

VERDENS STØRSTE SELSKAP INNEN HAVBRUK



Per Tore Lauvstad, Kjellaug Hoås Samland og Gjert Bakke

► TEKST OG FOTO: ROGER PILSKOG

Verdens største selskap innen havbruk er under etablering og det er ikke gjort i en håndvending. Mellom annet skal konkurransetilsynet i flere land gi sine godkjenninger, og mange fusjonsprosesser skal gjennomføres. Selvsagt berører dette hverdagen til mange ansatte. Etableringen skjer ved at Pan Fish har kjøpt opp Aqua Farms og senere Fjord Seafood. Så ble det også kjent at Marine Harvest er oppkjøpt av Pan Fish. Unionen Fagforening dro på besøk til en lokalitet i Jondal, som tidligere var en del av Aqua Farms. Her møtte vi mellom andre lokal tillitsvalgt Kjellaug Hoås Samland og Gjert Bakke. Med på turen var Per Tore Lauvstad, som er tillitsvalgt i Pan Fish.

Forts. side 3 ►►

FRA KLUBBLEDER TIL PERSONALLEDER

Harald Evensen er 50 år, og har arbeidet som forskaler siden 1976, og har vært hos mange entreprenører i Bergen. Med det har han vært med på både oppturer og nedturer, og kjenner byggebransjens svake og sterke sider.

I NCC Bygg begynte han i 1993, og ble klubbleder i 1995. Han har fått ord på seg for å være en dyktig og tolerant tillitsvalgt, og synes å ha oppnådd respekt både blant medlemmer og i bedriftens administrasjon. Nå tilbyr bedriften ny jobb som personalleder for NCC avd bygg i Bergen.

At en dyktig tillitsvalgt snart blir formann, er kanskje ikke så uvanlig. Men nå skal altså Harald bytte side på bordet helt og fullstendig.

– Du er ikke redd at dette oppfattes som negativt av andre ansatte?

– Nei, jeg tror det er positivt at også byggebransjen viser at alle ansatte har muligheter til å avansere. Det er ikke mening i at man skal være «dømt» til et liv som forskaler, når man etter hvert tilegner seg økt kompetanse, og kompetansen kan nyttes til det bedre for det fellesskapet bedriften er.

Vil ikke alle dem du tidligere var tillitsvalgt for frykte at du bruker kompetansen din i mot dem?

– Jeg forsøker å ha et ærlig forhold til det jeg gjør, og situasjonen er ikke annerledes på andre siden av bordet. I den grad jeg skal behandle tariff spørsmål, er det ikke mindre viktig, verken for bedriften eller de ansatte, at vi har en felles forståelse av hva tariffavtalen betyr. Det er ingen lykke for et firma å ha konflikt på slike spørsmål. Jeg tror jeg kan bidra til å sikre slik felles forståelse. Ellers tror jeg det er viktig at en person som skal forvalte bedriftens menneskelige ressurser,



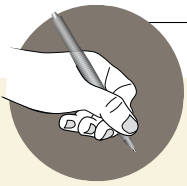
Harald Evensen

har en grunnleggende forståelse av hva som rører seg ute på en byggeplass.

Hva ser du som din viktigste oppgave?

– Å sikre rekrutteringen, samt å gjøre opplæringsordningen vår enda bedre. Dette er en oppgave vi er nødt å lykkes i. Mye bra er gjort, og jeg vil bidra med mer. Ellers er seniorpolitikk noe som vil få økende oppmerksomhet,

Forts. side 4 ►►



LEDER

MEDLEMSDEMOKRATI, ... HVA ER DET?

Det nærmeste for mange er klubben, som litt avhengig av størrelse, har mer eller mindre velregisserte møter. Her kan medlemmene ta tak i saker og bytte tillitsvalgte om de ikke er fornøyd. De kan også bruke klubben til å påvirke foreningen. Foreningen vår har et årsmøte, hvor det ikke er for mange som møter opp. Og det kan godt være et paradoks at 15% av medlemsmassen da bestemmer over de som ikke møter, og likevel er det demokrati. Men sånn er det. På den annen side møter flere klubbledere, som forhåpentligvis har mange medlemmer i ryggen på hva de mener. Det blir på sett og vis representativt demokrati, men det er ikke formalisert. Det er og blir flertallet av dem som møter, som bestemmer. Enda en side er, at medlemmene alltid har kjent sin besøkelsestid når det brygger til bråk. Ellers kan hende de tenker, at dem som sitter i foreningen, vet best hvordan ting bør gjøres?

Til høsten skal Fellesforbundet ha landsmøte, og alle medlemmer har anledning å foreslå saker, og kan med det påvirke forbundets retning de neste fire årene. Det gjelder både politisk retning, og forhold som ligger til forbundets vedtekter.

Et annet representativt demokrati det har vært mye snakk om i det siste, er LO. Her sitter lederne for alle forbundene, som selv er valgt i forbundenes landsmøter. LO ledelsen er valgt på LO's kongress. men en gang i uken må ledelsen i LO møte forbundslederne i sekretariatet. Har ikke LO ledelsen tillit i her, må ledelsen gå. Så når media fremholder enkeltes synspunkter om at lo lederen må gå, er det ubehagelig for den det gjelder, men har kun underholdningsverdi. Saken må tas fra grasrota, og opp til forbundslederen, som i tilfelle må uttrykke sin mistillit i sekretariatet. Har et flertall mistillit, må faktisk lolederen gå.

