

ARBEIDSTIDSORDNINGER I BEERENBERG CORP. AS

► TEKST: MAD S WIIK KLEVEN

Det ble en litt annerledes start på året enn vi hadde sett for oss. Mens de fleste øyne og tanker var rettet mot tariffoppgjøret, der det er mange innsendte krav, og arbeidstidsordninger er en av de heteste, ble ventetiden for Safe og Fellesforbundsklubben i Beerenberg for lang, og de valgte å sende inn en søknad om en 14-14 ordning for godkjenning hos sine respektive forbund.

Fellesforbundet valgte å avslå søknaden, mens Safe fikk den godkjent av YS. Dette skapte naturlig nok diskusjon innad i Beerenberg, men også ut i andre firma. Det var

mange som nå så for seg at 14-14 ble erstatningen for 12-9, mens andre ikke så elendigheten ved bruk av ferie for å få rotasjonen til å gå opp.

Forts. side 3 ►►



SOLIDARANSVAR

Vi har tidligere skrevet om solidaransvar, som vi nå endelig har fått gjennomslag for.

► TEKST: ARNE JÆGER

FORUTSETNINGENE SOM MÅ VÆRE TILSTEDE

- Det må være innenfor et område som er allmengjort (Byggeplasser, verft, grønn sektor).
- Kravet kan ikke være høyere enn de satsene som er allmengjort (minstelønn i overenskomsten, feriepenger osv.)

- Kravet må være for arbeid utført i den gjeldende kontraktskjeden. (om du har skyldig lønn fra forskjellige byggeplasser er dette separate krav).

SÅ HVA GJØR DU SOM IKKE HAR FÅTT LØNNEN DIN?

- Skriftlig sender krav til arbeidsgiver på hele beløpet.
- Skriftlig sender krav til hovedentreprenør/andre innenfor kontraktskjeden innen 3 måneder etter at lønnen skulle vært utbetalt. Her må du vite at du kun kan kreve minstelønnsatsene, selv om du har hatt høyere lønn avtalt.

- Kravet må dokumenteres ved kontrakt, lønnslipper, timelister oa. Relevante dokumenter.

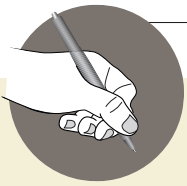
SVAKHETER

- Byggherren er unntatt, solidaransvaret går bare opp til hovedentreprenør.
- Størrelsen på beløpet er regulert av minstelønnsatsene. Og har du høyere lønn må vi bruke tradisjonelle virkemidler for å drive inn lønnen.

Så er det bare å vente på lønnen. Solidaransvarlig har 3 uker på å betale ut beløpet. Om så ikke skjer så er det konkursbegjæring og/eller forliksklage som må utformes. Dette er tiltak som også må gjøres for evt. restbeløp over minstelønn. Ta kontakt med oss uansett, så vi kan veilede deg.

Returadresse: Unionen Fagforening, Håkonsgate 3, 5015 Bergen

SOLIDARANSVAR
GODKJENT!
PR. 1.1.2010



LEDER

ARBEIDSSITUASJONEN

Når man nå i ettertid reflekterer over 2009, må man erkjenne at det ikke ble fullt så kritisk som vi først fryktet. Bedriftene og medlemmene som ble rammet av finanskrisen mener nok noe annet, men vi i Norge har gått klar de verste svingningene. Av våre medlemmer er det kun et fåtall som er blitt oppsagt grunnet krisen, og det har skjedd etter langvarig permittering. Noe som viser at bedriftene benyttet de virkemidlene som de er tildelt.

Det er klart at noen av bransjer fikk føle krisen mer på kroppen enn andre. Spesielt byggeindustrien og enkelte aktører innen byggfagene fikk nærmest tomme ordrebøker. At boligbyggingen stoppet helt opp var en hovedårsak. Lyspunktet var havbruksnæringen og olje- og gassrelatert virksomhet, der aktiviteten holdt seg på et jevnt og høyt nivå.

Hvordan blir så året vi nå har tatt fatt på? Jo, vi velger å være positiv. For havbruksnæringen, samt olje- og gassrelatert virksomhet, vil aktiviteten holde seg på et jevnt og høyt nivå som i fjor. I Nordsjøen er det store oppdrag ute på anbud, og det er blitt sagt at per dags dato er det for lite norsk arbeidskraft til å dekke alt arbeidet som skal utføres.

Etterspørselen etter fisk er også stabil, men vi vil følge nøye med på utviklingen ettersom miljøbevegelsen har startet en kampanje for å sverte ryktet til norsk oppdrettsfisk.

For byggfagene og omliggende industri er det også grunn til å være positiv. Boligsalget er begynt å røre på seg, og det er flere boligprosjekter som skal igangsettes i første kvartal. Forsetter salgstrenden vil det bli bygget masse boliger, da etterslepet av boliger bare øker i Bergen. Det er også flere store anleggsjobber som skal utføres, bla. videreføring av Bybanen, Ikea, svømmehall og skole på Nygårdstangen, for å nevne noen. Dette, sammen med alt som ligger på tegnebrettet, gjør at vi er trygg på at 2010 ikke blir dårligere enn 2009. Hvordan anbudsrundene slår ut er uvisst, og noen kan få tak i mer arbeid enn de klarer å komme over. Det er da viktig av vi som tillitsmenn er solidarisk med hverandre, og benytter personell fra produksjonsbedrifter istedenfor å skape ett unødvendig leiemarked!

