

BEMANNINGSBYRÅENES INNTOG I BYGNINGSBRANSJEN

► TEKST: MADS WIIK KLEVEN

De senere årene har bemanningsbransjen hatt en enorm oppblomstring, og bruken øker stadig. En utvikling som er uheldig for bransjen av flere grunner:

- Mange bedrifter setter tak på antall fast ansatte, uavhengig av ordretilgang. Noe som gir større behov for å benytte innleie enn det reelt burde være.
- Allerede nå blør fagopplæringen. Statusen for fagene vil over tid bli ytterligere svekket og man vil ikke klare å opprettholde rekrutteringen til våre fag.
- Det er konkurransevridende da hovedtyngden av de ansatte i bemanningsforetakene blir midlertidig ansatt og blir lønnet kun for arbeidede timer, ikke krav om full arbeidsuke.

Forts. side 3 ►►



Tax Free er noe vi forbinder med billigere varer som vi tar med oss når vi har vært i utlandet. Sammenligningen med bemanningsbyråene er likevel ikke tilfeldig, slik de fleste driver i dag hvor ansatte stort sett får minstelønn og er uten lønn mellom oppdragene.

ARBEIDSMILJØKRIMINALITET

► TEKST: ARNE JÆGER

Unionen Fagforening har vært sterkt engasjert i Sosial dumping i mange år. Vi har hatt en stor tro på viktigheten av å kjempe for dem som er svakest på arbeidsmarkedet. Dette arbeidet er hjelp til selvhjelp. Vi aksepterer ikke at det skal være stor forskjell på norske og utenlandske arbeidstakers lønnsvilkår, da det på sikt vil utkonkurrere norsk arbeidskraft.

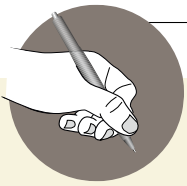
Noen ganger synes det at ikke myndighetene er helt med oss på dette. Arbeidstilsynet og påtalemyndighetene kan selvstendig anmelde forhold som er brudd på arbeidsmiljøloven. Dette gjelder ikke alene bare HMS tiltak, men også andre deler av loven. Som arbeidstaker er du sikret gjennom lovverket en trygg og forutsigbar arbeidsplass, med klart definerte rettigheter. Slik er det ikke i virkeligheten. Da er det kun den enkelte som hevder sin rett som kan få ting på plass, alene eller med vår hjelp.

Noen ganger observerer vi firma som driver så useriøst overfor sine ansatte at vi venter på å få ta saken for det enkelte medlem. Noen ganger ønsker ikke medlemmet å ta saken, andre ganger tør han ikke. Da hadde det vært greit med en selvstendig rett for fagorganisasjonen til å anmelde forholdet, om ikke annet for å oppdra arbeidsgiveren til å, i det minste, følge loven.

I 2007 og 2008 hadde Unionen Fagforening saker mot Kjell Torvund og hans selskaper.

Forts. side 3 ►►

Returadresse: Unionen Fagforening, Håkonsgate 3, 5015 Bergen



LEDER

ANSETTELSESFORHOLD I BYGGEBRANSJEN

Aktiviteten i byggenæringen har økt de siste månedene. Vi opplever at de fleste bedriftene har bra med arbeid. De bedriftene som ikke har tilstrekkelig med arbeid for å sysselsette sine egne ansatte har leid ut en del av sine arbeidere til andre bedrifter, noe som er positivt. Nå når aktiviteten stiger opp mot gamle høyder er det også naturlig at de utenlandske arbeiderne kommer tilbake. I den sammenheng er det noen problemstillinger som vi i fellesskap må følge opp ute på arbeidsplassene.

Ansettelser er satt på vent. Bedrifter i Bergen har uttalt at de ikke skal ansette, men klare toppene med innleie. Grunnen er manglende kvalifisert arbeidskraft. De samme som søkte er god nok til å gjøre jobben gjennom ett bemanningsforetak.

Arbeidskontrakt er i hovedsak midlertidig. De utenlandske arbeiderne får ikke lønn mellom oppdragene og lønnen følger ordreseddelen. Fast ansettelse ville økt jobbtryggheten betraktelig.