Alternativet til et medlemsdemokrati er ikke godt. Det bør være slik at medlemmene kan erstatte folk i styre og stell de ikke er fornøyd med.

Roger Pilskog
ROGER PILSKOG



UTGIVER: Unionen Fagforening
ANSVARLIG REDAKTØR: Roger Pilskog
I REDAKSJONEN: Stein Bruse Hofstedt, Roger Johansen, Kjetil Dahle, Johnny Helland, Harry Eide, Frode Skagen, Magdalena Cierpiz
E-POST: unionen@fellesforum.hl.no
GRAFISK PRODUKSJON: Bodoni
PAPIR: Cyclus print, 100% resirkulert papir



D&F GROUP AS KJØPER OPP BJØRGE NORCOAT AS

» TEKST OG FOTO: ROGER PILSKOG

Den 2. januar i år ble det kjent at Bergensbedriften D&F Group AS hadde kjøpt Stavangerbedrift og konkurrent Bjørge Norcoat AS. Den «nye» virksomheten vil få vel 1500 ansatte innenfor Fellesforbundets organisasjonsområde. I begge bedriftene har Fellesforbundet medlemmer, men også Safe er inne med en mindre andel medlemmer. Bedriftene arbeider i samme fagområde, men pga. gammel historie, er verkstedoverenskomsten gjort gjeldende i Bjørge Norcoat. I D&F Group er Byggfagoverenskomsten gjort gjeldende både for Fellesforbundet og Safe. Hvilken tariffavtale som skal gjelde



Inge André Ottesen, Bjørn Kolbeinsvik og Jostein Notvik.

i fremtiden reguleres av regler i Arbeidsmiljøloven, men de ansatte har uansett rett til å opprettholde sine individuelle lønns- og arbeidsvilkår. Ellers har Bjørge Norcoat en særavtale med bedre lønns- og arbeidsvilkår. Alt dette betyr at de ansatte selvsagt møter en del utfordringer, og i den anledning har klubbleder i Bjørge, Inge Andre Ottesen og Jostein Notvik tatt turen til Bergen for å møte klubbleder i D&F Group, Bjørn Kolbeinsvik. Nå skal terrenget sonderes, og det skal legges slagplan for den «nye» klubbens aktivitet.

Inge Andre og Bjørn forteller at i midten av februar skal det avholdes et felles klubbstyremøte i Bergen, som blant annet skal kartlegge forskjellen i særavtalene. Videre skal det nedsettes et interimsstyre bestående av representanter fra begge klubbstyrene, og man skal bli enige om hvilke krav som skal reises til bedriften

etter at fusjon er gjennomført den 1. mars.

– Og hva mener de tillitsvalgte om fusjonsplanen så langt, blir det mange krav fra den nye klubben? – Vi ser positivt på fusjonen. Vi skal bli Nordens største og dyktigste aktør i bransjen, og vi skal også bli Nordens beste i lønns- og arbeidsvilkår! erklærer de tillitsvalgte. Det er også helt

klart, at ingen skal gå ned i lønn som følge av fusjonen.

Spørsmål til adm. dir. Tor Saltvold i D&F Group om de tillitsvalgtes felleserklæring kommenteres slik. – Vi vil selvsagt ha fornøyde folk, og vi ønsker å være et førstevalg for aktuelle arbeidssøkere i bransjen. Denne kommentaren kan vel ikke oppfattes annet enn som en viss forpliktelse, og det skulle varsle godt for den prosessen de ansatte skal igjennom.

Inge Andre og Bjørn legger til at det også vil bli stilt krav til frikjøp av tillitsvalgte og hvo.

– Det sier seg selv at med en slik vekst, må det også gis nye rammebetingelser for tillitsvalgtarbeid og hms fokus.

Som forening vil vi selvsagt gjøre vårt, og stille de ressurser til disposisjon som det spørres etter, og ellers ønske lykke til med den «nye» klubbens arbeid.



NOTISER

HUSK Å MELDE FLYTTING!!!

Det er viktig å sørge for at foreningen vet din riktige adresse både av forsikringsmessige og administrative årsaker. Tlf. 55 30 91 67.

FORTS. FRA SIDE 1

VERDENS STØRSTE SELSKAP INNEN HAVBRUK

Når fusjoner skjer, oppstår det ofte mange spørsmål, og informasjon både utad og innad er viktig. Det reises kritikk til intern informasjon, og Gjert mener at det er i dårlige tider det er viktig med mye og god informasjon. Usikkerheten sliter. Det oppstår også usikkerhet om lønns- og arbeidsvilkår. Men dette er også noe av hensikten med Per Tore sitt besøk, og det kan høres som noe blir bedre enn før.

Men oppfatter ansatte fusjonen som en fordel?

– Fusjonen var antakelig nødvendig for Aqua Farm sin del. Vi ble påført tap som følge av dårlige priser, og det ble solgt to konsesjoner for å holde skuta flytende. En ny nedtur ville vi antakelig ikke tålt, sier Kjellaug Hoås Samland

– Store enheter blir uoversiktlig, og jeg har opplevd som negativt at nye sjefer tar seg til rette

uten videre. Det er vi som kjenner produksjonen og hva som må til, sier Gjert Bakke. Men å få besøk av Per Tore, som i tillegg til å være tillitsvalgt kan faget sitt, var faktisk hyggelig, legger han til.

