatte i virksomhetsoverdragelser. Det har ikke vært så mange rettssaker om overdragelse mellom kommunale, private og ideelle arbeidsgivere i denne sektoren. Advokaten sier videre til Fagbladet at det er viktig å få slått fast hvilke regler som gjelder og at dommen setter presedens. Hvis dommen blir stående, mener advokaten at kommunen i de aller fleste tilfeller må forholde seg til at enten de velger å sette ut eller ta tilbake virksomheter, så er det snakk om en virksomhetsoverdragelse.

## Frykter ikke anke

Oslo kommune ble også dømt til å betale erstatning for økonomisk tap og oppreis-

ning på til sammen rundt to millioner til de fem Fagforbunds-medlemmene. Kommunen har en måneds frist på å anke saken.

Advokat Kjetil Edvardsen er ikke bekymret for en eventuell anke, men forventer at dommen blir stående. En eventuell dom i Høyesterett blir i så fall en enda tydeligere og overordnet prinsipiell avgjørelse.

## Først medhold til kommunen

Rett før jul i fjor ble dommen i Oslo tingrett avsagt. Der fikk Oslo kommune medhold i at siden nye mennesker var ansatt og det var innført en del nye rutiner, var dette en ny virksomhet, og kommunen hadde ikke plikt til å ta med seg de ansatte. Fagforbundets advokater mente det var en feilvurdering av retten å anse det som om Kirkens Bymisjon bare hadde levert arbeidskraft. Nå har lagmannsretten gitt dem rett i at virksomheten i det store og hele ble videreført og at de ansatte er en del av dette.

KARI-SOFIE JENSSEN



## NYHET



## 64 prosent innvandrere

Renholdsbransjen er integreringsmotoren i Norge, skriver Renholdsnytt. Hele 64 prosent er innvandrere.

Tall fra SSB viser at bransjen har størst andel utenlandske arbeidstakere.

På ti år har antall sysselsatte innvandrere med langtidsopphold økt med 290 402 og 57 267 for de med korttidsopphold. Blant norske har sysselsettingen økt med 136 603.



## Organisasjonslivets ABC

Howdan gjør du organisasjonsarbeidet bedre, morsommere og mer effektivt?

Forlaget Manifest presenterer Organisasjonslivets ABC. Tove Heggen Larsen og Ronald Bye er to av Norges mest erfarne organisasjonsfolk og gir deg alt du trenger å vite om praktisk organisasjonsarbeid. Her finnes blant annet konkrete tips og råd om hvordan:

- gjennomføre gode og effektive møter,
- lage budsjett og regnskap,
- holde engasjerende innlegg.

Organisasjonslivets håndbok er håndboken for alle som er aktive i organisasjonslivet, enten i frivillig organisasjon, idrettslaget, borettslaget eller i et politisk parti. Pris: 199,-

## Fagforbundsveka

Det er tid for å planleggja fagforbundsveka i desember. Det er fint om fagforeiningane deler planer med kvarandre. Send inn til organisasjonseininga.

Fagforbundsvekene vart i år delt, med ei veke tidleg på sumaren og ei frå første desember. I juni fekk vi gode innmeldingstal.

Fagforbundsvekene skal stimulera til lokal aktivitet på dei einskilde arbeidsplassane. Målet er å vere **synleg** i nærmiljøet og på arbeidsplassane, **nær** medlemmane og **stolt** av den jobben Fagforbundet gjer. Arbeidsplassbesøk er eit godt verkemiddel for verving, ivaretaking og gjenvinning. Det er viktig å ha eit spesielt auge til ekstravakter, nyttilsette og vikarar og dei som ikkje er organiserte.

## Bruk heile organisasjonen

Det er viktig at heile fagforeininga vert brukt under fagforbundsvekene. Seksjonane, pensjonistane og ungdomstillitsvalde må trekast med i arbeidet. Vidare bør planane omfatta yrkesprofilering av heile forbundet og innafor alle våre aktuelle tariffområde.

Valde og tilsette frå forbundet sentralt er til disposisjon denne veka. Fagforeiningar som ynskjer besøk må melda det snarast per epost til: [organisasjonsenheten@fagforbundet.no](mailto:organisasjonsenheten@fagforbundet.no)

## Renhold settes ikke ut

Fjell kommune i Hordaland: FrP fikk flertall for et benkeforslag om å sette ut renholdet i kommunen på anbud. Forslaget er nå trukket og de cirka ett hundre renholderne kan puste lettet ut.