Lønn blir som sagt utbetalt etter antall dager entreprenøren ønsker personen. Noe som gjør at enkelte uker kan man være på jobb en eller to dager. Er det en lønn og leve av? Vi har også sett at utenlandske arbeidere som deltar i akkorden på byggeplassen ikke får utbetalt akkordoverskuddet. Det blir liggende i bedriften. Nok ett eksempel på at arbeidsgiverne innen bemanningsbransjen ikke er opptatt av de ansatte, men kun tenker profitt!

Innleie skal godkjennes av de tillitsvalgte, ellers er det ulovlig innleie. Vi tillitsvalgte må samle oss å kreve at de som blir innleid til sitt firma har ordnede lønns- og arbeidsforhold. Hvis vi ikke klarer å få en endring i praksis er jeg redd vi vil se at flere norske ansatte må søke jobb i Adecco eller andre lignende selskap.

For å slå en ting fast. Midlertidig ansettelser gir ikke flere fast ansatte. Skal man ha flere fast ansatte må man ansette fast!

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
E-POST: unionen@unionen.no
GRAFISK PRODUKSJON: Bodoni



ISO..

► TEKST: MADS WIIK KLEVEN

Unionen Fagforening er en av de avdelingene som organiserer arbeidere innen de såkalte ISO-fagene. ISO er forkortelse for isolasjon, stillas og overflate. Arbeiderne innen denne bransjen er spredt over store geografiske områder, både på land og offshore. Den store spredningen medfører en del praktiske problemer for klubber og avdelinger, men er absolutt ikke uoverkommelig med litt koordinering og planlegging.

Forbundet har omorganisert sitt arbeid innen ISO og reisemiljøet. Tvistesaker og andre saker går gjennom organisasjonen på vanlig måte. Dvs. at først er klubben inne og forhandler med bedriften, deretter sendes saken over til avdelingen og tilslutt blir den sendt til Forbundet. Når det gjelder den oppsøkende virksomheten er den nå lagt under Distriktskontorene som har landanleggene i sitt geografiske område. Offshorebiten er det Morten Larsen i ADK Sør-Vest som har ansvaret for. Alle distriktskontor skal utarbeide halvårsplaner der den oppsøkende virksomheten er planlagt. Opplever klubber at de ikke får skikkelig kontakt eller hjelp fra distriktskontoret må de henvende seg til oss.

Det er noen fellesproblemstillinger som går på tvers av alle bedrifter i ISO-bransjen. Man kan dele problemstillingene opp i to hovedbolker. Selvsagt er det mange flere. Det ene er lønn og det andre er arbeidstidsordninger. Etter årets tariffoppgjør har vi fått en del problemstillinger i forhold til arbeidstidsordninger. Frem til utvalget, som i disse dager sitter og



jobber med å utarbeide eksempler på forskjellige typer arbeidstidsordninger, legger frem sitt arbeid, vil det være et stort press på de forskjellige Klubbene. I skrivende stund er det to bedrifter som har søkt om arbeidstidsordningen 14-14. Det er Keafer og Beerenberg Corp. Den sistnevnte er den toneangivende og har stort sett bare benyttet seg om nevnte ordning. Vi vil selvsagt følge denne utviklingen nøye og vil hjelpe klubbene så godt vi kan med å fremskaffe alternative ordninger.

Når det gjelder lønnsproblematikken er den knyttet til sykdom og ventetid. Her er vi avhengig av å få innspill tidlig, slik at vi kan ta grep mot forbund og bedrifter. Vi vil også oppfordre alle medlemmer om å konferere med klubben når man blir kalt ut på ekstratur, slik at alle formaliteter er på plass i forkant.



SYKEPENGER

Grunnbeløpet (1G) i folketrygden er fra 1. mai 2010 kr. 75.641,-.

Maksimal utbetaling av sykepenger er 6G eller kr. 453.846,- pr. år. Omregnet gir dette kr. 8727,81 pr. uke. Beregnet etter 7,5 timers dag gir dette kr. 232,75 pr. time.

