

# Nye vervefilmer



FOTO: KARI-SOFIE JENSEN

**Se og del:** Hovedtillitsvalgt og barnehageansatt Homeira Saffar Khayatian er glad for at hun kan hjelpe kolleger og andre medlemmer i bydelen sin. Hun er en av fem som stiller opp i Fagforbundets nye vervefilmer. De som egner seg godt for deling i sosiale medier. Se og del dem når de kommer i slutten av juni.

**Les mer side 2**

### Fra ringevakt til fast ansatt

Fagforbundet Sarpsborg bruker en høyesterettsdom for å hjelpe medlemmene til å få fast stilling. Ngueji-Annie Mpika mener det har reddet henne og hele familien. (Se også Dommen er falt s. 6.)

**Side 2**



FOTO: RANDI TEVIK

### Nytt om lønnsoppgjøret

Lurer du på hva som skjer i lønnsoppgjørene? Vi har laget en liten oversikt over oppgjør som er ferdige, skal til mekling, går til uravstemning, eller er i gang.

**Side 3**



### Takker for støtten

Jørn Eggum, leder i Fellesforbundet og streikegeneral, takker Fagforbundet for støtten. Han ledet 7 500 medlemmer i streik og vant. Les kommentaren.

**Side 6**



FOTO: MARIANNE BILING



## NYHET



**Barnehageansatt Homeira Saffar Khayatian,** har vært tillitsvalgt i ti år. Hun er glad for den lærdommen hun har fått i Fagforbundet. Det betyr mye for henne at hun som tillitsvalgt er i stand til å hjelpe kolleger og andre medlemmer i bydelen, som trenger bistand på jobben. Hun ønsker seg enda flere medlemmer.



**Helsefagarbeider Nguej-Annie Mpika** fikk ved hjelp av Fagforbundet Sarpsborg fast 80 prosent stilling. Med bare ringevakter var hun redd for helsen sin og sier at Fagforbundet reddet henne og hele familien. Hun er stolt av å være medlem i Fagforbundet og forteller at flere vil bli med når de hører hennes historie.

## Forteller de gode historiene i nye filmer

Fem flotte fagforbundsmedlemmer forteller på film gode historier om hvorfor de er medlem. Filmene skal brukes til å få enda flere med i Fagforbundet.

Fagforbundet har snart fem nye filmer klare. Medlemmer og tillitsvalgte forteller i filmene hvorfor de er medlem i Fagforbundet. Filmene er korte og ment for sosiale medier og nettsider. Vi trenger dere til å spre dem!

Fagforbundet feira seg selv da vi passerte 350 000 medlemmer. Det måtte vi jo! Ei lita stund.

Nå må vi fortsette å verve flere for å bli god nok på å ta vare på alle medlemmene. Stor betyr sterk, sterk betyr mer innflytelse. Det er bare om vi har innflytelse at vi kan sikre medlemmene våre.

Vi må bli bedre på å fortelle de gode historiene, fortelle om seirene våre og om viktigheten av at vi står sammen i et turbulent samfunns- og arbeidsliv.

### Stolte medlemmer og stolte tillitsvalgte

Det er en glede å treffe medlemmer og tillitsvalgte som har både et varmt hjerte for Fagforbundet og som fullt ut skjønner omfanget av omtanke, solidaritet og samhold. Filmene skal være en inspirasjon for hele organisasjonen til å fortelle om enkeltmennesker som får hjelp, om små og store gladsaker. Fagforbundet på sitt beste gjør en stor forskjell i hverdagen til folk.

Se og del filmene når de kommer i slutten av juni. Bruk dem og finn gjerne mange nye, gode historier å fortelle.

RANDI TEVIK



### Forbundsleder Mette Nord

har vært fagorganisert siden hun var ung og tok utdanning som hjelpepleier. Hun er veldig stolt av Fagforbundet og ønsker seg flere medlemmer for å styrke innflytelsen i kampen for bedre lønns- og arbeidsforhold.



### Prest Tonje Eide

Menighetspedagog og prestestudent Tonje Eide har vært medlem i tre år, og har rukket å bli veldig glad i Fagforbundet. – Som kvinnelig arbeidstaker i kirka vet jeg at rettigheter i arbeidslivet ikke kommer av seg selv. Da er det ekstra godt å ha et forbund i ryggen som tør å si ifra når det trengs, forteller hun.



### Barnevernspedagog Lena Selbæk Barbo,

har vært medlem i Fagforbundet i 10 år. Hun jobber i barneverntjenesten i Gamle Oslo, et arbeidssted med høyt arbeidstempo og til tider tøffe arbeidsforhold. Her opplever hun at Fagforbundet ivaretar medlemmene sine gjennom å forhandle fram gode lønnsvilkår og stadig tilby gode kompetansehevingstiltak. Det er svært viktige tiltak for å beholde mennesker i en jobb som dette.

## Lykken er fast stilling

Tillitsvalgte i Fagforbundet kommer tett på mennesker med sterke historier. I Sarpsborg oppsummerer et medlem som gikk fra bare ringevakter til fast 80 prosent stilling at Fagforbundet reddet henne og hele familien.

Det er rørende å sitte sammen med hovedtillitsvalgt Jørgen Jarl og helsefagarbeider Nguej-Annie Mpika når de forteller gladhistorien om Annie som hadde det vanskelig med bare ringevakter, ingen forutsigbarhet og ingen fast inntekt. Hun var stressa og redd for å bli syk, redd for hvordan det skulle gå med barna og redd for å si nei til vakter. Redningen kom da hun tok kontakt med fagforeninga.

### Imponerende resultat

I Sarpsborg er Fagforbundet store og har god kontakt med medlemmene og arbeidsgiverne.

– Å lykkes med å gi flere ansatte fast og større stilling handler om hardt arbeid og god dialog, sier Jørgen Jarl, en av fire hovedtillitsvalgte i Sarpsborg kommune.

Han kan vise til svært gode resultater; Fra september 2015 til mars 2016 har de fått igjennom krav tilsvarende ca. 20 årsverk fordelt på 47 medlemmer. Snittøkning på medlemmene er ca 43 prosent.

De innsendte kravene begrunner Fagforbundet i den såkalte ambulansedommen fra 2006. Kravene begrunnes i at et fast arbeidskraftbehov ikke skal dekkes av vikariater, men med en større grunnbemanning av fast ansatte, jf. Høyeste-

rettsdom av 21.09.2006: Midlertidig ansettelse-tilsigelsesavtale.

(Se Dommen er falt s. 6)

– Det er medlemmer i helse og sosial, barnehage og skole som representerer de fleste av kravene. Jarl forteller at flere av medlemmene som har fått innfridd krav, brukes i noe som kalles ressursteam ute på enhetene.

### Meningsfullt å hjelpe

Jørgen Jarl forteller at de fire frikjøpte tillitsvalgte og de andre organisasjonstillsvalgte i foreningen er et team som kjenner og støtter de tillitsvalgte ute på arbeidsplassene.

– Vi har et stabilt tillitsvalgtkorps ute på arbeidsplassene og de er alle veldig viktige bidragsyttere til at vi lykkes. All honnør til disse, sier han. Veldig gledelig er det at vi har rekruttert flere tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn, både på kommunale arbeidsplasser og private arbeidsplasser.

Fagforbundet er store i Sarpsborg og deltar i de fleste utvalg. Dette er til stor fordel for Fagforbundets medlemmer.

– Dette gir oss muligheter til å lykkes. Vi klarer ikke å løse alt og er ydmyke i det vi gjør. Vi feirer alle seire litt, men samtidig er vi ganske nøkterne.



**Gladsak:** Hovedtillitsvalgt Jørgen Jarl og helsefagarbeider Nguej-Annie Mpika deler en god historie. Det lønner seg å være medlem i Fagforbundet.