Men er det ikke slik at når selskaper slås sammen, må det bli nye sjefer, mange møter, konferanser og teambuilding?

– Sikkert, men det er ikke like lett å se verdien av alt. Det skulle vært mye mer av at vi «på gulvet» fikk møtes og drøfte fag. Det er stor forskjell på hvordan ting gjøres fra sted til sted, og en lokal Petter Smart kan ha løsninger som kan komme alle til gode. Vi bør få tilrettelagt så vi kan lære mer av hverandre, sier Per Tore.

Men vil ikke arbeidsplassene bli tryggere i et stort selskap?

Så lenge det er gunstig å produsere

fisk i sjøen, vil det vel alltid være arbeidsplasser, uansett eiere og størrelse. Men et stort selskap kan lettere finne ut at en lokalitet skal slettes fra kartet, mener Gjert. Lokale arbeidsplasser kan kanskje virke ubetydelig i et styreverom langt borte.



... og høna spurte grisen om de skulle fusjonere. – Å er det for noe da, spør grisen. – Jo, vi slår oss sammen, så kan vi selge egg og bacon! – men da må jo jeg dø! sier grisen. Akkurat, sier høna, det er det som er fusjon.

– Det vil nok være andre forhold som bestemmer om en lokalitet skal legges ned. Og hvis det skjer, er det nok likevel best å være ansatt i et stort selskap som kan ha annet arbeid å tilby, sier Per Tore, og mener at dette bør gå bra. For de ansatte blir det også en

fordel å bli samlet i ett «organisert rike», og finne frem til felles ståsted om hva de helst vil oppnå av lønns og arbeidsvilkår. Arbeidstid er en utfordring i denne næringen. Med større enheter bør det også være større mulighet å finne frem til bedre løsninger.

Kjellaug blander seg ikke for mye i diskusjonen. Hun er nettopp blitt driftsleder i Herand, hvilket de andre ansatte er fornøyd med.

Gjert skyter inn at det blir nok ikke så lenge, hun har sagt ja til å stille som ordfører kandidat for AP. Dette vil Kjellaug helst ikke snakke om, viser til at det gjenstår en prosess. – Bare formelt, protesterer Gjert, hun skal bli vår neste ordfører!

HMS

OPPLÆRING AV VERNEOMBUD

» TEKST OG FOTO: HARRY EIDE

Det viktig å få flere verneombud og tillitsvalgte skolerte i arbeidsmiljøloven med vekt på helse miljø og sikkerhet innen byggfagene. Jeg minner om at arbeidsmiljøloven er «ny» fra 1.januar 2006. Loven pålegger virksomheter som velger verneombud å skolere disse med minst 40 timers grunnkurs. Husk i denne sammenhengen at dere som har tariffavtale har rett til å ta skoleringen i egen organisasjon. Kursene som Regionalt verneombud arrangerer er laget gjennom samarbeid med Byggenæringens landsforening (BNL). Disse kursene er spesielt tilrettelagt for våre verneombud og de verneansvarlige innenfor bygg- og anleggsbransjen.

Arbeidsgiver er den som er ansvarlig for at verneombud og medlemmer av virksomheten

arbeidsmiljøutvalg for nødvendig opplæring. I tillegg skal arbeidsgiver ha nødvendig opplæring. Det er derfor viktig å få med seg den som er hms ansvarlig i virksomheten på kurs.

HVA INNEHOLDER SÅ ER 40 TIMERS ARBEIDSMILJØKURS?

Våre kurs går over 5 dager (3+2 dager) med variert kunnskap og flere innledninger fra flere forelesere. Det er en mellomperiode på 2–4 uker der Regional verneombud besøker kursdeltaker og virksomheten med oppfølging og råd og tips.

Våre kurs legger vekt på deg som verneombud og verneansvarlige og dine oppgaver i din virksomhet. Vi vet at du skal tilbake i virksomheten og faktisk gi ditt bidrag for et bedre miljø på din arbeidsplass.



Hvordan har du det på din arbeidsplass?

På våre kurs får deltakeren med seg materiell som består av 2 mapper med Arbeidsmiljøloven, egen arbeidsbok og 15-18 forskrifter som du i ditt arbeid vil ha bruk for.

Vil du vite mer om kurs eller HMS se vår hjemmeside www.fellesforbundet.no

MÅLEKONTORET

I første utgave av Unionen hadde vi en reportasje om akkordtariffkurs på Voss. Unionen tok derfor turen ut og besøkte noen av deltakerne på byggeplassen til Backer entreprenør på Skogsvåg, Sotra. Her traff vi på bas Gustav Frank Mikkelsen og kranfører Evangelos MosChamparis. Etter en heftig Gerd Liv Valla, diskusjon klarte vi til slutt å få samtalen styrt inn på det vi var der for, nemlig kurset på Voss.

«DET ER JO PENGENE VI JOBBER FOR!»

► TEKST: KJETIL DAHLE • FOTO: JOHNNY HELLAND

Vi spurte om de hadde hatt noe utbytte av kurset og om de brukte noe av det vi gikk igjennom i sitt daglige virke? Ja, helt klart svarer Mikkelsen, spesielt akkordtariffen og overenskomsten bruker vi nå mye mer aktivt og de ligger i brakken til daglig bruk. Da får vi en oversikt om hva vi har rett på og hva som er priset og hva som må avtales.