FORTS. FRA SIDE 1

FORTS. FRA SIDE 1

BEMANNINGSBYRÅENES INNTOG I BYGNINGSBRANSJEN

I disse dager er EUs vikarbyrådirektiv ute på høring, med høringsfrist 10. desember. Hovedinnholdet i direktivet er:

- Pålegg til medlemsstatene å kvitte seg med restriksjoner på innleie av arbeidskraft som ikke er begrunnet i allmenne hensyn.
- Gjennomføre likebehandling av innleide arbeidstakere med de fast ansatte i innleiebedriften hva angår lønns- og arbeidsvilkår.

Direktivet gir åpningen for å fravike likebehandlingsprinsippet i to tilfeller. Det ene er ved landsomfattende tariffavtaler. Det andre er om de utleide arbeiderne har lønn mellom oppdrag.

Departementet åpner for unntak i første tilfelle, men ikke i det andre. Vi er redd at departementets forslag vil medføre at ingen ansatte i bemanningsforetak vil få lønn mellom oppdrag lengre. En konsekvens som nok ikke er tilsiktet fra departementet.

Under vil vi vise til noen problemstillinger som bør vurderes endret og synliggjøres bedre.

- Ikke alle lønns- og arbeidsvilkår gjelder i likebehandlingsprinsippet. Bare de «grunnleggende arbeidsvilkår», herunder lønn. Det er opp til medlemsstatene å bestemme hva som er lønn. Her har departementet gjort en vid tolkning, ikke bare minstelønn, noe som er bra.
- Direktivet stiller krav til hvordan lønns- og arbeidsvilkår skal være fastsatt for at likebehandlingen skal kunne gjøres gjeldende. Mange av innleiebedriftene har ikke tariffavtale eller særavtale, noe som medfører at likebehandlingsprinsippet ikke kan gjøres gjeldende. Denne problemstillingen åpner for unntak av likebehandlingsprinsippet og vil bli en fordel for de useriøse innleiebedriftene.
- Hvis utleiebedriften ikke utbetaler tilstrekkelig lønn så er det ingen andre som har

ansvar for å følge opp. Man bør sterkt vurdere å innføre solidaransvar for innleier slik at de som blir innleid får den lønnen de har krav på.

- Innsynsretten for de tillitsvalgte gjelder for tillitsvalgte i innleiebedriften. Innsynsretten bør gjøres gjeldende for tillitsvalgte også i utleiebedriften.
- De ansatte i utleiebedriftene vil fremdeles ha en usikker jobbsituasjon. Ved å sikre de lønn i mellom oppdrag vil jobbtryggheten bedres.

Vi er kritiske, men ser det lite naturlig at Norge legger ned veto mot Vikarbyrådirektivet. Av den grunn er det viktig å synliggjøre virkningen av direktivet slik at det ikke oppstår en situasjon der vi alle blir ansatt i bemanningsforetak. Hvis likebehandlingsprinsippet får et for snevert virkeområde vil det lønne seg for bedriftene å benytte mest mulig innleid personell. En uheldig og konkurransevridende utvikling.

FORTS. FRA SIDE 1

ARBEIDSMILJØKRIMINALITET

Disse forholdene kommer i disse dager endelig opp i retten, da påtalemyndighetene har funnet mulighet til å påtale firmaene etter skatte og momsunddragelse. Vi mener påtalemyndighetene burde ha tatt ut en bredere tiltale for å også fange opp hva den enkelte arbeidstaker har blitt offer for, altså brudd på arbeidsmiljøloven.

Jusprofessor Henning Jakhelln presenterte 3. september et lovforslag hvor slik kunne gjøres. Hvor organisasjoner kunne anmelde bedrifter uavhengig av medlemmets posisjon, for forhold som bryter Arbeidsmiljøloven. I stedet for å bli henlagt, ville det blitt tatt seriøst i større grad om flere aktører kunne påpeke slike lovbrudd. I vårt tilfelle med saken mot Kjell Torvund og hans selskaper ville vi kunne anmelde lovbrudd uavhengig av påtalemyndighetens posisjon.

Unionen Fagforening støtter slik lovendring. Vi står midt opp i det og ser nødvendigheten av bedre og flere verktøy mot useriøsitet i våre bransjer.



FOTO: ISTOCKPHOTO.COM

KONFERANSE – FASTE ANSETTELSE

► TEKST: ARNE JÆGER

LO Oslo og LO Bergen og Omland samt en rekke andre lokal LO'er inviterte fredag 3. september til konferanse med tittel «Faste ansettelser». Programmet var variert og satte fokus på hvordan faste ansettelser vil komme under angrep om Regjeringen velger å implementere EU's vikarbyrådirektiv.