En god oppskrift for å oppnå resultater er å snakke sammen, mener Jørgen Jarl, som er glad i jobben sin, glad i medlemmene og mener det er lov å være personlig og spille på følelser.

At det funker ser vi når Annie forteller om jubelen hun kom med da han ringte og fortalte om 80 prosent fast stilling.

– Jeg tror det nesten ikke ennå, sier Nguej-Annie Mpika og smiler fra øre til øre.

RANDI TEVIK



# Forhandlingene om ny offentlig tjenestepensjon brøt sammen

Forhandlingene mellom arbeidstakerorganisasjonene og Arbeids- og sosialdepartementet brøt sammen 3. mai.

Årsaken til sammenbruddet var at statsråd Anniken Hauglie ikke ville forhandle på vanlig måte med arbeidstakerorganisasjonene om en endret tjenestepensjonsordning i offentlig sektor. Det betyr at arbeidstakerne ikke gis anledning til å ta stilling til en ny løsning for fremtidens pensjonsordning gjennom for eksempel en uravstemning.

## Fulgte ikke spillereglene

I en pressemelding beklager alle arbeidstakerorganisasjonene i offentlig sektor at statsråd Hauglie ikke ville følge arbeidslivets ordinære spillereglene for hvordan ting avtales, nemlig gjennom tariffoppgjørene. Vi var langt på vei enige om behovet for å se nærmere på offentlig tjenestepensjon. Vi var også langt på vei enige om viktige prinsipper for en ny ordning. Det man til slutt ikke greide å enes om var hvordan prosessen skulle avsluttes.

## Bryter med egen politikk

Det er oppsiktsvekkende at regjeringen velger å la forhandlingene bryte sammen på dette grunnlaget. Det arbeidstakerne krever er nøyaktig samme prosess og prosedyre som det var enighet om i 2008/2009. Det er også helt i tråd med Stortingets pensjonsforlik av 2005 som sier at den endelige tilpasning

skal skje gjennom forhandlinger mellom partene i offentlig sektor, mener LO, Unio, YS og Akademikerne.

Også i regjeringsplattformen, den såkalte Sundvollenerklæringen, har regjeringspartiene skrevet at de ønsker å revidere den offentlige tjenestepensjonsordningen.

## Viktige prinsipper

Det er bred enighet om at det er behov for å gjøre noe med offentlig tjenestepensjon. Dagens ordning er bra for eldre, men vil ikke være bra for kommende generasjoner på grunn av levealdersjusteringen som ble vedtatt i pensjonsreformen.

Det er viktige prinsipper det handler om. I offentlig sektor er det en overvekt av kvinner, nesten åtte av ti ansatte er kvinner og mange av dem jobber deltid. Det er viktig at også disse arbeidstakerne får en pensjon de kan leve av. Derfor må pensjonsordningen være livsvarig. Mange i offentlig sektor har fysisk tøffe jobber. Det er viktig at en ny pensjonsordning for disse gruppene gjør det mulig for dem å gå av med en anstendig pensjon. Dessuten er det viktig at folk har en mest mulig forutsigbar pensjon.

Mye av dette var helt eller delvis på plass i rapporten fra Arbeids- og sosialdepartementet som kom i januar i år. Både departementet og partene i offentlig



FOTO: THOMAS HAUGERSVEEN/STATSMINISTERENS KONTOR

**Kollaps:** Arbeidsminister Anniken Hauglies kontante avvisning av kravet om reelle forhandlinger med konfliktrett om offentlig tjenestepensjon førte til totalt kollaps i forhandlingene.

sektor så positivt på elementene i rapporten. Sammenbruddet innebærer at det ikke blir endringer av tjenestepensjonsordningen for ansatte i offentlig sektor denne tariffperioden. Dermed kan det se ut til at arbeidsminister Hauglie ikke vil lykkes med å få i gang dette reformarbeidet.

GEIRMUND JØR

LO drar nå i gang medlemsdebatten, som et ledd i valgkampen mot 2017.

Er det en eller flere saker du mener LO må jobbe med eller jobbe mer med?



**Ole Roger Berg,** leder, Fagforbundet Buss- og sporveisbetjeningen i Trondheim

Vi må intensivere arbeidet mot sosial dumping. Får vi ikke gjort det innenfor de lovene vi har i dag, må vi jobbe for at lovene endres. I tillegg må vi intensivere arbeidet mot privatisering og konkurranseutsetting, og sørge for å få rekommunalisert mest mulig. Ikke minst i min bransje.



**Elisabeth Schjenken Arntsen,** leder Fagforbundet Drammen

Jeg er opptatt av at denne regjeringa vi har selger ut landet vårt bit for bit – jernbanen, skogen og fiskkvoter. De fikk ikke så stort flertall at de kan ta seg sånn til rette. Jeg vil at LO skal ta mer ansvar for å informere og mobilisere medlemmene til å slåss i mot dette.



**Rune Aasen,** leder Sporveisarbeiderforeninga i Oslo

Vi har lest igjennom det vi har fått fra LO og savner klare meninger om TISA og TTIP. Her må vi i fagbevegelsen være klare på hva vi mener, og sørge for at Arbeiderpartiet mener det samme. Dette vil ha så store konsekvenser for oss at LO må stå fram med et klart standpunkt.



**Ingrid Lettrem Olsen,** Nestleder og htv Fagforbundet Tromsø

Her hos oss er vi faktisk samstemte. Vi vil at LO jobber for at TISA og TTIP ikke underskrives og blir noe av. Vi vil at det vi har sagt om heltdskulturen følges nøye opp. Og til slutt er vi opptatt av at LO intensiverer arbeidet med å sikre en god AFP og gode offentlige pensjoner.

## Følg lønnsoppgjøret

Fagforbundet har og er part i omlag 70 tariffavtaler. Det betyr at selv når KS, Staten og Spekter kommer i havn så fortsetter mange forhandlinger. De områdene som har flest medlemmer blir gjerne ferdig først.



Det skjer ved at partene blir enige seg imellom eller at de trenger bistand fra riksmekler.

Hvis partene ikke klarer å bli enige om et anbefalt resultat innen tidsfristen, eller ved mekling på overtid, blir det konflikt, som oftest streik.

Hvis partene anbefaler en meklingsløsning, blir dette sendt til uravstemning blant medlemmene.

## Bruk stemmeretten din!

Fagforbundet håper at elektronisk uravstemning skal gjøre det lettere for flere å bruke sin demokratiske rett til å si hva de mener om lønnsoppgjøret.

Alle medlemmer skal ha mulighet til å stemme ja eller nei til oppgjøret på SMS.

Vedlagt SMS'en er det en lenke til mer informasjon om resultatet og en kort oppsummering av hovedpunktene i det som er blitt avtalt.

## Slik følger du tariffoppgjøret:

- Grønn linje 800 33 410 blir oppdatert fortløpende under forhandlingene.
- Fagforbundets tariffsider
- Fagbladet

## Lønnsoppgjør som er ferdige og skal til uravstemning:

- **KS kommunesektoren:** Forhandlingsresultatet er godkjent av medlemmene.
- **Staten:** Til uravstemning. Frist 15.06.
- **Norlandia omsorg:** Oppgjøret skal til uravstemning. Dato er ikke satt
- **Bussbransjen:** Forhandlingsresultatet er godkjent av medlemmene.
- **Curato røntgen:** Oppgjøret skal til uravstemning. Dato er ikke satt.
- **Unilabs:** Oppgjøret skal til uravstemning. Dato er ikke satt.
- **Frisørene:** Forhandlingsresultatet er godkjent av medlemmene.
- **Oslo kommune (eget oppgjør):** Til uravstemning. Frist 31. mai.
- **Sykehusene (Spekter Helse):** Oppgjøret skal til uravstemning. Dato er ikke satt.
- **Teater og orkester:** Til uravstemning, frist 14.juni.
- **Operaen:** Til uravstemning, frist 14.juni.
- **Operaen i Kristiansund:** Til uravstemning, frist 14.juni.