MADS WIIK KLEVEN



UTGIVER: Unionen Fagforening
ANSVARLIG REDAKTØR: Mads Wiik Kleven
I REDAKSJONEN: Stein Bruse Hofstedt, Roger Johansen, Arne Jæger, Kjetil Dahle, Johnny Helland, Harry Eide, Frode Skagen, Magdalena Cierpiz
E-POST: unionen@unionen.no
GRAFISK PRODUKSJON: Bodoni



FERIE

LITT OM FERIERETTIGHETER

► TEKST: ARNE JÆGER

Det er mange som ringer rundt ferie- og høytidsdager og ønsker svar på følgende: Kan sjefen nekte meg ferie? Kan han forlange at jeg skal ta ferie på et gitt tidspunkt? Kan jeg nekte å ta ferie ?

Det er en rekke problemstillinger som følger av ferierettighetene våre. De er i all hovedsak regulert av Ferieloven. Den tariff-festede delen er regulert av tariffavtalen og er tatt inn som bilag i de fleste overenskomster.

Loven inneholder en del rettigheter for arbeidstakerne og plikter for arbeidsgiver. Arbeidsgiver er pliktig til å sørge for at ferie blir avholdt i ferieåret. Arbeidsgiver er også pliktig til å utbetale feriepengene i forbindelse med ferien slik at arbeidstakerne har en reell mulighet til å avvikle ferie. Loven gir også arbeidstaker en plikt til å avholde ferie.

For å oppsummere hvilke rettigheter ferieloven gir arbeidstakere:

- Rett til 4 ukers ferie + 1 dag. (25 virkedager) i løpet av året.
- Rett til 1 ukes ekstraferie (6 virkedager) det året arbeidstaker fyller 60 år.
- Rett til feriepengene i forbindelse med ferie (10,2% eller 12,5%).
- Rett til 3 ukers sammenhengende ferie i tidsrommet 1. juni – 30. september.
- Rett til å kreve restferien (7 virkedager) sammenhengende avholdt 1. året.
- Rett til å vite 2 måneder før når ferien skal avholdes.

Tariffavtalen gir også noen flere rettigheter for de arbeidstakerne som jobber i tariffbundne bedrifter:

- Rett til 1 uke ferie ekstra (5 virkedager).
- Rett til å vite fastsettelse av tariff-festet ferie 2 måneder før.
- Rett til å få den samlet innenfor ferieåret.

Bedriften har en del plikter å overholde når det gjelder ferie:

- Plikt til å sikre at arbeidstakere årlig får feriefritid og feriepenge.
- Plikt til å drøfte feriefastsettelsen med den enkelte eller tillitsvalgte.
- Plikt til å underrette arbeidstakerne så tidlig så mulig eller 2 måneder før ferieavholdelse.

Dette er altså ikke en uttømmende liste, det finnes mer som ikke er behandlet her. Loven og tariffavtale gir altså en rekke rettigheter og plikter. Det er en rekke av disse rettigheter og plikter som kan fravikes ved avtale. De er også til dels å regne som ordensforskrifter som betyr at om disse rettighetene og pliktene ikke blir oppfylt så vil det nødvendigvis ikke at føre til at overtredelsen automatisk får konsekvenser. Dette vil derfor måtte vurderes individuelt i hver sak.

Som hovedregel har altså arbeidsgiver en plikt til å fastsette ferien for arbeidstakerne. Denne fastsettelsen skal gjøres etter det er drøftet med den enkelte eller de tillitsvalgte. De ansatte har da rett til å få vite når de er tildelt feriefritid i løpet av året 2 måneder før avholdelsen eller så snart som mulig. Feriepenge skal utbetales i sammenheng med ferieavviklingen. Du har som arbeidstaker derfor rett på ferie, men ikke å bestemme når den skal avholdes.

Om det er spørsmål om dette er det bare å ta kontakt med oss, og vi vil prøve å veilede dere så godt så mulig.

FORTS. FRA SIDE 1

ARBEIDSTIDSORDNINGER I BEERENBERG CORP. AS

Sakens kjerne startet da godkjenningen om 12–9 rotasjon for ansatte i Beerenberg gikk ut til nyttår. Det ble da en enighet om å ikke forlenge avtalen, og heller gå 7,5 timers dag. Safe skulle følge den ordningen Fellesforbundets medlemmer valgte, men benyttet anledningen til å lage litt liv og røre.

Siden bl.a. Statoil ikke godkjenner søndagsarbeid, så er det ikke mange alternative rotasjoner å velge mellom. Det var dermed opp til bedriften og Klubben å finne en omforent løsning. Skulle det bli en annen arbeidstidsordning enn 12–9, eller 7,5 timers dag, så måtte bedriften ha kjøpt arbeiderne fri om søndagen eller kompensert for de manglende timene, noe som ikke er aktuelt for dem. Dette lar seg ikke gjøre av en enkelt bedrift, da det vil gå rett på bunnlinjen og bli konkurransevridende.