Enn timelønnen da, er den gått opp? Godt spørsmål, ja den er faktisk det, men enda er det en del

å gå på, vi har lært av feil vi har gjort på denne jobben og dette er jo tross alt første jobben vi måler.

Så det betyr at dere vil fortsette å jobbe akkord og eventuelt hvorfor? Ja, helt klart men mye er basert på at vi har rette mannskap og at de er interessert i å jobbe akkord. Det er jo en høyere lønn som er drivkraften og ikke minst tilrettelegging av arbeidsplassen.

Men det er vel både positive og negative sider med å jobbe ak-

kord? Ja, det positive er jo høyere lønn og orden på plassen. Det negative er mye innleid arbeidskraft med språkproblemer og alt det fører med seg. Det er også blanded kvalitet på den utenlandske arbeidskraften som blir innleid.

Hvordan forholder så arbeidsgiveren seg til å jobbe akkord? Arbeidsgiveren er veldig positiv til dette, men det kunne nok vært lagt bedre til rette, slik at begge parter kan bli mer effektive og kunne tjene mer.

Til slutt anbefaler Mikkelsen andre til å søke på kurs for å få mer forståelse for lønnsystemet, for det er jo som han sier: det er jo pengene vi er i arbeid for.



Bas Gustav Frank Mikkelsen og kranfører Evangelos MosChamparis.

OBS!

Vi minner om akkordtariffkurs for betong og taktekkerfagene på Jarl hotell Voss helgen 27., 28. og 29. april med søknadsfrist 30. mars.

FORTS. FRA SIDE 1

FRA KLUBBLEDER TIL PERSONALLEDER

og i NCC er dette satt på dagsorden. Det er klart at det finnes en betydelig kompetanse og ressurs i dem som er 60+, og vi bør tilrettelegge for at de vil bli så lenge de ønsker.

Hva kan gjøres for å sikre det da?

– I min generasjon har de fleste en eller annen slitasjeskade, armer, skuldre og knær er gjenganger. Hadde vi hatt de hjelpemidlene vi har i dag, og i tillegg brukt dem med vett, kunne mye slikt vært redusert. Og det er mye ugjort. Ved å utvikle nytt verktøy og hjelpemidler kan vi stadig bli bedre.

Hvordan da?

– På et bas/formann kurs, var det en formann og noen yrkesarbeidere som utarbeidet og bygde om en ordinær luftdrevet muttertrekker til å skru klokker på/av forskalingen. Tidligere gikk folk og slo med hammer, nå kan disse trekkes av på et øyeblikk med en enkel sak til 15.000,- kroner. Målt mot sykemeldinger av slitasje, er det gitt vekk. Samtidig går arbeidet hurtigere.

– Vi vil også forsøke å bevisst bruke våre «seniorer» i opplæring av nye fagarbeidere, være fadder og mentor for lærlinger, slik at vi får videreført den unike kompetansen disse har. Og vi har mange andre planer.

Det tviler vi ikke på, og vi kan ikke gjøre mer enn å ønske lykke til!

GJENNOMSNITTSFORTJENESTE FOR OPPMÅLT ARBEID VED MÅLEKONTORET:

	Betong	Mur	Maler	Tak
År	Kr	Kr	Kr	Kr
2000	155,91	155,81	139,92	
2001	163,47	168,56	151,18	
2002	179,63	191,77	158,56	234,83
2003	185,33	204,42	170,64	195,84
2004	196,92	173,80	170,56	182,12
2005	201,25	184,74	157,15	198,59
2006	209,11	198,17	168,84	213,64

Dette gir en gjennomsnitt timelønn på kr. 204,09 i 2006

STATISTIKKEN OVENFOR VISER UTVIKLINGEN I TIMEFORTJENESTEN !

Den nye akkordtariffen på malersiden har medført en positiv økning i timefortjenesten for malerne.

Betong, mur og tak har en jevn fin utvikling. Dette gir ett korrekt bilde på hvor akkordlønnen for bygningsarbeiderne skal ligge på i dag. Det er positivt at det stadig kommer til nye bedriften som benytter seg av akkordlønnssystemet og vi håper enda flere vil ta dette bruk.

I denne sammenheng er det grunn til å merke seg at akkordlønnssystemet har gitt en høyere økning enn den generelle lønnsøkningen innen for Fellesforbundet/NHO bedriftene sine virksomheter. Dette gir seg også utslag med økte feriepenger, samt eventuelle sykepenger og arbeidsledighetstrygd.

MEDLEMSTILBUD

JURIDISK RÅDGIVNING

» TEKST: STEIN BRUSE HOFSTEDT

Advokatbistand i alle typer spørsmål av juridisk art som ikke faller inn under vanlige rettigheter i medlemskapet er et tilbud medlemmer av Unionen Fagforening, med mer enn 3 års sammenhengende LO-medlemskap, har mulighet til å benytte seg av.

Tilbudet består i at Unionen Fagforening dekker kostnaden til en første konsultasjon (inntil 1 time) hos advokat, og tilbudet kan

benyttes en gang pr. år. I tillegg vil medlemmene få 10 % rabatt på advokatfirmaets salær dersom advokaten blir satt til å føre saken videre. Rabatten vil man få også om man har flere saker på et år, men da må de også dekke den første timen selv.