## Her er en liten oversikt over lønnsoppgjør som er i gang, eller avslutta:

### Pågående oppgjør:

- **Private Barnehagers Landsforbund (PBL)** Brudd. Oppgjøret går til mekling
- **Norlandia barnehager:** Fagforbundet og Norlandia barnehager har bedt om bistand. Det vil si at LO-Stat og arbeidsgiverforeningen Spekter trer inn i de videre forhandlingene.
- **Samfo:** Til mekling 28. juni
- **Spekter område 9:** Omfatter bl.a. Norlandia barnehagene, Norlandia pasienthotell, Drammen Scener og Ruter. Se [www.fagforbundet.no/tariff](http://www.fagforbundet.no/tariff).
- **KS Bedrift:** På vei til mekling, dato ikke fastsatt.
- **NHO Pleie og omsorgsoverenskomsten:** Forhandlingene er brutt og oppgjøret går til mekling, mest sannsynlig etter ferien.

MARIANNE BILLING

## 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>

# Framtidas pensjon

Se Fagforbundets nye og nyttige oversikt over styrker og svakheter ved de ulike pensjonsordningene! Hva er det beste alternativet for framtida, og hvem skal ha ansvaret?

Et av argumentene for pensjonsreformen var å gjøre hele systemet enklere. Det har i alle fall ikke lyktes, det er nok alle enige i.

Lettere blir det ikke av at så mange ulike aktører informerer – og feilinformerer – ut fra eget ståsted. På den ene ytterkanten finnes de som mener at man egentlig burde kaste hele pensjonsreformen på fyllinga og fortsette som i «gamle dager».

På den andre ytterkanten er de som mener at det beste er en egen pensjonskonto der den enkelte arbeidstaker har

all makt, all risiko og er ansvarlig for å dekke alle kostnader.

## Forenklet oversikt

I dette diagrammet har vi forsøkt å sette opp en del sentrale verdier som at pensjonen er livsvarig eller at den er lik for begge kjønn, inn i hvert av de ulike pensjonsproduktene som verserer i den norske pensjonsdebatten for tiden.

La oss innrømme det først som sist, dette er en grov forenkling av de ulike løsningene. Ulikhetene er som beskrevet, men det finnes ulike strategier for å

dempe noen av de uheldige utslagene. For å gjøre dette noenlunde forståelig er disse nyansene ikke utdypet her.

## Kort om de ulike typene pensjon

• **Offentlig ytelsepensjon** er ordningen vi kjenner fra offentlig sektor som gir 66 prosent av lønna i pensjon

• **Påslagsmodellen** er egentlig en innskuddspensjon, men har kvaliteter som gjør at den retter opp en rekke svakheter. Det er denne modellen som er skissert som en mulig ny offentlig tjenestepensjon

• **Hybridpensjon** likner påslagsmodellen, og er har noen viktige trekk. Den fordeler risiko, varer livet ut og gir lik pensjon til kvinner og menn

• **Innskuddspensjon** er den vanligste ordningen i privat sektor, arbeidsgiver betaler et innskudd som til slutt skal gi en pensjon.

• **Pensjonskonto** finnes ikke enda, men er i grove trekk modellen som er foreslått av NHO/Fellesforbundet.

GEIRMUND JOR

	Offentlig ytelse	Påslagsmodell	Hybrid	Innskuddspensjon	Personlig pensjonskonto *
Avkastning	Arbeidsgiver har hele ansvaret, men levealdersjustering gjør at man må jobbe lenger for å få den garanterte pensjonen.	Verdien av pensjons-sparingen reguleres tilsvarende folketrygden. 😊	Kan både være avtalt tilsvarende lønnsvekst, eller kan svinge i takt med aksjemarkedene. Kan gi mer, og kan gi mindre pensjon.	Svinger i takt med aksjemarkedene. Kan gi mer, og kan gi mindre pensjon. 😡	Svinger i takt med aksjemarkedene. Kan gi mer, og kan gi mindre pensjon. 😡
Kostnader	Arbeidsgiver har ansvaret for å dekke det pensjonen koster. Arbeidstaker betaler to prosent. Forsikrings-selskapet har ansvar for en minimums-avkastning. 😊	Arbeidsgiver dekker kostnadene til å forvalte de oppsparte pengene, både mens du er yrkesaktiv og når du er pensjonist. 😊	Arbeidsgiver dekker kostnadene til å forvalte de oppsparte pengene, både mens du er yrkesaktiv og når du er pensjonist. 😊	Arbeidsgiver dekker kostnadene mens du jobber i bedriften. Bytter du jobb eller går av med pensjon, dekkes utgiftene til forvaltning av de oppsparte pengene. Dermed får du lavere pensjon. I utbetalingstiden betaler du kostnadene selv. 😡	Den ansatte dekker alle kostnader til forvaltning, både mens du er yrkesaktiv og når du er pensjonist. Kostnadene blir høye i individuelle ordninger. Mer svinngir lavere pensjon. 😡
Kjønn	Kjønnsnøytral: Lik pensjon for kvinner og menn ved lik lønn og opptjening. 😊	Kjønnsnøytral: Lik pensjon for kvinner og menn. 😊	Kjønnsnøytral: Lik pensjon for kvinner og menn, men arbeidsgiver betaler litt mer i premie for kvinner for at pensjonene skal bli like.	Kvinner får lavere pensjon enn menn, eller flere år uten tjenestepensjon. 😡	Kvinner får lavere pensjon enn menn. 😡
Opp-tjeningstid	Full opptjening etter tretti år. Du får veldig lite igjen for å jobbe lenger, noe de fleste yngre må regne med at de må.	Alleårsopptjening. Du tjener opp mer i samlet pensjon for hvert år du jobber.	Alleårsopptjening. Du tjener opp mer i samlet pensjon for hvert år du jobber.	Alleårsopptjening. Du tjener opp mer i samlet pensjon for hvert år du jobber.	Alleårsopptjening. Du tjener opp mer i samlet pensjon for hvert år du jobber.
Levealder	Pensjon til du dør. 😊	Pensjon til du dør. 😊	Pensjon til du dør. 😊	Du får pensjon bare et visst antall år, som oftest (og minst) til 77 år. 😡	Du kan velge over hvor lang tid du vil ta ut pensjon. 😡
Uføre	Har uføredekning. 😊	Har uføredekning. 😊	Har som regel uføredekning.	60 % har ikke uføredekning i privat sektor.	Har ikke uføredekning. 😡
Etterlatte	Har etterlattepensjon. 😊	Forutsettes videreført. 😊	Har som regel etterlattepensjon.	Har som regel IKKE etterlattepensjon, unntak finnes.	Har ikke etterlattepensjon. 😡

\* Dette er en løsning som pr. i dag finnes, men dette er slik vi har forstått utredningen til NHO/Fellesforbundet.



Greenpeace, fagforeninger og det globale handelsnettverket Our World Is Not For Sale mener at TISA undergraver tiltak for å stoppe klimaendringene.

## TISA undergraver klimaarbeidet

TISA undergraver tiltakene som ble vedtatt på FNs klimakonferanse (COP21), viser en analyse av det hemmelige TISA-vedlegget på energi.

Ifølge en rapport, publisert av Public Services International (PSI), diskuterte ministermøtet i OECD 1. juni ti år gamle forslag fra oljebransjen som ble forkastet da de kom. Den globale fagforeningen PSI representerer 20 millioner arbeidere verden over. Forslagene vil undergrave framgangen på COP21-møtet i Paris desember og klimaforhandlingene i Bonn tidligere denne måneden, skriver PSI i en pressemelding.