Når vi så stod oppi denne situasjonen der Safe sine medlemmer fikk gå 14–14, mens Fellesforbundets medlemmer bare fikk velge mellom 7,5 timers dag eller 12–9, kom det en del klager til oss som Forening og til Forbundet. Dette har vi forståelse for, og har lagt ned et betydelig arbeid for å informere så godt vi klarer. Vi har avholdt flere møter på dag- og kveldstid på de forskjellige anlegg, som bla Mongstad, Sture og Kårstø. På førstnevnte har vi også avholdt ett særskilt møte for de utenlandske arbeiderne.

Hovedbudskapet i disse møtene har vært å legge frem Foreningens og Fellesforbundets syn på saken. Argumenter som:

- Ordningen Safe har godkjent bruker 1 feriedag pr rotasjon for den blir beregnet på 37,5 timers uke. Dette strider mot landsmøtevedtaket til Fellesforbundet.

- I en 15–13 ordning vil man sitte 2 søndager på brakken å glo i vegg. Ordningen løper fra onsdag, og avsluttes etter 9 timers arbeid den 3 onsdagen.
- Det ordinære familielivet der begge foreldre er i jobb, gjør at kvalitetstiden til familien ligger i helgene. Ved å benytte dobbelt så mange helger på jobb, så mister man mye av denne dyrebare tiden.
- Det er ingen garanti for at en person får gå 15–13 rotasjon hele året. Blir man flyttet til for eksempel Kokstad på lageret de siste månedene i året på 7,5 timers dag, så har man brukt opp store deler av ferien, slik at man ikke kan ha en sikkelig ferie.
- Blir man ansatt sent på året, så man ikke har opptjent ferierettigheter, vil man bli skyldig dager til bedriften. Dette for å få lov til å gå en ordning som er desidert billigst for bedriften, samt er etter vårt syn dårligere enn dagens ordning.

Nå er det også slik at Fellesforbundet i midten av mars skal starte tariffforhandlingene. I samme periode vil Safe medlemmene jobbe fulltid, å håpe at Fellesforbundet forhandler gode ordninger frem, slik at de også kan nyte godt av disse. Da blir det umulig for Fellesforbundet å åpne en 14–14 løsning på 7 anlegg for Beerenberg, som igjen ville lagt ett stort press på de andre bedriftsklubbene, siden det er den billigste løsningen for bedriftene. Det ville også blitt den eneste arbeidstidsordningen som våres motpart hadde tilbudt oss i tariffforhandlingene når vi la frem kravet om å fjerne 12–9 fra reisebillaget i FOB og VO. Med den gode begrunnelse; deres medlemmer ønsker den, og det er langt fra sannheten!!



Møte om arbeidstidsordninger, med ansatte i Beerenberg Corp. AS på Mongstad.

4 PÅ ARBEIDSPLASSEN

Hvordan ser fremtidsutsiktene ut hos dere?

BJARNE GUTTORMSEN
Sotra Takstol (Byggeindustrien)



Vi tror på en forsiktig omsetningsøkning, med dagens bemanning.

GEIR ELLING NYGÅRD
Marine Harvest (Havbruk)



Bedriften og lakse- næringen har fantastiske utsikter, i hvert fall to til tre år fremover. Dette skyldes at Chile sin lakseproduksjon er kraftig redusert, nes-

ten borte. Som har resultert i at tilbudet er mindre en etterspørselen, som igjen gir gode laksepriser.

Det ser ikke ut som en massiv negativ media dekning har påvirket markedet.

Laksenæringen har ikke vært påvirket av finanskrisen. Sunn og god mat selges uansett.

ÅGE NATÅS
STS Gruppen (Byggfag)



Per dags dato har vi ca.120 ansatte permittert, fordelt på alle fagområder.

Ellers venter vi spent på ny tildeling av kontrakt på Ekkofisk. Bedriften holder i disse dager på med å levere tilbud på nye vedlikeholdskontrakter hos Statoil.

Fastpris programmer og vedlikeholdstanser kommer også fortløpende i løpet av vår sommer så vi forventer at de permitterte er tilbake i arbeid tidlig vår.

SVEIN OTTO JACOBSEN
Stoltz Entreprenør (Byggfag)



Bedriften har iverksatt diverse tiltak slik at vi har hatt en relativ bra sysselsetting til nå. Når andre permitterte, klarte vi å holde hjulene i gang. Per dags dato

er vi innhentet av finanskrisen. Når våren nærmer seg håper vi på full sysselsetting og i løpet av året ser vi ikke bort i fra en bemanningsøkning.

NY ELLER GAMMEL AFP

– DU MÅ BESTEMME DEG I ÅR

► TEKST: ROGER JOHANSEN

Er du født i 1944, 1945, 1946, 1947 eller i 1948, kan du velge mellom «Gammel» eller ny AFP, men velger du «Gammel» AFP, må du gjøre det før 1. desember i år. Etter 1. desember i år, er det kun ny AFP som gjelder.