Vikarbyrådirektivet søker å legitimere leiefirmaer ved å fjerne begrensning på innleie. For Norges del vil det si at lovverket og alle tariffavtaler som sådan har begrensninger på innleie vil måtte revideres for å ikke være i strid med dette direktivet. Det som er gulroten er at direktivet skal sikre de innleide samme lønns og arbeidsvilkår som i innleiebedriften. Hvordan dette skal sikres sier direktivet ingenting om.

Unionen Fagforening er kritisk til å innføre direktivet da vi mener at leiefirma er ett angrep på faste ansettelser. Det kan sees på den ansettelsesvegringen som er i bransjer med stort innslag av leiefirma. Bedrifter velger heller å leie folk enn å ansette. Problemet er at det



Arne Jæger på talerstolen.

er tiden inne for å gjøre dette enda enklere.

Arbeidsgiverne fikk også komme til. Even Hagelin fra NHO Service fikk mulighet til å kommentere innledningene. Hans oppfatelse var at dette var utelukkende positivt, og leiefirmas tilskudd til arbeidslivet er et stort samfunnsbidrag som ivaretar fleksibilitet for bedriften og den enkelte. På direkte spørsmål om midlertidig ansettelse i leiefirma, svarte han med følgende: Om begrensningene i loven fjernes vil markedet bli mer oversiktlig og forutsigbart, dette ville følge til flere faste ansettelser i leiefirmaene. Her er Unionen Fagforening helt uenig. Om man fjerner begrensninger vil ikke det føre til et bedre arbeidsliv,

sette en kunstig arbeidsgiver inn mellom oppdragsgiver og arbeider. Dette undergraver kollegialitet, faglige rettigheter og fører ofte til ansvarsfraskrivelse som arbeidsgivere. Unionen Fagforening mener det ikke

snarere tvert i mot, slik utallige saker vi har ført har vist. Der hvor det er mulighet til å tjene penger, og sjansen for å bli oppdaget er liten, vil alltid noen prøve seg.

Konferansen hadde også interessante innlegg fra jusprofessor Henning Jakhelln som presenterte et mulig lovforslag om muligheten for bla. Fagforeninger å anmelde straffesak etter arbeidsmiljøloven hvor dem hadde kompetanse, da slike saker ofte ikke ble forfulgt på et strafferettslig plan fra myndighetene side.

Det var innlegg fra forskjellige bransjer som beskrev hvordan leiefirma undergravde rettigheter hos firma i forskjellige bransjer. Best av alle var Petter Velleesen, leder i Oslo Bygningsarbeiderforening som ga oss andre inspirasjon om hvordan håndtere leiefirmaene.



Petter Velleesen – dagens mest kritiske.

HMS

NYTT 40 TIMERS VERNEOMBUDSKURS I HØST

► TEKST: HARRY EIDE, REGIONALT VERNEOMBUD

Jeg er fremdeles stort sett ute på byggeplasser og har hittil i år besøkt 356 virksomheter. Det er fremdeles en del farlige arbeidsoperasjoner ute og hittil i år er 71 virksomheter stanset på grunn av farlig arbeid. Hver stans i arbeidet forebygger at ulykken 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 skoleing av verneombud og verneansvarlige.

SKOLERING

Det kreves spesiell skoleing for verneombud og verneansvarlig og Fellesforbundet har i

sammen med Byggenæringens landsforening blitt enige om hvordan denne skoleingen skal være (se overenskomstens bilag). Alle som blir valgt til verneombud skal ha godkjent opplæring. Dette er beskrevet i både fellesoverenskomsten for byggfag og arbeidsmiljølovens § 6-5. kostnaden med opplæringen skal holdes av arbeidsgiver.

Fellesforbundet ved regionalt verneombud arrangerer og gjennomfører godkjente verneombudkurs. Ved å delta på vår skoleing er du sikret at godkjent opplæring blir gitt. Vår opplæring



Harry Eide.

har fokus på sikkerheten til den enkelte og at verneombudet og verneansvarlig skal bli dyktige i jobben sin ute på byggeplass. Våre kurs handler om arbeidet ute på byggeplasser og hvordan vernearbeidet skal være. Alt materiell er tilpasset byggeplass slik at vi alle kjenner oss igjen.