### Forhandler bort demokratiet

Rapporten «TiSA vs Climate Action - Trading Away Energy Democracy», som er en detaljert analyse av det nylig lekkede TISA-vedlegget om energi-relaterte tjenester. Der heter det at «mens regjeringene forbereder seg på å implementere Paris-avtalen kan arbeidet bli undergravd av deres egne handelsministeres engasjement i TISA-forhandlingene.»

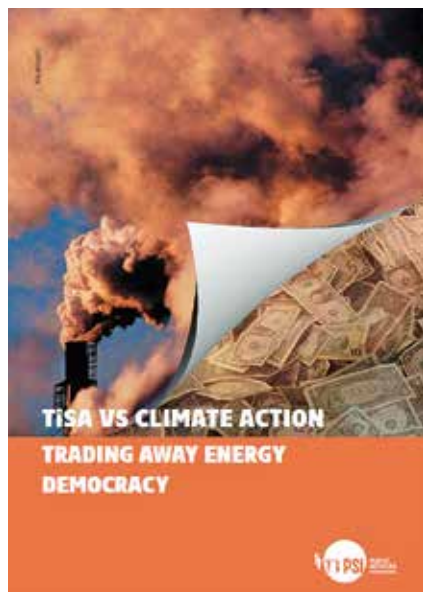
### TISA vil forverre klimaendringene

I rapporten understrekes det at avtalen sannsynligvis vil bidra til økt utvinning av fossilt brensel. Avtalen krever at landene som deltar i TISA-forhandlingene behandler alle energileverandører likt, uavhengig av energikilde. Da risikerer man å undergrave arbeidet med å fremme teknologi for ren energi og overgangen fra forurensende energikilder som kull og olje.

Utgivelsen av rapporten faller sammen med protestene mot TISA i Genève og Paris, og kommer etter at Greenpeace i Nederland nylig lekket et TTIP-dokument. Den har vakt stor bekymring for at handelsavtaler undergraver klimaarbeidet.

### Binder politikernes hender

– Lekkasjen viser at TISA, på lik linje med andre handelsavtaler, inneholder tiltak som bakbinder hendene på hver eneste politiker som forsøker å gjennomføre tiltakene fra klimaavtalen fra Paris, sier Susan Cohen Jehoram, leder av Greenpeace sin internasjonale kampanje mot TTIP.



– Handelsavtaler må utformes slik at de styrker klimaarbeidet, i stedet for å undergrave klimapolitikken. Det er uakseptabelt at handelsavtaler som TISA, CETA og TTIP forhandles fram i hemmelighet på bekostning av vanlige borgere og miljøet. Alle nye handelsavtaler må fokusere på klimautfordringene og være transparente, og ikke la de store selskapenes interesser gå foran miljøvern, sier hun.

**Tilgodeser verdens største selskaper**  
Generalsekretær Rosa Pavanelli i PSI mener det begynner å bli åpenbart hvorfor myndighetene prøver å dysse ned disse forhandlingene.

– De tiltakene som ble brukt for å få til de små resultatene man oppnådde i Paris i fjor er nå fjernet for å tilgode interesse til verdens største selskaper, sier hun.

– Det betyr at myndighetene får begrensede muligheter for å etablere egne standarder når TISA-avtalen er klar. Dette vekker stor bekymring, ikke bare for klimaet og framtida for planeten vår, men også for at våre demokratier underlegges bedriftenes interesser, sier hun.

Les mer om TISA på:  
[fagforbundet.no/tema/TISA](http://fagforbundet.no/tema/TISA)

MARIANNE BILLING

## – Lang vei til makta

Tillitsvalgte i helseforetakene mangler en direkte kanal til politikerne. Sykehusreformen har gjort sykehusene politikerfri, sier Geir Tollefsen, hovedtillitsvalgt på Sykehuset i Vestfold.

Derfor har de tillitsvalgte i sykehuse- ne kommet litt i bakleksa når det gjelder fagligpolitisk samarbeid, mener han.

For å finne en løsning på dette har Tollefsen gått på kurs i fagligpolitisk samarbeid.

Fagforbundet satser på fagligpolitisk samarbeid, og har de siste årene arrangert kurs i hvordan hovedtillitsvalgte kan få innflytelse hos Arbeiderpartiet og andre partier som deler Fagforbundets politikk.

Eldrid Rosvold Mathisen, hovedtillitsvalgt på Sørlandet sykehus og Irene Hopsdal, foretakstillitsvalgt på Sykehuset i Bergen har gått samme kurs og deler Tollefsens bekymring for manglende påvirkningskraft i sykehuse- ne.

### Må til Stortinget

Mens andre hovedtillitsvalgte kan gå til lokalpolitikere med sine saker, må representanter for de ansatte ved sykehus helt til Stortinget for å møte de ansvarlige politikerne.

– Sykehuspolitikk er vanskelig å få fram, sier Rosvold Mathisen.

Hun og kollegene trekker fram saken om nøytral moms i helseforetakene som et aktuelt eksempel. Helse- tjenester er i dag unntatt for merverdiavgift.

Det gjelder også om et sykehus kjøper tjenester fra private leverandører.

Andre tjenester som utføres på et sykehus, som renhold, kjøkken og regnskap, er ikke unntatt merverdiavgift, om det kjøpes fra private. Regjeringen har foreslått å innføre nøytral moms. Da vil private selskap kunne selge slike tjenester til sykehusene uten å legge på merverdiavgift.

### Urettferdig konkurranse

– De blåblå politikerne argumenterer med at dette vil skape like konkurransevilkår fordi tjenesten i utgangspunktet blir «like dyr» om den utføres av sykehusets egne ansatte eller kjøpes fra private, sier Tollefsen.

– Men konkurransen blir ikke lik. Pensjonsordningene og arbeidsbetingelsene i offentlig sektor blir en ulempe for egenproduksjon av slike tjenester i sykehusene, fordi de kan gjøre tjenestene dyrere enn hos private selskaper, som ofte tilbyr sine ansatte dårligere vilkår, legger han til.

– Vi må bruke det fagligpolitiske apparatet til å fremme de beste arbeidsvilkårene for de ansatte på sykehusene, sier Irene Hopsdal.

NINA MONSEN

## Fagligpolitisk samarbeid og trepartssamarbeid

• Fagforbundets innsats med fagligpolitisk samarbeid går hånd i hånd med forbundets satsing på lokalt trepartssamarbeid.

• Fagforbundet har en egen avtale med Arbeiderpartiet om at det skal etableres møtesteder for å diskutere saker av felles interesse. Samarbeidet fungerer på ulikt vis rundt om i kommunene og Fagforbundet tilbyr kurs i fagligpolitisk samarbeid.

• Vellykket trepartssamarbeid er lønnsomt for kommunene og er i tillegg et effektivt verktøy mot konkurranseutsetting.

Mer informasjon og påmelding til kurs: Truls Hansen, rådgiver Samfunnspolitisk enhet [truls.hansen@fagforbundet.no](mailto:truls.hansen@fagforbundet.no).

Mer informasjon om lokalt trepartssamarbeid: Torstein Amdal, rådgiver Omstillingsenheten, [torstein.amdal@fagforbundet.no](mailto:torstein.amdal@fagforbundet.no)

## Verneombudet som motivator

I et godt og forutsigbart arbeidsmiljø føler alle medarbeidere seg sett og tatt vare på av arbeidsgiver og sine kolleger. Der er det rom for kunne være seg selv og bevare sin særegenhet.

For å lage et slikt arbeidsmiljø, er det behov for at alle ansatte er med på å skape en god arbeidskultur. Da trenger vi noen personer som er pådrivere i denne prosessen. Lederen er selvfølgelig en viktig ressurs, men en leder kan ikke skape denne kulturen uten medvirkning fra de ansatte.

### Hva skal til for å skape det gode arbeidsmiljøet?

Det å være verneombud er et tillitsverv. Vi er valgt ut til å representere alle ansatte i de forholdene som har med arbeidsmiljøet å gjøre. Dette vil si

at vi er synlige, respektert og godt likt blant våre kolleger.