Det store spørsmålet for deg som tilhører disse årskullene, er om du skal førtidspensjonere deg og i så fall, om du skal velge «Gammel» eller NY AFP. Velger du «Gammel», må du i så fall bestemme deg om ikke altfor lenge og få sendt søknaden innen 1. desember i år, som er siste frist for å kunne velge. Etter 1. desember, er det kun NY AFP som gjelder. Vi har av naturlige årsaker, derfor valgt å konsentrere oss om nevnte årskull i denne utgaven av «Unionsbladet».

Du som er født i 1948 og tidligere, vil ha rettigheter etter någjeldende AFP-ordning.

For at det skal kunne bli lettere for deg å velge, har vi prøvd å sammenligne de to ordningene.

2010 er siste år med «Gammel» AFP-ordning. 2011 – første år med ny AFP-ordning.

Ved tariffoppgjøret i 2008 ble det avtalt en ny AFP-ordning som skal gjelde fra 2011. (Skulle opprinnelig gjelde fra 2010, men ble utsatt grunnet at et allerede overarbeidet NAV ikke hadde mulighet for å behandle den på en forsvarlig måte). Vi tar kun for oss hovedprinsippene. Det er ennå ikke utarbeidet noe regelverk/vedtekter. Det betyr at mange detaljer ennå ikke er avklart. Etter hvert som brikkene

faller på plass, vil vi komme med ny informasjon her i bladet.

HOVEDVILKÅR – ALDER OG ANSIENNITET

For å være berettiget til både «Gammel» og ny AFP, må du ha fylt 62 år.

I den «Gamle» ordningen, må bedriften du jobber i ha vært tilsluttet ordningen i minimum 2 år. Videre må du som arbeidstaker, enten ha vært sammenhengende ansatt i den bedriften du nå jobber i, de siste 3 årene, eller du har vært ansatt i bedrifter med tariffavtale de siste 5 årene.

I den Nye, må du ha vært omfattet av AFP-ordningen i 7 av de siste 9 årene. Dvs. være reell arbeidstaker i en bedrift der AFP, inngår som en del av tariffavtalen.

I forbindelse med skifte fra «Gammel» til Ny ordning er det laget overgangsregler:

- Er du født i årene 1944 til 1954 er ansiennitetskravet mindre strengt.
- Er du født i årene 1944 til 1951 må du ha vært ansatt i en tariffbundet bedrift i minst 3 av de siste 5 årene.
- Er du født i 1952 må du ha vært ansatt i 4 av de siste 6 årene.
- Født i 1953 må du ha vært ansatt i 5 av de siste 7 årene.
- Er du født i 1954 må du ha vært ansatt i 6 av de siste 8 årene.

Merk også kravet om at arbeidstakeren i de siste tre årene før uttakstidspunktet i sammenheng må ha vært ansatt og reell arbeidstaker i foretak som er tilsluttet ordningen.

I motsetning til «gammel» AFP stilles det ikke krav til ansiennitet til medlemsbedriften. Det betyr at det er nok at du har vært ansatt i bedrifter med tariffavtale og hvor mange år i den enkelte bedrift er uinteressant. Det som teller er hvor mange av de siste årene før du søker, du i sammenheng har vært ansatt i bedrifter med tariffavtale.

Siste mulighet for å ta ut «gammel» AFP i privat sektor er 1. desember 2010.

- «Gammel» AFP opphører ved fylte 67 år.
- I «Gammel» AFP blir pensjonen redusert om du i løpet av et år tjener mer enn kr. 15.000.
- «Gammel» AFP kan ikke tas ut sammen med alderspensjon i folketrygden.
- «Gammel» AFP er derimot gradert. Dvs. at du kan gå av med delpensjon. Jobbe noen dager i uken og ha fri resten.

NY AFP

Du kan tidligst ta ut ny AFP fra 1. januar 2011. Er du født i 1944 eller senere kan du ha rett til ny AFP.

MILEPÆLER Født år:

- 1947 siste årgang med nåværende AFP.
- 1948 Første årgang med ytelse etter ny ordning og opptjening etter nåværende folketrygd (år 2010) – begrenset levealdersjustering.
- 1953 første årgang med innfasing av opptjening etter ny folketrygd (år 2015).
- 1963 første årgang med opptjening fullt ut etter ny folketrygd (år 2025).

Ny AFP ville kunne tas ut fra fylte 62 år og er en livsvarig ytelse. Dvs. at ytelsen varer livet ut.

Utsettelse gir høyere pensjon:

Jo lenger du venter med å pensjonere deg i ny AFP, jo høyere månedlig pensjonsutbetaling. Ved uttak etter fylte 70 år opphører denne effekten.

Du kan jobbe så mye du vil i tillegg til pensjonen:

Ingen avkortning i pensjonen for inntekt du eventuelt måtte få etter pensjonsuttaket.

Inntekten kan komme fra bedriften der du har hatt hovedvervet (medlemsbedriften) eller fra en annen arbeidsgiver.

Tillegg til alderspensjonen:

Ny AFP er et tillegg til alderspensjonen i folketrygden. Før fylte 70 år er det et vilkår at ny AFP tas ut samtidig med alderspensjon i folketrygden.