FrP beklaget at det hadde «gått litt fort i svingene» da forslaget ble fremsatt. Representanter fra flere partier mente det var uryddig av kommunestyret som arbeidsgiver å vedta konkurranseutsetting uten å ha drøftet dette med arbeidstakernes tillitsvalgte.

## Fortsatt kamp mot angrepene på AML

**Enstemmig vedtak fra representantskapet i LO i Trondheim:** LO må mobilisere til en politisk generalstreik for å markere alvor i situasjonen, dersom det kommende lovforslaget fra regjeringen blir i samsvar med høringsforslaget.

Det samme gjelder dersom forslag om økt bruk av midlertidige ansettelser fremmes i forbindelse med det kommende statsbudsjettet. Vi foreslår at denne streiken får en varighet på minst tre timer, slik at det kan arrangeres folkemøter på sentrale steder. For å sikre størst mulig oppslutning, må alle or-

## Ørene fulle!

Ansatte rømmer fra de ti barnehagene som høyrebyrådet i Oslo skal privatisere, skriver Fagbladet.

Rundt en av tre ansatte har levert oppsigelse eller valgt å pensjonere seg før tida. Mange flere er usikre, og er på jakt etter jobb. Grunnen er at de går ned i lønn og pensjon ved privatisering.

Carl I. Hagen mener de ansatte har fått tutet ørene fulle av Fagforbundet, SV og Ap.



## Lågare sjukefråvær i småkommunar

Sjukefråværet er lågare mellom tilsette i småkommunar enn i byane viser tal som Kommunal Rapport har fått frå SSB.

Det legemelde sjukefråværet låg i første halvår i år på 7,5 prosent – ein nedgang på 0,1 prosentpoeng frå 2013. Fråværet låg markert høgare i perioden 2006 til -09, men har frå 2010 vore stabilt, skriv dei. Ifølgje dei nye tala har kommunar med mindre enn 2 000 innbyggjarar eit gjennomsnittleg sjukefråvær på 6,9 prosent, mot eit nivå på 7,6–7,7 prosent for kommunar med 20 000 innbyggjarar eller meir. KS meiner det vil vera interessant å følgja utviklinga i tala over tid.

## Permisjon til offentlige verv?

Kan arbeidsgiver nekte den ansatte permisjon til offentlige verv? Arbeidsmiljøloven § 12-13 gir arbeidstaker rett til permisjon fra arbeid i det omfang det er nødvendig, for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlig organ. Dette er en ubetinget rett. Retten gjelder altså selv om dette passer veldig dårlig for arbeidsgiver, for eksempel pga ferieavvikling.



ganisasjonsledd drive aktivt opplysningsarbeid blant medlemmene og i offentligheten, så alle får vite hva som står på spill.

## Fagforbundet siden sist

■ LO ber bankene sette ned renta. Bankene hadde overskudd på 25 milliarder kroner første halvår. LO-leder Gerd Kristiansen ber bankene dele mer av overskuddet med kundene.

■ Fagforbundets forbundsstyre bevilget tre millioner kroner til Verdighetscenteret i Bergen. I september bevilget de 300 000 kroner til Manifest analyse.

■ Landssamanslutninga av nynorsk-kommunar (LNK) fekk i fjor 1 088 000 kroner i støtte over statsbudsjettet. I framlegget til statsbudsjett for 2015 har regjeringa kuttet all støtte. Det gjeld òg Aupair-senteret, drive av Fagforbundet og Norsk Folkehjelp.

■ I Moss har Norlandia fått tilslag på driften av Okerød sykehjem, med et tilbud som ligger åtte millioner over kommunens eget budsjett.

– Det er ikke Norlandia som har gjort noe galt, men det politiske styret i kommunen, mener Fagforbundet Moss og Våler.

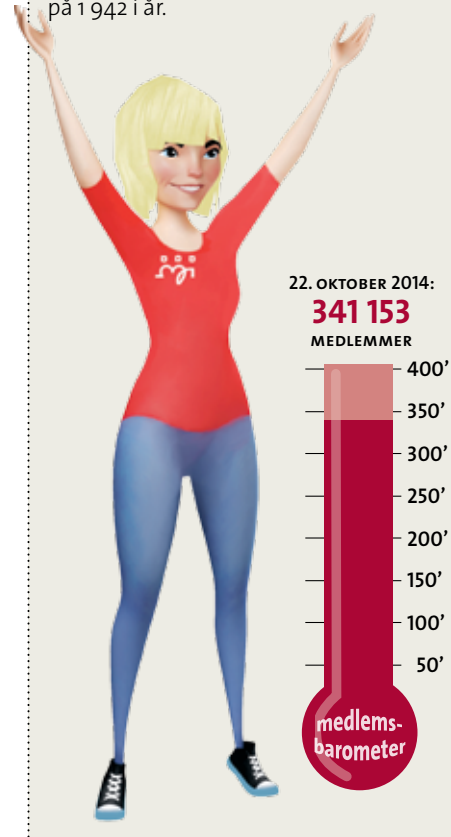
■ Fagforbundet bevilget 100 000 kroner til årets TV-aksjon.