Kan vi ikke da bruke denne tilliten som vi har fått, til å være motivatører for å skape det gode arbeidsmiljøet? Vi kan snakke varmt om hva det vil si å være med på å skape et godt miljø. Vi kan motivere til å lage en god kultur som ikke gir rom for negativ korridorprat, sladder, mobbing og misunnelse.

### Gå foran med godt eksempel

Vi kan være den som går foran som et godt eksempel på hvilket arbeidsmiljø og arbeidskultur vi vil ha på arbeids-

plassen. Vi kan være de som kommer med konstruktive tilbakemeldinger til medarbeidere på rett sted til rett tid. Vi kan si ifra hvis noen oppfører seg på en måte som er brudd på vår arbeidskultur.

Hvis vi går foran som et godt eksempel, vil vi få med oss kolleger til å gjøre det samme som. Da er vi på vei til å skape den kulturen som vi ønsker på arbeidsplassen.

Ved å være de ansattes representant i fora som har med arbeidsmiljøet å gjøre, kan vi motivere andre til å se hvor viktig det er å skape en god arbeidskultur.



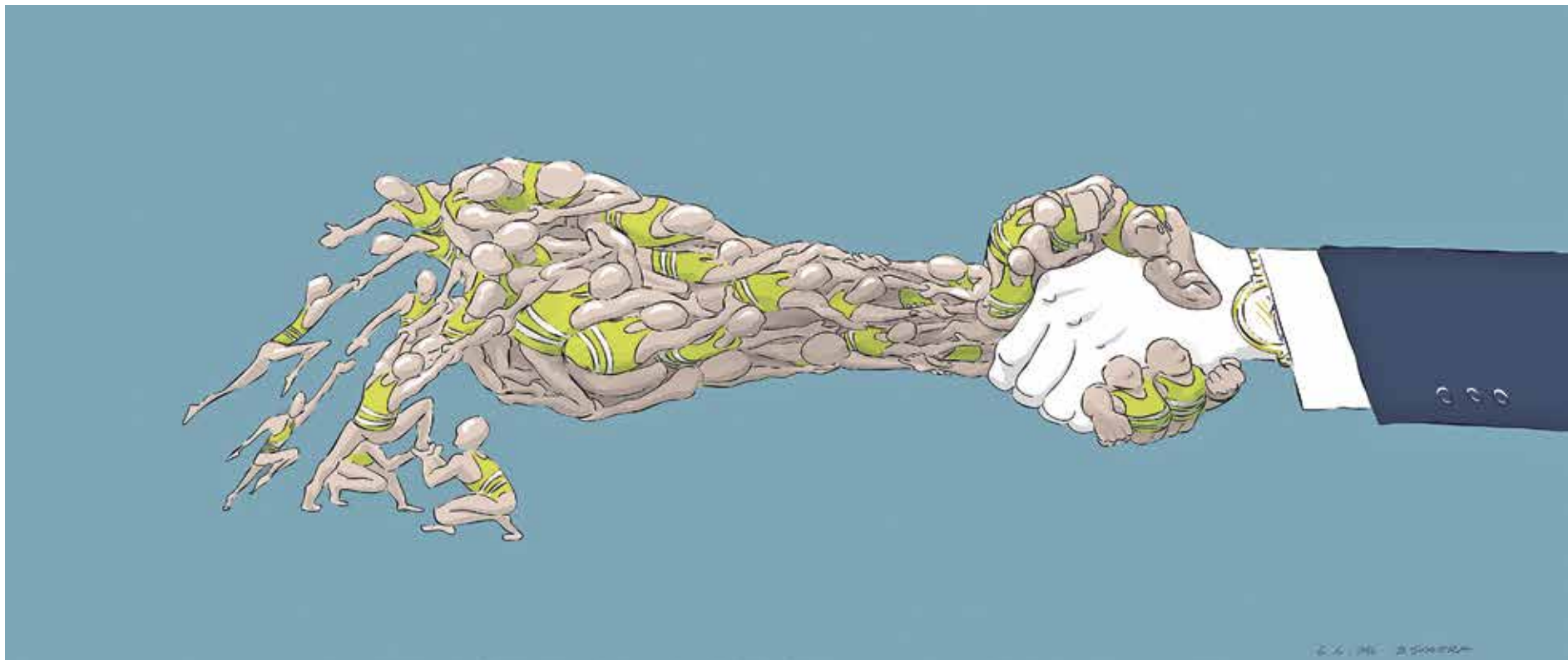
### Hovedverneombudet

Hovedverneombudet har som oppgave å motivere, skolere og opplyse verneombudene slik at de kan være en foregangsperson i sitt arbeidsmiljø. Verneombudet er den personen som sier ifra til rette vedkommende hvis han/hun gjør eller sier noe som ikke er forenelig med den kulturen vi ønsker å ha på vår arbeidsplass.

BJØRN SVALASTOG



## PERSPEKTIV



ILLUSTRASJON: BÅRD SKARRA



FOTO: NINA HANSEN

JØRN EGGUM, leder i Fellesforbundet

## KOMMENTAREN

## Vi streiket oss til seier

**7 200 medlemmer** i Fellesforbundet, ansatt på hoteller, restauranter, kantiner og en del andre virksomheter, har avsluttet en fire ukers lang streik, med seier. Uten streik hadde vi ikke fått lokal forhandlingsrett og mindre i lønnsstillegg.

**Vi har oppnådd** to viktige ting. At de ansatte i bransjen får den samme retten industrien har hatt i over hundre år. Nemlig rett til å forhandle lønn direkte med sine arbeidsgivere; enten på den enkelte bedrift eller på konsernnivå. Og vi oppnådde at denne bransjen, som har sakkert akterut lønnsmessig, vil få en bedre lønnsutvikling enn det frontfaget gav. Vel fortjent. Oppgjøret betyr mest for de lavest lønte. Et kronetillegg som gir en økning i årslønna på nær 10 000 for de aller fleste, betyr en økning på nærmere 3,5 prosent for de lavest lønte. Inntektsgapet til flere andre grupper reduseres.

**Vi har et godt streikevåpen** i Norge. Det er nedfelt både i arbeidstvistloven og i hovedavtaler. Det er litt med streikevåpenet som med atomvåpen. Det brukes også som avskrekkingsmiddel. Begge parter veit at streik koster. Det gir inntektstap for eiere og ansatte, og det kan sette bedrifter og arbeidsplasser i fare. Denne gangen måtte vi gå til streik. Vi visste at det innebar en risiko. Vi kunne ha mislykkes. På Riksavtalen (avtalen for våre medlemmer på området) hadde vi da streikevarselet ble sendt ut, rundt 7 500 medlemmer. Innenfor avtaleområdet er det om lag 27 000 ansatte og i bransjen over 94 000 arbeidstakere. Storparten av medlemmene hadde ingen erfaring med streik. Mange hadde begrenset kunnskap hva det går ut på. Mange medlemmer har en utenlandsk bakgrunn med de utfordringer det betyr når det gjelder språk og samfunnsforståelse.

**Å klare å legge press** på arbeidsgiverne i en så stor bransje, med en så liten andel streikende måtte bli en utfordring. Vi tok sjansen og vi klarte det. Våre medlemmer med de gule vestene gjorde en kjempejobb. De holdt ut. Støtten fra andre i egen organisasjon, fra andre forbund og ikke minst støtte i befolkningen ellers, betydde mye. Et stort flertall sto på de lavtløntes side. Og vi hadde ikke media imot oss – i alle fall stort sett.

**En ekstra takk** til Fagforbundet og Mette Nord. Vi opplevde en sterk støtte fra Fagforbundet i hele landet. Denne solidariteten skal vi bygge videre på i samarbeidet mellom LOs to største forbund.