Du kan bare ta ut full AFP:

Ny AFP er en ugradert ytelse, dvs at den ikke kan tas ut delvis. Selv om en pensjonist benytter sin rett til å ta gradert alderspensjon i folketrygden, må ny AFP tas ut som full ytelse.

HOVEDTREKKENE VIDEREFØRES:

Det er foreslått og videreføre hovedtrekkene i «gammel» AFP mht hva som menes med dette vilkåret. Det kan i denne forbindelse nevnes at dette vil bety at arbeidstakeren på uttakstidspunktet og i de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende må ha vært ansatt og reell arbeidstaker i foretak tilsluttet Fellesordningen for AFP. Arbeidstakeren må i denne perioden ikke ha mottatt sykepenger, uførepensjon, tidsbegrenset uførestønad, rehabiliteringspenger, attføringspenger, dagpenger for arbeidsledighet og/eller arbeidsavklaringspenger i til sammen mer enn 52 uker. Arbeidstakeren må i denne perioden heller ikke ha hatt permisjon i til sammen mer enn 26 uker med mindre retten til permisjon følger av lov eller tariffavtale.

Ingen opptjening:

I AFP-ordningen opptjener du ikke pensjon eller får eiendomsrett til pensjonskapital på bakgrunn av bedriftens betaling av premie. Dette betyr blant annet at hvis du har arbeidet i en bedrift som deltar i AFP-ordningen i mange år, men ikke er ansatt i bedriften på uttakstidspunktet, ikke har rett til AFP. Dette må blant annet ses i sammenheng med at utbetaling av pensjon og innbetaling av premie ikke er basert på forsikringsteknisk prinsipper.

Du må ikke ha mottatt uførepensjon:

Mottak av uførepensjon fra Folketrygden etter fylte 62 år fører til bortfall av rett til ny AFP. For personer født i årene 1944 til 1948 sees det i denne sammenhengen bort fra mottak av uførepensjon før 1. januar 2011.

Du må ikke ha mottatt annen AFP:

Mottak av offentlig AFP (statlig eller kommunal) eller AFP i privat sektor etter «gammel» ordning fører til bortfall av rett til ny AFP fra Fellesordningen for AFP. Ingen opptjening etter fylte 62 år.

Pass opp for feller:

Det er viktig å være oppmerksom på at hvis du er forpliktet til å fratre før fylte 67 år, kan du ikke være tilsluttet ordningen. Det samme gjelder hvis du har avtalt med arbeidsgiveren din om å fratre med AFP på et bestemt tidspunkt, hvis avtalen er inngått tidligere enn 6 måneder før du ønsker å gå av.

KONTAKT NAV:

For å være sikker på at du velger den ordningen som tilfredsstiller dine behov best. Ta kontakt med NAV.

NAV vil kunne bistå med:

- Lokal råd/veiledning
- Søknadsbehandling
- Beregning av pensjon
- Utbetaling

APF-FORLIKET

- «Arbeidslinjen»
Den nye AFP-ordningen skal understøtte målene for nytt pensjonssystem – dvs. (motivere til fortsatt arbeid).
- «Sliterne» sikres en god pensjon
Noen (få) vil ikke ha denne muligheten pga. for lav inntekt

AFP skal gjøre det mulig for «sliterne» å kunne gå av ved 62 år. Dagens pensjonsnivå sikres i 2010, heves noe ved senere uttak.

KURS

Fellesforbundets sentrale kurs: (SØKNADSRIST CA. 7 UKER FØR KURSSTART)

Skoleinformasjon	Thorbjørnrud	21.–24. mars
Tariffkurs Byggeindust.	Thorbjørnrud	19.–22. september
Sosial dumping / Useriøse aktører	Thorbjørnrud	10.–15. oktober
Tariffkurs Grønn sektor	Thorbjørnrud	24.–29. oktober
Studielederkonferanse	Thorbjørnrud	3.–4. november
Faglig politisk kurs	Thorbjørnrud	21.–24. november

Lokale kurs: (SØKNADSRIST SENEST 4 UKER FØR KURSSTART)

Ny som tillitsvalgt (Tillitsvalgt 1)	18.–20. mars	Scandic Airport Kokstad
Grunnleggende arbeidsrett	12. mars	Scandic Hotell Bergen City
Betong/maler/tak/mur (tariff)	19.–21. mars	Park Hotell, Voss
Ungdomskurs	9.–11. april	Brekkestranda Fjordhotell
Tillitsvalgt 2	9.–11. april	Park Hotell, Voss
Styret i arbeid	24.–26. april	Thon Hotell Bergen Airport
AFP konferanse	3. september	Raddison Blue Hotel Norge
Ungdomskurs	3.–5. september	Park Hotell, Voss
Verneombudsrollen og HMS	10.–12. september	Westland Hotell, Lindås
Grunnleggende arbeidsrett	14.–15. september	Bjørnefjorden Hotell, Os
Ny som tillitsvalgt (Tillitsvalgt 1)	17.–19. september	Park Hotell, Voss
Ungdomskonferanse	8.–10. oktober	Park Hotell, Voss
Ny som tillitsvalgt (Tillitsvalgt 1)	15.–17. oktober	Thon Airport Hotell Kokstad
Betong/maler/tak/mur (tariff)	29.–31. oktober	Park Hotell, Voss
Tillitsvalgt 2	5.–7. november	Park Hotell, Voss
Tillitsvalgt 3	26.–28. November	Park Hotell, Voss



Harry Eide, regionalt verneombud.