Regionalt verneombud arrangerer de eneste verneombudsmiljøkursene som er relatert til byggebransjen. Har dere behov for kurs enten asbestkurs eller arbeidsmiljøkurs, ta kontakt med regionalt verneombud.

Høstens verneombudskurs har søknadsfrist 8. oktober 2010 og har kursstart første del den 15.–17. november 2010, andre del går den 9.–10. desember 2010.

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

POSITIVT TIL AKKORDLØNN

▶ TEKST: KJETIL DAHLE



Thor Aksel Skjoldal og Bogdan Grzana hos Brødr. Blindheim AS.

Tillitsmann Thor Akselberg Skjoldal og hans kollegaer hos malerfirmaet Brødrene Blindheim har skjont det. Det lønner seg å jobbe akkord.

Firmaet er nå i ferd med å gå mer over på akkordlønn der dette lar seg gjøre. Det var faktisk arbeidsgiveren Bjørn Blindheim som først tok initiativ til å prøve å få i gang en økt produksjon og effektivitet. Det er jo akkordarbeid som er lønnsystemet vårt. Han er tidligere akkordarbeider og nå leder i malermestrenes forening i Bergen. Han mener at vi har mistet en generasjon med akkordarbeid, og håper med dette at det skal ta seg opp igjen, det er jo alle tjent med, noe vi kan si oss helt enige i.

Vi er ikke kommet helt i gang enda, og det tar jo litt tid før vi er inne i det, sier Thor, men de utvendige jobbene vi har målt er vi

veldig godt fornøyd med, hvor det varierte fra kr. 195,- til kr. 236,- pr time.

Jeg har egentlig alltid hatt lyst til å jobbe akkord, men har liksom ikke kommet i gang, og det er jo lettere når arbeidsgiver nå er med og støtter opp. Må innrømme at vi sto litt ekstra på den første jobben da vi var usikker på hvor vi ville havne.

Bogdan Grzana var i utgangspunktet skeptisk til å melde seg inn i fagforeningen og til akkordarbeid. Etter å ha meldt seg inn og fått en fin fortjeneste på målingen sin har han bare positive ting å si både om fagforeningen og akkordlønnen, her er det penger å hente gliser han.

Vi kommer til å jobbe akkord på de byggene det er mulig framover sier Thor, og i høst skal vi prøve å få alle med på akkordtariffkurset på Voss. Her håper vi på å få en god innføring i hva som må til for å kunne øke lønnen vår.

I DEMOKRATIETS NAVN?

▶ TEKST: STEIN BRUSE HOFSTEDT

Som de fleste har fått med seg har den planlagte kraftlinjen gjennom hardanger fått svært stor oppmerksomhet de siste månedene. Undertegnede har forståelse for at det kan være forskjellige meninger rundt et slikt prosjekt, og jeg skal ikke her tale varmt for verken det ene eller det andre alternativet. Det jeg imidlertid vil tale varmt for er demokratiet og rettsstaten.

Vi er etter hvert blitt vant til at ekstreme naturvernere og yrkesdemonstranter både truer med og også gjennomfører ulovlige aksjoner. Man kaller det så fint for «Sivil ulydighet», men det blir ikke noe mer lovlig av den grunn. Det er jo nok av de som gjør ulovlige ting her i landet, og vi har, som den rettsstaten vi er, klare regler for behandling av ulovligheter.

Det jeg har vanskelig for å akseptere, er at erfarne politikere i kommunestyre, ordførere og lokale partiledere går ut og sier at de skal lenke seg fast i protest mot lovlig fattede vedtak. Og ikke nok med det, noen av dem legger faktisk ned sine verv.

Det er da jeg reagerer – jeg vil påstå at det ikke finnes noen sak som er så viktig at man legger ned demokratiet!

Man kan ha meninger om reglene i det representative demokratiet vi har, og det kan muligens være rom for en diskusjon om enkelte bestemmelser, men da reiser man saken gjennom det systemet som foreligger. Man legger ikke ned sine verv! Og man signaliserer slettes ikke at man har til hensikt å begå «Sivil ulydighet», for hva sier man egentlig da? Jo, at man har til hensikt å praktisere anarki!