For å benytte seg av tilbudet må medlemmet henvende seg til Unionen Fagforening, hvorpå man får tilsendt et skjema som må fylles ut og oversendes advokatfirmaet, sammen med eventuelle vedlegg. Dette for at advokaten skal kunne forberede seg noe før møtet med medlemmet. Hensikten er at medlemmet, i møtet, skal få en kvalifisert vurdering av om saken er prosedabel, om den

kommer inn under rettshjelpsforsikringen som ligger i medlemskapet, eller om man har krav på fri rettshjelp.

Unionen Fagforening har avtale med Advokatfirmaet Judicium DA, og vi tok kontakt med advokat Helge Posner for å høre om han synes medlemmene virker fornøyd med dette tilbudet? – Ja, og det er mitt inntrykk at ordningen senker terskelen for medlemmene å ta kontakt med advokat.

Er det mange som fortsatt trenger hjelp utover denne første konsultasjonen? – Ja, de aller fleste velger å gå videre med saken etter den første konsultasjonen, og for mange dekkes mye av de totale kostnadene av rettshjelpsforsikringen som ligger i medlemskapet. Egenandelen på rettshjelpsforsikringen vår er kr. 3000 pluss 20% av det overskytende.

Har du inntrykk av at rettshjelpsforsikringen er god, eller er det ting vi burde se på når det gjelder vilkårene? – Rettshjelp-

forsikringen er noenlunde lik i de fleste selskapene og vilkårene er ganske bra. Det man burde se på er beløpsgrensen på kr. 100.000. Tidligere kunne man føre en sak både for tingsretten og lagmannsretten innenfor beløpsgrensen, men i dag er det nesten umulig. Summen har kun steget fra kr 80.000 til kr.100.000 på ca 20 år. Om den hadde vært justert i forhold til konsumprisindeksen, skulle den i hvert fall ha vært kr. 160.000.

Vi skal overbringe synspunktet til forsikringskomiteen.



Advokat Helge Posner



NOTISER

Spør kollegaen din om han har fått bladet. Hvis ikke kan det være vi har en gammel adresse på vedkommende. Kunne for så vidt vært greit å være forsikret der man faktisk bor også.



BILFORSIKRING

Vi har fått følgende spørsmål fra et av våre medlemmer:

Jeg har bilforsikring i Sparebank Vest i dag, men ønsker å få den over til LO favør Bilforsikring. Går dette automatisk eller hva må jeg gjøre?

Svar: Med bakgrunn i Lov om Personvern har Sparebanken Vest ikke lov til automatisk å overføre bilforsikringen din til LO favør Bilforsikring, selv om vi vet at du er LO medlem. Du må derfor selv ta kontakt med banken, så ordner vi dette for deg.

LITT OM LO FAVØR BILFORSIKRING

Forsikringen ble lansert på LO Kongressen i 2005.

LO favør Bilforsikring har lavere egenandel og høyere startbonus enn det som er vanlig, og gir deg toppvilkår til samme pris som standardforsikring.

- Toppbonus inntil fem år raskere enn det som er vanlig i markedet.
- 30% i startbonus når du kjøper forsikring for første gang.
- Kun kr. 3 000 i standard egenandel

UNGDOMSAVTALE FOR BILEIERE UNDER 23 ÅR!

Sjåførere mellom 18 og 23 år er statistisk sett mer utsatt for skader enn andre, og betaler derfor en noe dyrere forsikring enn de bileiere som er litt eldre.

Med vår **Ungdomsavtale** får du som ung dette tillegget tilbake med renter, hvis du kjører skadefritt i fem år fra tillegget ble betalt første gang, og hvis du har vært forsikret hos oss i hele perioden.



Bente Leganger, Sparebanken Vest sin forsikringskonsulent på LO favør produktene. Har du spørsmål til Bente så kontakt foreningen. Spørsmål av allmenn interesse blir besvart i denne spalten.

 SparebankenVest

TJENESTEDIREKTIVET

– SKAL FORENINGEN KREVE VETO?

▶ TEKST: ROGER PILSKOG

Mange direktiv har dukket opp fra EU. Noen har gitt fremskritt i Norge, mens andre har gitt tilbakeskritt. Mange hundre direktiver er vedtatt siden EØS avtalen så dagens lys for mer enn 12 år siden, og det er ikke tvil om at noen kunne vi

gang i Norge. Så da er det kanskje ikke slik likevel da?

En annen utfordring er utenlandske bedrifter i Norge, og hvilke krav som kan stilles til dem. Det ser ut som at det ikke vil bli anledning til å kreve at utenlandske selskap skal være representert med fullt «bokholderi» og ansvarlig ledelse i Norge. I flere saker har såkalte postkassefirma i Polen vært et problem. Det er ikke enkelt å saksoke postkasser i

kontraktskjeden kreves for lønna, helt opp til oppdragsgiveren. Dette kravet har norske politikere vært noe avventende til, for å si det diplomatisk. Men nå later det til at vi får uventet drahjelp. Tjenstedirektivet fastslår nemlig at alle nasjonalstatene skal innrette lovgivning slik at ansatte som ikke har fått lønn, skal kunne stille oppdragsgiver solidarisk ansvarlig. Begge disse forholdene vil være en fordel for oss som er interessert i å opprettholde et seriøst arbeidsliv.

Fellesforbundet har også reist lovkrav om autorisasjon av såkalte bemanningsselskaper. Med god grunn, mye av det verste finnes nettopp i slike selskap. Dette ser ut til å bli umuliggjort ved implementering av direktivet.