ET GODT NYTT HMS ÅR

▶▶ TEKST: HARRY EIDE

Jeg er fremdeles stort sett ute på byggeplasser og besøkte i fjor 509 virksomheter og Stanset arbeidet ca. 121 ganger etter arbeidsmiljølovens § 6.3 Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid. Hver stans i arbeidet var forebyggende for at ulykke ikke skjedde der det ble stans.

Retten til stans i arbeidet er etter arbeidsmiljøloven § 6.3 gitt til verneombudene og skal brukes der det er behov for det. I denne artikkelen skal jeg ta for meg arbeid og skolering ved spesielt arbeid som riving av asbest.

ASBEST – FORSKRIFT BEST NR. 235

Det er mange som i løpet av arbeidskarrieren kommer bort i rehab jobber der det kan finnes asbest. Det er viktig å få med seg at alle rehab jobber skal kartlegges på forhånd av byggherren nettopp for å få oversikt om det finnes asbest i bygget. Riving av asbest er kun tillatt for virksomheter som er godkjent av Arbeidstilsynet og som har gjennomført godkjent opplæring av de som skal utføre jobben.

HVORDAN GIR ASBEST HELSESKADE

Asbest dreper rundt 100 000 mennesker i året på verdensbasis. Asbest kommer inn i kroppen ved innånding, blir værende i luftveiene (strupehode, luftrør, bronkier og lunger) og vil over tid forårsake sykdom (kreft).

Asbestfiber kan vandre videre fra luftveiene til lungehinnen, bukningen og andre indre organer og gi kreftsykdommer. Asbestfiber som kommer inn i kroppen gjennom svelging kan også gi sykdom (kreft i magesekken).

Asbest finnes i blant annet eldre gulvbelegg, vannrør, eternittplater (inn/utvendig), fyrrom og som brannisolasjon rundt varmerør (rør til radiator).

Asbest er et naturprodukt som ikke lar seg destrueres. Asbest var anvendelig til både innvendig og utvendig bygningsprodukter og ble støpt inn i sementplater og rør. Asbest tåler varme utrolig godt og ble mye brukt ved branisolering. Asbestprodukter er forbudt brukt i Norge siden 1980, men finnes i eldre bygninger ennå.

SKOLERING

Det kreves spesiell skolering for og arbeidet med asbest og Fellesforbundet har i sammen med Byggenæringens landsforening blitt enige om hvordan denne skoleringen skal være (se

overenskomstens bilag 12). Alle som skal være med å rive asbest skal ha godkjent opplæring og skal til legesjekk (se forskriftbest nr. 235 asbest).

Fellesforbundet ved regionalt verneombud arrangerer godkjente asbestkurs. Ved å delta på vår skolering i sikker behandling av asbest er du sikret at godkjent opplæring blir gitt. Vår opplæring har fokus på sikkerheten til den enkelte og ikke å tjene penger på opplæringen. Ta kontakt ved behov for skolering.

Minner tilslutt om at nyvalgte verneombud skal ha nødvendig opplæring gjennom 40 timer arbeidsmiljøkurs. Regionalt verneombud arrangerer de eneste arbeidsmiljøkursene som er relatert til byggebransjen. Har dere behov for kurs enten asbestkurs eller arbeidsmiljøkurs, ta kontakt med regionalt verneombud.

Mer kursinformasjon får du ved å ta kontakt med harry.eide@fellesforbundet.no mobil 901 09 661

LOfavør

SpareBank 1
SR-BANK

SpareBank 1 har en Rammeavtale med Fellesforbundet Hordaland som gir klubbene mulighet til å tegne en gruppeforsikring for sine medlemmer. Mange medlemmer har kun LO favør Grunnforsikring ved død, eventuelt en mindre forsikring hos arbeidsgiver, og har få eller ingen forsikring som dekker:

- Medlemmets og ektefelle/samboers død
- Uførhet for medlem ved sykdom/ulykke

Fellesforbundet Hordaland har lenge sett et klart behov for slike forsikringer. Vi vet at de aller fleste blir uføre som følge av sykdom. Arbeidsgiver dekker kun arbeidstid. Ulykke og sykdom som rammer i fritiden må man dekke selv. Mange klubber har benyttet seg av muligheten som ligger i Rammeavtalen og

vi ser at det har vært utbetalt erstatninger til medlemmer hvert år. Dette bekrefter at behovet er tilstede.

RAMMEAVTALEN GIR FØLGENDE VALGMULIGHETER:

- 6G ved medlemmets og/eller ektefelle/samboers død.
- 3G ved medlemmets og/eller ektefelle/samboers død.
- 5G uførhet for medlem
- 3G uførhet for medlem

De ulike alternativer kan tegnes sammen, eller hver for seg, og blir obligatorisk for medlemmene i den enkelte klubb. Det vil være anledning å reservere seg på innførings- tidspunktet.