## ■ Tariff – siste nytt

- Mekling i havn for avtale 453 mellom NHO og Fagforbundet. Avtalen omfatter mottak, barnevernsinstitusjoner, blindetjenestene og Aurora kino
- Partene på Energiavtalen KS Bedrift har anbefalt riksmeklers forslag. Anbefalte forslag går til uravstemning.
- Virke – BUB-Omsorg AS er ferdig mekka og informasjon er sendt medlemmene.

Mer om tariff: [fagforbundet.no/tema/Tariffoppgjoret-2014/](http://fagforbundet.no/tema/Tariffoppgjoret-2014/)

■ Fagforbundet har i dag totalt 341 153 medlemmer, en økning på 218 siste uke og 5 657 i år. Det er 216 104 yrkesaktive, en økning på 126 siste uke og en økning på 1 942 i år.



## oss faglig kokebok

## Hverdagsverving



Fagforbundet er stort, med mange medlemmer. Fagforbundet er med i folks hverdag. Fagforbundet gjør en forskjell. Derfor er forbundet under angrep fra dem som ser at sammen er vi sterke.

Fagforbundet trenger mange medlemmer for å beholde forhandlingsstyrke, påvirkningskraft og økonomi til å bygge kompetanse. Fagforbundet trenger flere medlemmer for å kunne stå imot konkurranseutsetting, sentralisering og eventuelle tvangssammenslåinger av kommuner. Flere medlemmer betyr rett og slett mer makt bak kravet om et anstendig arbeidsliv.

## Bruk konkrete eksempler

Som tillitsvalgt i Fagforbundet kjenner du arbeidsplassen din, lokalsamfunnet ditt og kommunen du bor i.

Det er viktig for medlemmene og potensielle medlemmer at Fagforbundet sin politikk blir knyttet til de nære ting. Det gjelder lokale forhandlinger, salg av barnehager, kutt i budsjetter og anbudsutsetting. Fagforbundet har som motto å være synlig, nær og stolt.

Til hjelp for deg som er tillitsvalgt og for fagforeninga di til å bli gode hverdagsververe, finnes en vervesjekk.

## Viktig vervesjekk

Vervesjekken har ja/nei spørsmål. Svarer dere ja på et spørsmål, må dere også si hva dere gjør og vurderer om det er tilstrekkelig. Svarer dere nei, må dere lage en egen sak til fagforeningsstyret og vedta konkret hvordan dere skal bli bedre.

## Vervesjekk

## Er Fagforeninga synlig?

- Har vi oversikt over alle tjenestesteder

på alle tariffområder i vårt organisasjonsområde?

- Har vi synlig informasjon om Fagforbundet og hvem den lokale tillitsvalgte er på alle arbeidsplassene?
- Har vi rutiner for rask oppfølging av alle nyansatte innenfor alle tariffområder?
- Har vi egen sak på alle styremøter om medlemskap og medlemsutvikling?

## Er Fagforeninga stolt?

- Har alle våre tillitsvalgte og kontaktpersoner fått nødvendig opplæring og trygghet slik at de er stolte representanter for Fagforbundet?
- Tør vi i fagforeninga og alle i Fagforbundet å skryte av oss selv?
- Bruker vi de lokale sakene vi jobber med og de seirene vi oppnår som verveargumenter?

## Er Fagforeninga nær?

- Har vi tillitsvalgte (kontaktpersoner) på alle arbeidsplasser innenfor alle tariffområder?
- Har vi faste og gode nok rutiner for

oppøkende virksomhet på arbeidsplassene?

- Har vi eget materiell som forteller medlemmene om oss og hva vi jobber med?
- Har vi rutiner for å ta personlig kontakt med medlemmer som melder seg ut?