Debatten går nå på om vi kan leve med direktivet, eller om det skal kreves veto. Det er ikke til å stikke under en stol at flere av debattantene også har en annen agenda, nemlig at de er ivrige tilhengere av enten ja eller nei til EU. Unionen Fagforening forsøker å holde debatten til hva vi mener

det er. Nemlig, hva er verst tenkelig konsekvens av en implementering av tjenstedirektivet, målt mot verst tenkelig konsekvens av et veto, for arbeidstakere i Norge. Blir det noen i det hele tatt? Norge har tre års frist på seg til å implementere direktivet. Regjeringen har nå en høring, og det viktige nå er å få frem hva vi frykter av negative konsekvenser med direktivet. Her er vi på banen. Deretter må vi studere regjeringens vurdering. Først da vil vi ta stilling til om vi kan leve med direktivet slik det blir, eller om det skal kreves veto.

HVA VET VI OM VETO?

Ulf Sverdrup dr. polit, ARENA, Senter for europastudier, Universitetet i Oslo, har skrevet artikkelen «Hva vet vi om veto?» som ble publisert i Bergens Tidende den 6.12.06. Artikkelen kan leses i sin helhet ved å gå inn på følgende link: <http://europa-veien.no/shownewsintro.asp?id=883>

klart oss uten. I disse dager legges det opp til stor debatt om Tjenstedirektivet. Vil direktivet føre til mer sosial dumping i Norge? Eller vil det legge hindringer for planlagte tiltak, som f. eks. krav til ID-kort på byggeplasser. Kan det bli forbudt? Når direktivet leses, ser det slik ut. Samtidig er vi kjent med at EU landet Finland allerede har innført en slik ordning, danskene er i gang, og regjeringen sier at i løpet av våren skal ordningen være i

Polen eller Seychellene for å kreve sin rett. Her skjærer direktivet i gjennom og fastslår at det er det land der virksomheten foregår, som er forretningssted. Med det kan slike firma trekkes for norsk rett.

Et annet viktig krav som har vært reist i fra oss, er retten til å stille oppdragsgivere solidarisk ansvarlig for lønn. Dvs. at dersom en underentreprenør ikke betaler lønn, kan entreprenørene over i

LUNSJ-HISTORIER

Her utfordrer vi medlemmene til å komme med gode «sanne» historier fra arbeidsplassene, gjerne fra gamle dager. Har dere noen på lager så send dem inn til foreningen.

Vi begynner med en gammel klassiker blant malerne, hentet fra Malersvennes Forenings 100-årsberetning:

Malermester Hofseth hadde mye arbeid for de fine på Kalfaret. De hadde en dverg i arbeid der, som de kalte Keiseren. Så var det en dag de manglet brennevin. Det var kaldt, det var vinterdag. – Eg ska' ordne det, sier Keiseren. Samtidig kan vi ta et veddemål. Eg vedder på at eg skal få et kvinnfolk utenfor her te' ta han frem for meg. Ja, de andre var med på det med en gang. Han surret seg til med sjal rundt halsen og skyggelue og gikk ut på gaten. Hele gjengen sto og fulgte med han. Han stilte seg opp med gjerdet, lett forover bøyd og gren. Så kom der en fin dame forbi og spurte: Nå gutten min, hva er det du gråter for? – (snufs) Eg er så vannetrent, men eg fryser sånn på hendene, eg finner han ikke frem! – Jeg skal hjelpe deg jeg, sa hun. Så tok hun han frem og så sier hun: Hvor gammel er du, gutten min? – Seksti år!

4 PÅ ARBEIDSPLASSEN

Er medlemsdemokratiet i foreningen viktig for deg?

TERJE MJELDE

Klubbleder O. Paulsen & Co AS



Ja fordi uten demokratiet blir det anarki, alle må få sjansen til å bli hørt. Det er viktig å stille på årsmøter, det er der enkeltmedlemmene kan påvirke foreningens retning og utvikling. Stiller man på årsmøter, klubblederkonferanser etc. går man ikke glipp av viktig informasjon. Jeg stiller i vært fall på årsmøtet til Unionen Fagforening.

ERLING SÆTERDAL

Klubbleder Minde Snekeri A/S

I en travel hverdag blir det ikke tenkt så mye på, man tenker produksjon. Vi burde vært flinkere til å stille på møter. Vi har det stort



sett bra, da blir ikke medlemsdemokratiet et stort tema. Blant de ansatte er det ikke mye diskutert. Jeg prøver å stille på årsmøtet.

STEIN EIKESETH

Klubbleder Byggkjøp Florvåg Bruk



Det er viktig at flest mulig er organisert og deltar for å opprettholde medlemsdemokratiet. Det er et stort press på jobben og det kan være vanskelig å slippe fra, noe som gjør det vanskelig å stille på møter etc. Etter arbeidstid blir familien prioritert. Det er vell også sånn at i de gode tidene man opplever i byggebransjen nå om dagen bidrar til at det tenkes mindre på medlemsdemokratiet. Jeg mener selvfølgelig at det er viktig å stille opp på årsmøter og for min egen del prøver jeg å stille.

TORFINN ENOKSEN

Klubbleder Protan Tak AS avd. vest



Ja fordi medbestemmelse er viktig. Å engasjere de store massene er tyngre fordi det kan virke som om folk i en travel hverdag vil ha det lettest mulig, det store temaet er forøvrig lønnsbetingelser. Jeg prøver å stille på årsmøtet, det er der jeg kan bidra med å opprettholde medlemsdemokratiet.