**Den viktigste lærdommen** av denne streiken er at det må stå medlemmer bak en tariffavtale. Mange og skolerte medlemmer. Vi trenger også tillitsvalgte som kan «faget» i det å være fagforeningsleder og klubbleder.

**Og dette gjelder ikke** bare i konflikt. Det gjelder minst like mye i fredstid. For Riksavtalen, som fra og med kommende år skal inn i lokale forhandlinger, blir dette særdeles viktig. Det krever kunnskap og innsikt i bedrifts- og konsernøkonomi og i forhandlingskunnskap. Det krever sterke klubber som forstår at lønnsutvikling ikke kommer av seg sjøl, heller ikke bare gjennom kampkraft. Bak må det også ligge produktivitetsutvikling i bedriftene. Og til slutt: Vi må få flere medlemmer i de bedriftene vi har tariffavtale med for å styrke vår organisasjon, og vi må få opprettet tariffavtale med flere bedrifter for å få opp organisasjonsgraden i denne bransjen.

## OSS DOMMEN HAR FALT

## Raskere å bruke høyesterettsdom til å kreve fast stilling



**I Fagforbundet Sarpsborg bruker tillitsvalgte en ti år gammel dom fra Høyesterett til å kreve fast stilling for medlemmene.**

Deres erfaring er at det går raskere å bruke den såkalte ambulansedommen fra 2006 enn Arbeidsmiljølovens § 14-4 a, den nye bestemmelse om ansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. I dommen fra 2006 fastslår Høyesterett «at fast arbeidskraftbehov ikke skal dekkes ved vikariater, men med større grunnbemanning av fast ansatte.» Denne setningen bør tillitsvalgte bruke

for alt den er verdt for å oppnå økt grunnbemanning. Det er dette de gjør i Sarpsborg. Fra september 2015 til mars 2016 har tillitsvalgte fått igjennom krav tilsvarende ca. 20 årsverk fordelt på 47 medlemmer. Medlemmene har fått en snittøkning i stillingsstørrelse på ca. 43 prosent.

**Viktig verktøy**

Høyesterettsdommen av 21.09.2006: «Midlertidig ansettelse-tilsigelsesavtale», er et viktig bidrag i arbeidet med å øke grunnbemanningen i virksomheter med høy vikarbruk. Den bør derfor være et viktig verktøy i de tillitsvalgtes arbeid. I dommen fastslår Høyesterett at ordningen med tilkallingsvikarer slik den ble praktisert av Ambulansetjenesten i Akershus, nå Ullevål Universitetssykehus, var i strid med Arbeidsmiljølovens vilkår for lovlig midlertidig ansettelse.

Utgangspunktet var en ambulansesjåfør som gikk til sak etter at han fikk beskjed av arbeidsgiver om at han var

uønsket, og ikke ville få flere vakter i ambulansetjenesten.

**Tilkallingsvikar**

Mannen hadde da jobbet i 14 måneder etter en avtale med arbeidsgiver som vikar/tilkallingsvikar med sporadisk tjenestegjøring/ubestemt arbeidstid. Hver vakt ble regnet som et midlertidig arbeidsforhold, og avtalen ga ingen rett til å bli tilbudt en bestemt mengde arbeid. I gjennomsnitt hadde han jobbet tilsvarende 44 prosent stilling.

**Tapte i tingretten**

Først under hovedforhandlingene i Tingretten fikk mannen vite årsaken til at han plutselig ikke fikk flere vakter, noen kolleger hadde ment han var vanskelig å samarbeide med. Ledelsen sjekket ikke om dette var sant. Likevel tapte ambulansesjåføren saken både i Tingretten og Lagmannsretten. Han meldte seg deretter inn i Fagforbundet som tok saken til Høyesterett.

**Praksis i strid med loven**

Ambulansetjenesten hadde hver måned vikarutgifter på 900 000 kr, med andre ord et stabilt og forutsigbart behov for arbeidskraft. Høyesterett var derfor ikke i tvil om at praksisen med tilkallingsvikarer ble praktisert i strid med loven. De la til grunn at han hadde tilstrekkelig fast tilknytning til tjenesten. Siden mannen «fast, over lang tid, har fylt et generelt, stort vikarbehov for bedriften» var det mer enn nok for Høyesterett til å erklære ham for fast ansatt.

Bruken av midlertidige ansatte øker. Dommen er et godt virkemiddel for å motvirke dette. Den kan brukes på to måter: For det første til å øke grunnbemanningen, uavhengig om det finnes ansatte som har rettskrav på å bli betraktet som fast ansatte. For det andre til å kreve vikarer fast ansatt der hvor vilkåret om tilstrekkelig tilknytning er oppfylt.

MARIANNE BILLING





## 200 klare for sommerkonferanse

17. til 19. juni braker det løs på Sundvolden hotell i Buskerud, når Fagforbundet Ung åpner dørene til årets sommerkonferanse. Sommersamlinga er den 11. i rekka for Fagforbundet Ung, og det er andre året ungdommen i forbundet samles på Sundvolden. 200 deltakere mellom 18 og 30 år kan glede seg til å tilbringe helga med gamle og nye venner, og ikke minst et tettprogram bestående av blant annet seminarer, politisk debatt, konsert med Gatas Parlament og en hel dag sammen med AUF på Utøya.

## Fagforbundsukene

Fagforbundet arrangerer fagforbundsukene 2016 i uke 25 fra den 20. juni og i uke 48 fra 28. november. Ansvaret for å koordinere aktivitetene



i fagforeningene ligger i fylkeskretsene, samt at de sender en samlet henvendelse om besøk fra Fagforbundet av sentrale tillitsvalgte til Fagforbundet nasjonalt v/organisasjonsenheten.

Under fagforbundsukene går det med mange kaker, litervis med kaffe og frukt og andre godsaker.

## Trøndere mot arbeidslivskriminalitet

Seks offentlige etater har etablert et samlokalisert senter i Trondheim.

Herfra skal de sammen bekjempe arbeidsmarkeds-kriminalitet.

Et nytt samlokalisert senter for Arbeidstilsynet, NAV, politiet, Skatteetaten, Tolleta-

ten og kemneren i Trondheim ble åpnet av statsråd Anniken Hauglie i mai 2016. Samlokalisering er ett av flere virkemidler for å følge opp regjeringas arbeid mot arbeidslivskriminalitet i Trøndelag, forteller Renholdsnytt.

## Grunnbeløpet (G) er endret

Nytt grunnbeløp er vedtatt og gjelder fra 1. mai 2016. Grunnbeløpet (G) økes fra 90 068 til 92 576 kroner. Etter endringen er: 1 G = 92 576 kroner og 6 G = 555 456 kroner. Grunnbeløpet benyttes ved fastsettelse av pensjonspoeng og til beregning av pensjoner fra folketrygden. Grunnbeløpet justeres hvert år.

## Slik følger du tariffoppgjøret

- **Grønn linje 800 33 410** blir oppdatert fortløpende under forhandlingene.
- **SMS:** Send kodeord Spekter til 2377 og få oppdateringer fra oppgjøret i Spekter helse (ansatte i sykehus).
- **fagforbundet.no** – tariffsidene
- **Fagbladet**

## Sjelden perle i Oslofjorden

Oslo Sporveiers Arbeiderforening har pusset opp feriehuset sitt på Kjøholmen i Oslofjorden for 20 millioner kroner.

Hus og leiligheter på stedet fungerer som selskapslokaler og feriested, og leies ut til alle.

Hele gavveggen på bygningen de kaller

jaktstøtten (en av de første dragestilbygningene i Norge) fra 1870-tallet, har fått nytt tømmer. Denne gamle veggen hadde store fukt og råteskader.

Helge Skogheim er ansatt som bestyrer på Kjøholmen. Han skal sørge for at stedet nå blir holdt i orden for framtida.