## Bruk alt vi har

Fagforbundet bruker mye ressurser på å legge til rette for medlemmer og tillitsvalgte slik at det skal være lett å finne verveargumenter på nett. Det er viktig at alle logger seg på medlems- og tillitsvalgtportalen. Alt du finner der kan du bruke og gjerne tilpasse det til din hverdag.





## FAGFORBUNDET

UTGIVER: Fagforbundet

OSS PÅ NETT: oss.fagforbundet.no

ANSVARLIG REDAKTØR: tone.zander@fagforbundet.no

FAGREDAKTØR: kari-sofie.jenssen@fagforbundet.no

I REDAKSJONEN: randi.tevik@fagforbundet.no

marianne.billing@fagforbundet.no

ellisiv.solskinnsbakk@fagforbundet.no

kjetil.vevle@fagforbundet.no

martine.grymyr@fagforbundet.no

LAYOUT: berit.paulsen@fagforbundet.no

REDAKSJONEN AVSLUTTET: 24. oktober 2014

OPPLAG: 20 000

TRYKK: Aktetrykkeriet

ISSN: 1891-2184



FOTO: OLE MARTIN WOLD



tillitsvalgt min hverdag

oss@fagforbundet.no

## Brenner for fagbevegelsen:

Dilek Kanat er ung, 38 år, men har lang fartstid i fagbevegelsen. Hun arbeider i Trondheim kommune og er tillitsvalgt i Fagforbundet for 15 kolleger i Enhet for voksenopplæring.

## Dilek Kanat

Opprinnelig kommer Dilek fra Tyrkia. Faren hennes kom til Norge på begynnelsen av 70-tallet som arbeidsinnvandrere. Selv kom hun til Norge fem måneder gammel.

## Den skal tidlig krøkes

For cirka 14 år siden fikk Dilek sin første jobb i Oslo kommune. Der traff hun på en flink og aktiv hovedtillitsvalgt fra den gang Norsk Kommuneforbund (NKF). Dilek ble medlem i Norsk kommuneforbund i 2000 og allerede det første året ble hun valgt som ungdomstillsvalgt. Det var hun fram til hun ble for gammel til det vervet.

## Skeptisk

– Jeg var litt skeptisk. Dette var min første ordentlige jobb og jeg var ung. Men jeg fikk støtte av foreldrene mine. Faren min hadde god kjennskap til fagbevegelsen. Han var medlem i et LO-forbund.

Dilek forteller om en stor tyrkisk familie i Norge, med tanter, onkler, kusiner og fettere som egentlig ikke var særlig positive til fagbevegelsen.

– Da var det greit å få støtte av foreldrene mine, sier hun.

Ifølge Dilek er det nok mange innvandrere som ikke kjenner fagbevegelsen sånn som den fungerer i Norge.

– Det kommer nok an på hvor i verden du kommer fra. Jeg prøvde å forklare en kinesisk elev her hvorfor lærerne streiket på skolen. Det var ikke lett for han å forstå at det var mulig å gå til streik for å få gjennomslag for rettigheter i arbeidslivet.

Dilek mener at dersom du kommer fra land i Midt-Østen, Latin-Amerika eller Asia så er du mer vant til at alle forsøk på å «stå på krava» blir slått hardt ned på, og i verste fall ender med oppsigelse. Noen synes kanskje det er for dyrt og forstår ikke helt hva de får igjen for å betale hver måned.

Hun mener at det er viktig at de lokale tillitsvalgte tar seg tid til å snakke med kollegene sine fra litt fjernere himmelstrøk, og forklare at det er viktig at alle er med.

– Vi må få med flere innvandrere i fagbevegelsen og også overtale dem til å ta tillitsverv, sier hun.

## Elsker å være tillitsvalgt

Selv elsker hun å være tillitsvalgt.

Etter at hun ble for gammel til å være ungdomstillsvalgt har hun flyttet til Trondheim, fått jobb i kommunen og nå starta opp som aktiv tillitsvalgt igjen.

– Vet du, jeg har lært så mye av årene som tillitsvalgt. Det er ikke bare lønn og arbeidsvilkår det handler om. Det handler også om at arbeidslivet og arbeidsplassen min er så mye mer enn bare meg selv. All kunnskapen jeg har fått gjennom fagbevegelsen gir meg selvtillit.

## Hjertesaker

– Har du noen hjertesaker, noe du brenner for?

– Det er klart at retten til hel stilling, og fast ansettelse er noe som ligger hjertet nær. I tillegg har vi noen utfordringer her på jobben når det gjelder å få uttelling for ansiennitet og slippe å gå år etter år som vikarer.