NYTT VERKTØY



André Joranger, en fornøyd bruker.



AZ vognen med lokk brukes også som tegningsbord

PROTOTYP MED POSITIV HMS EFFEKT

► TEKST: JOHNNY HELLAND • FOTO: NCC

Unionens utsendte tok seg turen ut til NCC Bygg på Steinsvikhagen for å se nærmere på et «nytt» verktøy modifisert til nye oppgaver, og ble her tatt vel imot av forskalingsnekker Ronny Hjelm.

Han forklarte inngående at utstyret består av en vogn med luftkompressor, 25 meter luftslange og en muttertrekker med forlenger som passer inn på AZ klokkene. Selve vognen kan trilles eller løftes med kran mellom etasjene. Vekten på muttertrekkeren er så pass lav at det ikke er noe problem å stå i stige å montere eller demontere AZ klokkene. I tillegg til at den har

en helsegevinst er den ett tidsbesparende verktøy. Han kunne til slutt fortelle at de som har brukt den har kun positive erfaringer med muttertrekkeren.

Muttertrekker vognen er konstruert og laget av Kjell Sanden hos NCC, i samarbeid med ansatte, Gundersen og Moldestad, samt Proffpartner i Bergen. Ideen fremkom på et bas/formann kurs

hvor blant annet faren for belastningsskader var diskutert og som er noe en kan få ved mye hamring og banking på AZ klokkene.

I en prøveperiode høsten 2006 ble flere el. strøm maskiner prøvd ut, men vi endte til slutt opp med en muttertrekker på trykkluft. Max effekt er hele 2000 Nm og løsner lett AZ klokker for 3 meter høye vegger. Vi håper at denne kan komme i produksjon slik at vi sparer ungdommen for fremtidige belastning skader sier Kjell Sanden i NCC Bergen til slutt.

HAR DU HØRT...

Det amerikanske storkonsernet Hilton ville håndheve den amerikanske handelsboikotten av Cuba på norsk territorium ved å nekte cubanere opphold på sine norske hoteller i Scandic-kjeden. Helt forkastelig for oss, men hva gjør ikke disse amerikanerne. Noen fagforeninger og forbund har med bakgrunn i dette startet en «boikott» av Scandic-kjeden, hvilket kan være forståelig.

Unionen Fagforening har fått forespørsel om hvorfor vi ikke har gjort det samme. Vel, etter dette benytter heller ikke vi noen av Hiltons Scandic-hoteller, og vil heller ikke gjøre det. Scandic Hotell Bergen City der i mot, eies av bergenseren Erling Falck Monsen, en kjuagutt som går på Stadion og heier på Brann. Scandic Hotell Bergen City har i tillegg, skriftlig og offentlig, gitt klar beskjed om at de ikke vil nekte noen å bo på hotellet basert på rase, kjønn, hudfarge, opprinnelsesland, seksuelle preferanser eller religiøse tilknytninger, og tar på den måten sterk avstand fra den policy Hilton forfekter.

Om ikke det er nok, så er det faktisk Folkets Hus AS som eier møtelokalitetene i huset, og Unionen Fagforening er en stor eier i Folkets Hus AS. Når vi benytter møtelokaler i huset så er det faktisk lokaler vi selv er medeiere i og som fagbevegelsen har den reelle innflytelsen over. En boikott av Scandic Hotell Bergen City rammer kun Erling Falck Monsen og Folkets Hus AS. Den man egentlig ønsker å ramme, nemlig Hilton, vil ikke merke noe i det hele tatt.

Unionen Fagforening legger seg i så måte på samme linje som LO i Bergen og Omland har gjort i sakens anledning.

Stein Bruse Hofstedt

KURS

KURS VÅREN 07

Sentrale kurs på Fellesforbundets kurshotell Thorbjørnrud, Jevnaker:

Kurstema	Dato	Søknadsfrist
Useriøse aktører	25. – 28. mars	05.02.07
Næringspolitisk kurs	15. – 18. april	26.02.07
Europeisk arbeidsliv	22. – 24. april	06.03.07

Lokale kurs i Bergen og Hordaland:

Kurstema	Dato	Sted	Søknadsfrist
MoTo-kurs – Organisasjonskunnskap 1	2. – 4. mars	Folkets Hus Bergen	09.02.07
Forhandlingsteknikk	9. – 11. mars	Jarl Hotell, Voss	09.02.07
Ny som tillitsvalgt	16. – 18. mars	Park Hotell, Voss	16.02.07
MoTo-kurs – Lover og avtaler	23. – 25. mars	Thon Hotell Bergen Airport, Kokstad	23.02.07
MoTo-kurs – Organisasjonskunnskap 2	13. – 15. april	Folkets Hus Bergen	16.03.07
Kasserer / sekretær i klubb	13. – 15. april	Quality Hotell Edvard Grieg, Sandsli	16.03.07
Organisasjonskunnskap 1 – 2	20. – 22. april	Park Hotell, Voss	23.03.07
Innskrenkninger / oppsigelser	27. – 29. april	Thon Hotell Bergen Airport, Kokstad	30.03.07
Hovedavtalen / arbeidsmiljøloven	4. – 6. mai	Park Hotell, Voss	30.03.07
MoTo-kurs – På lag med media	11. – 13. mai	Folkets Hus Bergen	13.04.07
Psykososialt arbeidsmiljø	1. – 3. juni	Hardangerfjord Hotell, Øystese	04.05.07

Interessert? Ta kontakt med Unionen Fagforening, tlf. 55 30 91 50

FORENINGENS FERIELEILIGHET PÅ TYSNES

Foreningen har en ferieleilighet på «Tysnes Sjø og Fritid» på Uggedalseidet. Leiligheten kan leies av foreningens medlemmer, til meget fordelaktig pris. Leiligheten er utstyrt for 6 personer.