## oss faglig kokebok

# Ferie – både en rettighet og en plikt



Det er sommerferietid og mange har spørsmål om rettigheter og plikter i forbindelse med ferie. Vi samlet samlet svar på vanlige spørsmål.

De ligger også under Fagforbundet hjelper deg på fagforbundet.no. Blir det uenighet om ferie på jobben din er det dine tillitsvalgte du skal gå til. Navn og tlf. finner du på Dine sider.

### Hvor lang ferie jeg har krav på?

Etter ferieloven har alle arbeidstakere krav på minst 25 virkedager ferie hvert år og 10,2 prosent i feriepengesats.

Hverdager og lørdager er virkedager. Normalt vil seks virkedager tilsvare en uke. Arbeidstaker har altså krav på fire uker og en dag ferie hvert kalenderår.

I virksomheter med tariffavtale mellom en arbeidstakerorganisasjon og en av de store arbeidsgiverorganisasjonene har man i tillegg avtalefestet en femte ferieuke. Da økes feriepengesatsen til 12 prosent.

Opptjeningsåret for feriepenge er

forrige kalenderår. Feriepengene man tjener opp, utbetales i forbindelse med ferieavviklingen i det påfølgende ferieåret. Feriepengene kommer istedenfor regulær lønnsutbetaling.

### Kan jeg dele opp ferien som jeg vil?

Du kan ikke kreve å dele opp ferien i enkelt dager uten avtale med arbeidsgiver. Dersom din vanlige arbeidstid er tre dager i den uken du tar ferie, har du brukt en ferieuke og ikke tre feriedager. Dersom man ikke har vært i jobb året før, har man rett på ferie, men ikke feriepenge.

### Er jeg nødt til å ta ferie?

Du har rett og plikt til å avvikle full ferie, dette gjelder også når du skifter arbeidsgiver. Arbeidsgiver plikter å sørge for at arbeidstaker avvikler full ferie.

### Når må jeg avvikle ferie?

Arbeidsgiver skal drøfte tidspunkt for ferien med deg eller din tillitsvalgte i god tid før ferien skal avvikles. Hvis dere ikke blir enige, fastsettes ferien av arbeidsgiver.

MEN – du kan likevel kreve å få avvikle tre uker ferie i løpet av hovedferieperioden 1. juni - 30. september.

### Kan jeg overføre ferie fra ett år til et annet?

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan inngå skriftlig avtale om å overføre inntil to

uker ferie til neste ferieår. Forskuddsferie kan avtales på samme måte.

### Hva skjer hvis jeg blir sjuk i ferien?

For å ha rett til ny ferie er det en forutsetning at du har vært 100 prosent arbeidsufør/sykemeldt.

Dersom du har vært helt arbeidsufør i minst seks virkedager (lørdag inkludert) i ferien, kan du kreve at et tilsvarende antall feriedager utsettes til senere i ferieåret. Et slikt krav må dokumenteres med legeerklæring, og fremsettes så raskt som mulig etter at arbeidet gjenopptas.

Dersom man blir helt arbeidsufør før ferien, kan man kreve å få utsatt ferien til senere i året. Krav om utsettelse må dokumenteres med legeerklæring.

### Har jeg rett til ferie selv om jeg bytter jobb?

Du har både rett og plikt til å avvikle ferie selv om du begynner i ny jobb.

For å kunne kreve ferie hos ny arbeidsgiver, er forutsetningen at du ikke har avviklet full ferie hos tidligere arbeidsgiver.

For at arbeidsgiver kan kreve at du tar ferie er det en forutsetning at du har opptjent feriepenge i forhenværende år.

## Fagforbundet siden sist

■ Brannmannskap utsettes stadig for en rekke kreftframkallende stoffer. Nå skal Kreftregisteret og STAMI gjennomføre et forskningsprosjekt, og Fagforbundet Ringsaker har bestemt seg for å støtte prosjektet etter oppfordring fra Norsk Brannmanns Forum.

■ Fagforbundet Lyngdal vedtok å gi 5 000 kroner til UL Lyngdølen. Pengene skal gå til barneringen. Barneringen ble stiftet i 1977, og har i 2017 40-årsjubileum. Ildsjeler for barneringen er Bertha og Yngvar Sikveland, som to ganger i året tar med barneringen på hyttetur.

■ De fagorganiserte er kritiske til at seniorordningen i Bærum kommune skal opphøre. De regner blant annet med at antallet AFP-pensjonister vil øke dersom ordningen forsvinner, og det må kommunen bekoste.

■ Under Fagforbundet sitt styremøte tysdag vart det bestemt at dei vil bidra med 10 000 kroner til spleiselaget for å få MR-maskin til Lærdal sjukehus.

■ LO-leder Gerd Kristiansen krever at regjeringa kommer opp med fem milliarder kroner til tiltak for å få folk i jobb. Hun forventet en skikkelig satsing i revidert statsbudsjett, men ble skuffet.

■ Sykepleiermangelen på Romerike merkes. Nesten 50 stillinger er ubesatt i kommunene. Verst er situasjonen i Aurskog-Høland der 14 stillinger står ledige.

■ Mette Nord: Regjeringa bruker ikke de store pengene på tiltak som motvirker økt ledighet. Siv Jensen taper oljefondet, men velger kun å bruke en tittel til innsats mot den økende ledigheten.

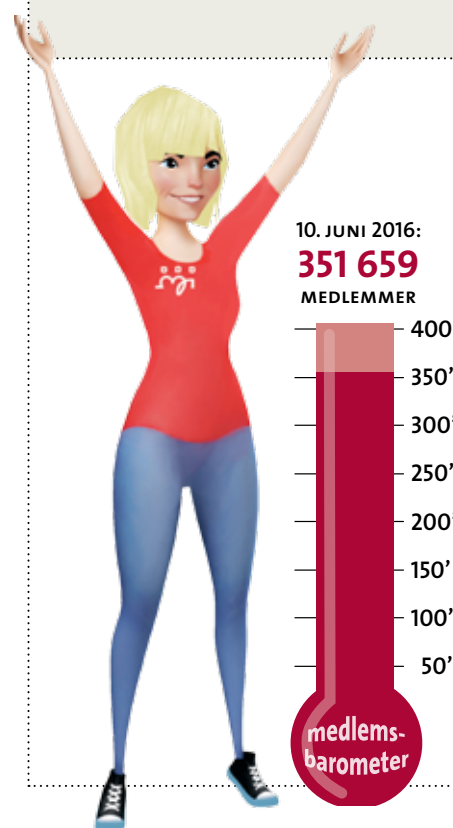
■ Oslo kommune legger om sin urettferdige praksis, og kommer nå til å regne ekstravakter inn i pensjonsopptjeningen.

■ Hvis en skal bruke begrepet «ilddåp» om noen – må det være om Fellesforbundets nye leder Jørn Eggum. Mannen som i fjor overtok ansvaret for 150 000 medlemmer i LOs største forbund i privat sektor, har opplevd en stormfull vår som ny lønns- og streikegeneral i LO.

■ Lavere tilstrømming av asylsøkere til Norge, har gjort at UDI avlyser anbuds-konkurransen om asylmottaksplasser.

■ – Det organiserte arbeidslivet er et helt sentralt verktøy for å få til god integrering. Vi er fornøyd med at lavlønns-sporet nå er begravd, og at det er enighet om at veien til integrering går gjennom kvalifisering og kompetanse, sier LOs 1. nestleder Tor-Arne Solbakken.

■ Fagforbundet har 351 659 medlemmer.







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

geirmund.jor@fagforbundet.no

LAYOUT: berit.paulsen@fagforbundet.no

REDAKSJONEN AVSLUTTET: 10. juni 2016

OPPLAG: 20 000

TRYKK: Aktietrykkeriet

ISSN: 1891-2184



FOTO: PRIVAT



tillitsvalgt min hverdag

oss@fagforbundet.no

## Engasjementet på topp:

1. september går Bjørn W. Hermansen av med pensjon. Han blir en pensjonist med et engasjement og en kompetanse de fleste av oss kan misunne han.