Disse forsikringene vil bli utbetalt i tillegg til det du eventuelt får fra arbeidsgiver eller egne forsikringer.

GRUPPELIVSFORSIKRING

Dødsfallforsikringen utbetales hvis medlemmet eller medlemmets ektefelle/samboer dør som følge av sykdom eller ulykke. Forsikringen avtrappes mellom 61 til 67 år. Gjelder frem til medlemmet fyller 67 år.

UFØREFORSIKRING

Utbetaling av uføeerstatning skjer dersom medlemmet i forsikringstiden har vært minst 50% arbeidsufør i et sammenhengende tidsrom av 2 år som følge av sykdom eller ulykkestilfelle inntruffet i forsikringsti-

MÅLEKONTORET



Det bygges stadig nytt på begge sider av Damsgårdsundet. Nye prosjekter starter i disse dager.

BYGGEAKTIVITET 2010

» TEKST: KJETIL DAHLE

Byggeaktiviteten i 2010 ser ut til å holde seg på samme nivå som 2009. Vi håper at aktiviteten skal øke gradvis utover mot sommeren og høsten, men dette vil være avhengig av bla. salg av boliger, og utviklingen av næringsbygg. Salget av bolig har begynt å ta seg litt opp, men det tar fremdeles lang tid å få solgt ut

Statistikk	Hele året 2009	Hele året 2008
Maler	kr. 199,41	kr. 192,81
Gulv	kr. 238,93	kr. 250,57
Taktekker	kr. 247,94	kr. 256,37
Betong	kr. 242,65	kr. 239,13
Mur	kr. 214,85	kr. 266,58

et boligkompleks. Salgskravet til utbyggerne er utvilsomt høyere nå enn for noen år siden, da bygg ble igangsatt noen dager etter salget startet. Nå er kravet gjerne opp mot 70–80% solgte enheter. Dermed må vi nok belage oss på at ettervirkningene fra finanskrisen også vil prege året 2010. For oss virker det som de fleste klarer og sysselsette sine ansatte, mye takket være mange rehabiliteringsprosjekter.

Av nye prosjekter som er kommet i gang kan nevnes: Rema 1000, svømmehall og skole på Nygårdstangen, tannlegehøyskole på Årstad, Gulating i sentrum, Bjørndal Kokstad, Amfi på Stord, Ankerhagen boliger på Straume, Bergen bibliotek, Marsteinen, Horsøy Askøy,

Søråshøda skole og boliger, boliger på Olderneset Laksevåg, næringsbygg i Arna, boliger på Møhlenpris og flere bygg på Håkonsvern. På Os er det også en del bolig og næringsbygg som er startet opp.

Det er også tiltenkt 2 boligprosjekter i Damsgårdssundet, som forhåpentligvis har oppstart snarest. Utbyggingen av IKEA er nå endelig godkjent, og utbygging vil starte i løpet av 2010. Denne utbyggingen vil generere mye aktivitet, da det bla må bygges nytt kryss for å avlaste veinettet. Dette, sammen med prosjekter som er på tegnebrettet, viser at det er nok av oppgaver å ta fatt på, så lenge finansieringen kommer i orden.

den og arbeidsuførheten bedømmes å være minst 50% og varig. Uføreforsikringen gjelder deg som medlem inntil du fyller 60 år.

HELSE

Alle medlemmer i klubben kan bli med i ordningen uten at det blir foretatt helsevurdering. Vær likevel oppmerksom på at hvis du blir arbeidsufør innen to år etter at du ble med i forsikringsordningen – og uførheten skyldes sykdom eller skade som du hadde «fra før» – vil det ikke utbetales erstatning. Det forutsettes at du selv var klar over sykdommen eller skaden som førte til arbeidsuførhet. Var du ikke det er det likevel dekket.

ER DU KLAR OVER?

- Du blir med i den kollektive forsikringen uten helse-opplysninger.
- Tegner du en individuell forsikring må du fylle ut et 4 siders skjema om helse-opplysninger. Mange får tilleggspremie og noen får ikke forsikring.
- Folketrygden gir deg ca. 50% av inntekten din om du blir ufør.
- Den kollektive forsikringen dekker både medlem og ektefelle/samboer ved død. Den kan du ha som hele eller deler av gjeldsforsikringen din.
- Den kollektive dødsfallsforsikringen utbetales direkte til medlem/ektefelle/samboer slik at man selv disponerer over midlene.

- Gjeldsforsikring betaler ut hele/ deler av gjelden og blir ikke betalt ut til gjellevende. Dette er spesielt lite gunstig dersom man har særkullsbarn.
- Alle personforsikringer utbetales i sin helhet. Det er ingen samordning.

Kontaktperson SpareBank 1:

Bente Lill Leganger – 46 83 15 92

Du finner produktark og vilkår for LO-favor forsikringer på www.lofavor.no.

Vil du vite mer - ta kontakt med oss.