Stedet er en perle for de som liker sjø og fiske. Vi har egen båt, og med litt hell er det mulig å fylle fryseren med godsaker.

Med båten kan man finne mange fine steder hvor man får være helt for seg selv, om det

skulle være ønskelig. Stedet ligger lunt til med sol til langt på kveld.

Det er restaurant på stedet som er åpen på dagtid. Enkelte helger er det dans til levende musikk.

Leiepriser:

Helg kr. 600 – Uke kr. 1850

Er dette interessant?

Ring 55 30 91 64 – 920 49 597



ÅRSMØTE

Unionen Fagforening avholder Årsmøte den 7. mars kl. 16.00 i Folkets Hus.

SAKSLISTE:

1. Åpning
2. Konstituering
3. Årsberetning 2006
4. Årsregnskap 2006
5. Innkomne Forslag
6. Budsjett 2006
7. Valg
8. Avslutning



INFORMACJE PO POLSKU! POLSK SPALTE

WAZNA INFORMACJA !



Od lutego nastąpiła zmiana czasu mojej pracy. Będzie dostępna w biurze tylko i wyłącznie w poniedziałki i we wtorki. Telefon pozostaje bez zmian kom. 911 80 056, do biura 55 30 91 66.

Witam ponownie, dzisiaj wyjaśnię pytania i problemy, które często się powtarzają.

- **Lofavør MEDLEMSKORT** – czyli karta przynależności do członkostwa w związkach zawodowych i korzyści w formie ubezpieczeń i zniżek, które się z tym wiąza. To nie jest karta do bankomatu, ani do płacenia w sklepie itd. Na przedniej stronie wygrawerowany jest numer członkowski i trzy podstawowe ubezpieczenia (zbiorowe ubezpieczenie domu- w Norwegii, ubezpieczenie na życie, ubezpieczenie na czas wolny od zajęć). Karta ta upoważnia do zakupu taniej innych ubezpieczeń w **Sparebank1 Forsikring**, oraz otwarcia konta w **Sparebank Vest** na korzystniejszych warunkach (**Lofavør konto**). Upoważnia także do zawarcia umowy z **Norges Energi** na tansze ceny prądu, do zniżek w **telenor** przy zakupie telefonu lub internetu, do rabatu jeśli chcielibyście skorzystać z pośrednika z **EiendomsMegler1**, do rabatu jeśli potrzebowalibyście pomocy adwokata w sprawach prywatnych **Legalis Advokat ANS**, do rabatu przy skorzystaniu z jednego z hoteli **Rica Hotels**, do rabatu przy skorzystaniu z biura podróży **Folkeferie**, dalej rabatu przy zakupie biletu na prom, samolot., rabatu przy skorzystaniu z wynajmu samochodu przez **Hertz**, skorzystaniu z warsztatu samochodowego **Snap Drive**, rabatu w postaci punktów przy tankowaniu na stacjach **Shell**, do rabatu przy zakupie książek przez **Netthandel**, oraz do ubiegania się o:

- **Lofavør MasterCard** – jest to karta kredytowa na kwotę od 10000 do 50000 kr, ocenie czy ją przyznac i na jaką kwotę podejmuje EnterCard, po wypełnieniu przez was formularza, bądź wysłaniu smsa.

Wszystkie te informacje i różne nowości w zakresie korzyści, które obejmuje członkostwo w związkach zawodowych znajdziecie na stronie internetowej www.lofavors.no

Jesli macie jakies pytania, ktore chcielibyście wyjasnic piszcie na adres e-mail magdalena@fellesforum.hl.no

Z pozdrowieniami

Magdalena Cierpisz-Hejbowicz

TO WARTO WIEDZIEC...

1. **egenmelding czyli osobiste zawiadomienie o chorobie** - prawo do niego nabywacie po przepracowaniu 2 miesiecy; w czasie 12 miesiecy mozece skorzystac z niego 4 razy, nie wiecej niz 3 dni jednorazowo, odstep miedzy kolejnymi zwolnieniami wynosi minimum 16 dni.
2. **zwolnienie lekarskie wystawione poza Norwegia** –warunkiem otrzymania wynagrodzenia za czas niezdolnosci do pracy jest przedstawienie zwolnienia lekarskiego na druku „europejskim”, tj. „E115” oraz „E116”.
3. **europejska karta zdrowia (europeisk helsetrygdkort)** – osoby przyjezdzejace do Norwegii turystycznie, powinny przed wyjazdem zaopatrzyć się w taka karte w oddziale regionalnym NFZ, natomiast zatrudnieni w Norwegii wystepuja o karte do NAV ; najprosciej wyslac sms na nr 26626 o tresci: kort 11cyfrowy nr personalny.
Pawel Sawa „klubleder” przy Adecco Bergen, tel 998 60 535.