– Men vi jobber med saken, sier Dilek bestemt.

KARI-SOFIE JENSSEN

## TISA: en trussel



Den 11. oktober var det europeisk aksjonsdag mot TISA, frihandelsavtalen Fagforbundet i en uttalelse fra landsstyre ber regjeringa avvise. Fagforbundet advarer mot konsekvensene.

TISA-avtalen (Trade in Services Agreement) setter offentlig helsevesen, barnehager, postvesen, kringkasting, vann, energi, transport og andre tjenester i fare. Avtalen forhandles utenfor WTO-systemet, og kommer til å åpne opp et bredt spekter av offentlige tjenester for salg til privat fortjeneste og privat overtakelse på permanent basis.

– Konsekvensene av en slik avtale må utredes grundig og det må være en bred demokratisk prosess før en så vidtrekkende avtale eventuelt kan signeres, mener landstyret i Fagforbundet.

De mener også at kommunestyre og fylkesting må kunne reservere seg mot virkningene av en eventuell avtale, slik at de har nødvendig demokratisk handlingsrom.

## Stor motstand

Det er en samla internasjonal fagbevegelse som står bak motstanden mot frihandelsavtalene. Den store graden av hemmelighet og mangel på demokratiske prosesser provoserer. Motstanderne mener at formålet med TISA er å beskytte multinasjonale investorer mot demokrati og nye reguleringer. Det eksisterer allerede en internasjonal handelsavtale for tjenestesektoren, kalt GATS (General Agreement on Trade in Services) som er en del av avtalene i Verdens Handelsorganisasjon (WTO).

TISA vil gå lenger i å legge til rette for investorer, gjennom deregulering, privatisering og konkurranseutsetting enn WTO-avtalen.

## Bryter med Norges offisielle politikk

Norges offisielle politikk er at forhandlinger om handelspolitikk skal foregå innenfor WTO. TISA er satt i gang fordi utviklingslandene ikke vil ha mer liberalisering i WTO, så en gruppe på 50 rike land går utenom, og forhandler en egen avtale på bakrommet. Etterpå vil de tvinge resten til å bli med på avtalen. Dette undergraver demokratisk forhandling i WTO-systemet.

RANDI TEVIK

OSS NYTT OM NAVNA | oss@fagforbundet.no

**ELISABETH TVEITE** har begynt å jobbe ved hovedkontoret i Keysergt. 15. Hun er tilknyttet arkivet i 40 prosent stilling.

**ISABELL TRUSTRUP** går av som Palestina-ambassadør.

GEIR

**OLE KANE-STRØM** fortsetter som Palestina-ambassadør for Møre og Romsdal.



Fagforbundet Trondheim: **ØZLEM TULUNAY** er valgt som tillitsvalgt for Fagforbundets medlemmer på Saupstad skole. Hun overtar etter Heidi Løvseth, som har byttet jobb.

**ANJA EKREM** er nå 30 prosent sektortillitsvalgt i Fagforbundet Arendal.

I Fagforbundet Os i Hordaland har **ÅSE BORGEN EJANKOWSKI** tatt over som tillitsvalgt etter Solfrid Blindheim.

**INGERLISE SVENDSEN** er ny hovedtillitsvalgt i Fagforbundet Grimstad.



Fagforbundet Kvam og Fusa: **KATRINE FROESTAD GJERDE** er helsefagarbeider og plass-tillitsvalgt på Mikkjelsflaten Om-sorgsbustader, og i gang med Fase 2-opplæringa.



Barne og ungdomsarbeidaren **SOLGUNN SMÅBREKKE** er plasstillitsvald i den største barnehagen i Kvam, Bjøketeigen barnehage. I tillegg er ho ungdomstillsvald i lokalforeninga.



**ÅSE KARIN KILLINBERG BRØRVIK** er ny leder i Fagforbundet Lier.

Åse Karin har hatt forskjellige tillitsverv, blant annet hovedtillitsvalgt og leder i tidligere Norsk Helse- og Sosialforbund. Hun er også opplæringsansvarlig i fagforeninga.



**SISSEL MOKSNES** er ny Hovedtillitsvalgt på Skjervøy fra og med oktober 2014. Hun er også leder av Fagforbundet Skjervøy.

Fagforbundet Bodø: **RAGNAR ELLINGSEN** er ny tillitsvalgt på Kløveråsen Utrednings- og kompetansesenter for demens i Nordland.