SpareBank1 Forsikring – tlf. 02301

Mand. – fred. kl. 08.00 – 21.00

Lørd. kl. 09.00 – 16.00



INFORMACJE PO POLSKU! POLSK SPALTE

TITTEL

►► TEKST: MAGDALENA CIERPISZ-HEYBOWICZ



W tym wydaniu zajmujemy się trochę problematyką pracy w systemie rotacyjnym, ponieważ wiele osób zorganizowanych w Unionen Fagforening pracuje właśnie w takim systemie.

Rok 2009 kojarzy nam się z rokiem, w którym pracownicy pracujący na wyjazdach zdecydowali się znieść system 12-9. Wiele klubów pracowało po 7,5 godziny dziennie, aby zademonstrować przeciwko trudnym pracodawcom. Po przegranej w sądzie zostały pomniejszone możliwości zmiany systemu 12-9, tzw "rozwodowego", więc negocjacje są kontynuowane.

Cały czas ważną zasadą Federacji Związków Zawodowych było, aby ochronić urlop pracowników pracujących na wyjazdach. A nie wręcz przeciwnie pozwalać, aby pojedyncze dni urlopu, zostały zabierane na poczet rotacji. Wiemy, że na rafineriach Kårstø i Mongstad SAFE zatwierdził system 15 dni pracy i 13 dni w domu, który ogólnie nazywany jest 14-14, gdzie jeden dzień zabierany jest z urlopu przez firmę. Przeciętą czasu pracy w systemie jest naliczana jako 37,5 godz w tygodniu.

W każdym razie system 14-14 ma wiele wad:

- 2 wolne niedziele „siedzenia w baraku” podczas każdej rotacji. Rotacja zaczyna się w środę a kończy w trzecią środę po 9 godzinach pracy
- około podwójnie więcej weekendów poza domem w stosunku do np. systemu 12-9
- pojedyncze osoby będą rocznie zużywały 11 dni z urlopu, na poczet rotacji. (normalnie w ciągu roku jest 48 tygodni pracy oraz 4 tygodnie urlopu).
- jeżeli ktoś będzie pracował na tej rotacji nie będzie miał możliwości wzięcia urlopu bez przerwania/ zmiany rotacji (przypuszczalnie firma nie będzie chętna, aby dozwolnić na przewanie rotacji). Aby wykorzystać urlop poprzez przeskoczenie jednej rotacji 14-14, potrzeba 20 dni urlopu.
- jeżeli ktoś np. zostanie przeniesiony w ostatnich miesiącach pracy np. na magazyn, gdzie będzie pracował tylko 7, 5 godziny dziennie, to zużył już dużą część swojego urlopu na rotację i nie będzie miał możliwości na wzięcie całego urlopu.
- jeżeli ktoś zostanie zatrudniony pod koniec roku, nie będzie miał jeszcze wypracowanych praw do dni urlopowych i pracując w tej rotacji będzie winny dla firmy wiele dni.

Dalsza konsekwencja otwarcia dla tego systemu może spowodować totalne wstrzymanie możliwości na inne systemy, które pracownicy pracujący na wyjazdach sobie życzą, takie jak 14-21 oraz 12-16... System 14-14 jest najkorzystniejszym i najtańszym systemem dla pracodawców, ponieważ pracownicy sami płacą za niedogodności, podczas gdy pracodawcy oszczędzają na kosztach podróży oraz zakwaterowania.....

Tegoroczne negocjacje taryfowe zajmą się tymi żądaniami. Jeżeli nadejdzie czas, żeby strajkować, to kto będzie walczył o lepsze warunki systemu pracy? Czyżby Ci, którzy zaakceptowali te gorsze? Przecież chyba wszyscy są zadowoleni, prawda? ... Czas pokaże.

FERIE

TYSNES



LEIEMULIGHET

Vår ferieleilighet på idylliske Tysnes er for tiden indisponibel på grunn av vannskade.

Rett før jul oppsto det en stor vannlekkasje i leiligheten over vår, som resulterte i store vannskader i 7 av leilighetene, deriblant vår. Det er derfor ikke mulig å leie for tiden og det er uvisst når det kan startes opp igjen.

SALG?

Da det viser seg at mange forlater leiligheten uten å vaske etter seg, flere sover uten å ha sengeklær på dyner og puter, noen tenner opp engangsgriller på terrassen, og noen har leid leiligheten og leid den videre ut til andre, så har det kommet et forslag om å selge stedet. Spørsmål om salg vil bli behandlet på det kommende årsmøtet.



55 30 91 00

Unionen Fagforening har fått nytt telefonnummer.
Faks er det samme som tidligere (55 30 91 51).
Epostadresse er post@unionen.no
Webadresse er www.unionen.no



ÅRSMØTE 2010

Unionen Fagforening avholder årsmøte den 11. mars kl. 16.00 i Folkets Hus.

SAKSLISTE:

- | | |
|----------------------|---------------------|
| 1. Åpning | 5. Innkomne forslag |
| 2. Konstituering | 6. Budsjett 2010 |
| 3. Årsberetning 2009 | 7. Valg |
| 4. Årsregnskap 2009 | 8. Avslutning |