# Bjørn Wilhelm Hermansen,

Det er en fabelaktig historieforteller tillitsvalgtskorps i Fagforbundet mister. Vi kjenner han som den tydelige, kunnskapsrike og menneskekjære Bjørn. Han har gjennom forhandlinger, store omstillinger, avviklinger, sammenslåinger, budsjettdebatter og rettssaker kjempet for ansatte i Bufetat.

### Alltid organisert

Et levd liv inneholder mye. Han har seilt ute som kokk og stuert og drevet butikk. På 80-tallet ble han hyret til et prosjekt i fylkesarbeidskontoret for å jobbe med unge rusmisbrukere. Gjennom etatsopp-læring og seinere kommunal- og sosialhøgskolen fikk barnevernet nytte godt av Bjørns arbeidskraft. Han ble miljøterapeut på et ungdomshjem i Moss. Alltid organisert i LO; Sjømannsforbundet, HK, NTL og Norsk kommuneforbund (NKF).

– Det har vært viktig å være organisert, understreker han.

### Ny etat

Karrieren som tillitsvalgt på heltid startet i 1999; Først HTV for Komuneforbundet i adferdsfaglig sektor i Østfold, seinere HTV for hele fylkeskommunen. Han var delegat på landsmøtene der NKF ble lagt ned og Fagforbundet stifta.

I 2004 kom det store omveltninger i barnevernet da Bufetat ble oppretta.

Etaten er organisert i fem regioner. For Fagforbundet betød det at omlag 1300 medlemmer fra ca 80 lokale fagforeninger i alle fylker fikk samme arbeidsgiver.

– Vi visste hva som kom, forteller Bjørn, som helt fra starten kjempa for rettighetene for alle ansatte i Bufetat.

Han ble regionstillitsvalgt i region øst og virksomhetstillitsvalgt for hele Bufetat, og har utøvd medbestemmelse opp mot øverste direktør.

– De regionstillitsvalgte står på egne bein, men vi samarbeida tett før møter med arbeidsgiver.

### Mye å ta fatt i

Når Bjørn oppsummerer viktige saker Fagforbundet må ta tak i framover, er det miljøarbeiderne sin hverdag og den økende kommersialiseringa av barnevernet han nevner.

– Vi har 5-600 miljøarbeidere i Bufetat som ofte har en vanskeligere hverdag og som føler mindre og mindre aksept for det arbeidet de gjør.

Sporet om at formalkompetanse er mye mer verd enn realkompetanse er totalt skivebom. Miljøarbeiderne er den nest største ansattegruppen, men omtales aldri i noen dokumenter. Både Fagforbundet og arbeidsgiver må ta mer ansvar.

– Forbundet må presse på for kompetanseplaner og muligheter for ny læring.

Slik det er nå taper miljøarbeiderne på alle fronter, blant anna får de ikke muligheten til å utvide små stillinger på grunn av at nyansettelser stort sett omfatter høyskolefolk.

### Krymper Bufetat

Forslag til endringer i barnevernloven medfører risiko for at Bufetat blir sterkt krympa. De kaller det en kvalitets- og strukturreform, men det er mest en reform som er bra for de kommersielle aktørene. Den er ikke spesielt bedre for ungene og slett ikke bra for de ansatte.

– Forslaga i reformen er ikke faglig begrunna, men dekker bordet for private, kommersielle konsern som selger tjenester. Fagforbundet sine medlemmer vil få dårligere pensjon og lønns- og arbeidsvilkår, sier Bjørn Hermansen.

### Friluftsliv, familie og ordentlig hund

Pensjonisten er ikke bare kvikk i hodet men også sprek i kroppen. Han presiserer at det er viktig å ha en ordentlig hund for å bli sprek. Selv har han risensnauser Emil. I tillegg har han båt, sykkel, fotballsko som brukes, og en stor familie inkludert sju barnebarn.

– Ingen stillesittende tilværelse, sier Bjørn W. Hermansen, og lover å beholde sitt glødende politiske engasjement.

RANDI TEVIK



**McDonald's:** Franske myndigheter krever at hamburgergiganten McDonald's må betale mer skatt. ILLFOTO: FAGFORBUNDET

## Serverer McDonald's UnHappy Meal

Frankrike anklager McDonalds for skatteunndragelse og krever nærmere 3 milliarder kroner i ubetalte skatter.

Den solide regningen, pålydende 300 millioner euro, presenteres hamburgerkjeden etter at det har blitt avdekket omfattende triksing med skatt. Regnskapet er innsauset i kompliserte forretningsmodeller og tvilsomme pengekanaliseringer via skatteparadisene Luxembourg og Sveits, går det fram av rapporten Unhappy Meal. Bak avsløringene står fagforbund fra Europa og Amerika som representerer mer enn 15 millioner arbeidere i 40 land.

En av dem som står bak kravet om at McDonald skal betale langt mer i skatt, er den europeiske fagforbunds-føderasjonen EPSU.

– Det gleder meg å høre om det franske skattekravet. Vi håper det ikke stopper her og at hamburgerkjeden må betale også i årene som kommer, og ikke bare i Frankrike, men i alle land hvor de har restauranter, sier Jan Willem Goudriaan, generalsekretær i EPSU.

Franske myndigheter tar rapporten – og advarslar fra en rekke andre varslere – på alvor. Avsløringer av de såkalte Panama-papirene har ytterligere framskynnet arbeidet med å få bukt med selskapers og enkeltpersoner som ønsker å styre klar av skattelover verden over. Flere og flere land etterlyser strengere krav om åpenhet og innsyn i flyten av varer og verdier for å sikre at konkurransevilkårene blir rettfærdige.

### Flere storselskap under lupen

Det er ikke lenger gitt at store selskap skal slippe billigere fra det enn små lokale firma. Vi fikk et for varsel om at noe var på gang allerede i slutten av januar i år – da Google måtte gå med på å betale 1,6 milliarder kroner i skatt til britiske myndigheter.

Nå er brått flere av verdens største selskaper i ferd med å få flomlyset kastet over seg. Facebook, Apple, Starbucks med flere må nå stå rett når gravejournalister og skattemyndigheter tar et dyddykk ned i regnskapene.

Mer om skattekravet til McDonald's i den franske avisen L'Express Rapporten «Unhappy Meal»

MARIANNE BILLING

### oss redaksjonen

oss@fagforbundet.no

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

oss nytt om navn | oss@fagforbundet.no



Geir Steinar Dale går av etter 13 års sammenhengende lederverv i Fagforbundet avd 751, avdeling for

daglige ledere av Frivilligsentraler. Han var med å starte avdelingen i 2003.

Ny leder i avdelingen er Victoria Danielsen, daglig leder av Frivilligsentralen i Sveio. Hun er avdelingens første kvinnelige leder.

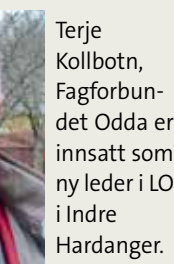


Kjersti Tøien er valgt som ny leder i Fagforbundet Lillesand.

Dette er en landsdekkende fagforening med hovedsete i Hordaland.



Tore Håkon Furulund, er ny hovedtillitsvalgt i Rendalen kommune, Hedmark.



Terje Kollbotn, Fagforbundet Odda er innsatt som ny leder i LO i Indre Hardanger.

Aina B. Jensen (44) er valgt til leder av Fagforbundet Lyn-gen etter et ekstraordinært årsmøte. Hun har de to siste årene vært nestleder.

Gry-Hege Kviteberg takket for seg som leder på årsmøtet for en måned siden