Utøvelse av anarki er det siste en politiker skal befatte seg med og det er derfor på tide at noen tenker gjennom hvor de er i denne verden! Anarki vil vi ikke ha!

STATISTIKK 2010

	1. halvår 2010	1. halvår 2009
Maler	kr. 231,31	kr. 193,53
Gulv	kr. 179,74	kr. 238,93
Taktekker	kr. 222,18	kr. 235,08
Betong	kr. 247,76	kr. 239,29
Mur	kr. 238,53	kr. 204,70

AFP = «ABSOLUTT FABELAKTIG PENSJON»

Sitatet er ikke vårt, men hentet fra økonomimagasinet – Dine Penger

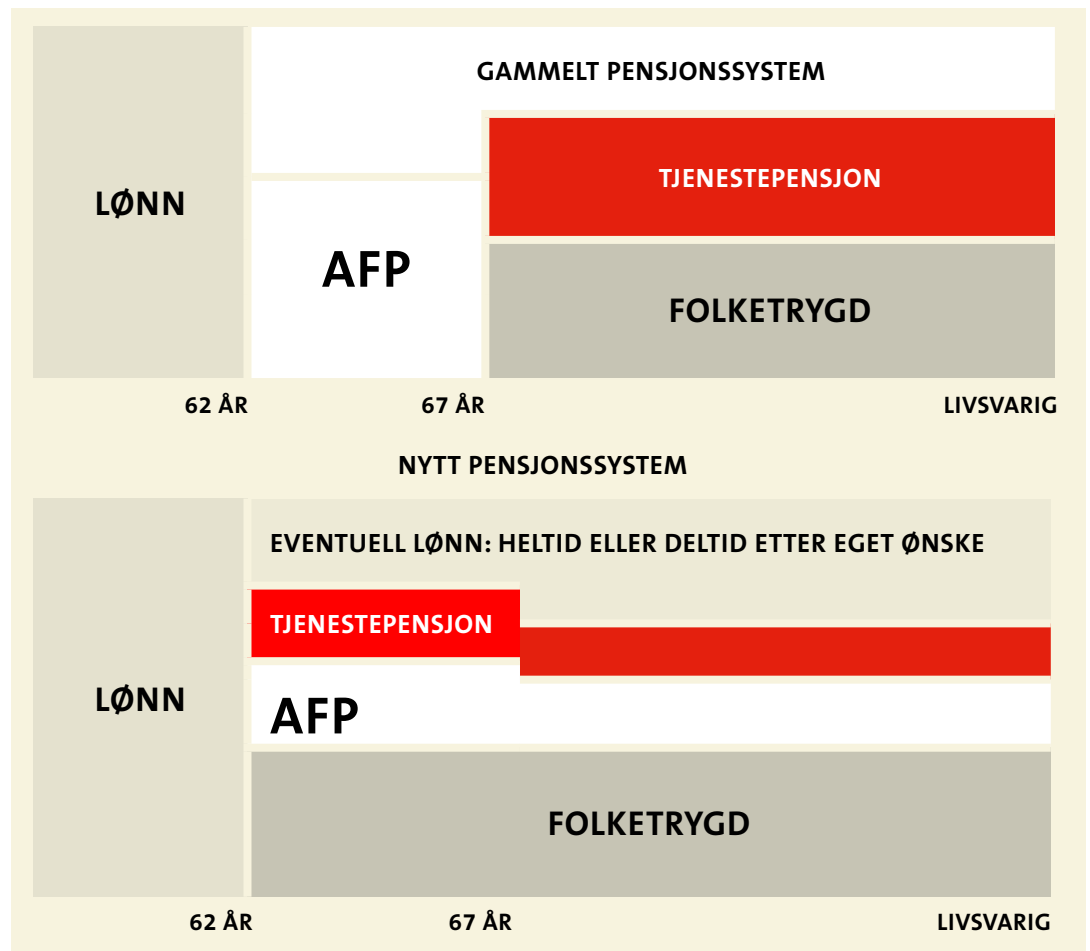
► TEKST: ROGER JOHANSEN

Pensjon er et komplisert tema og ikke lett å forstå eller på en lettfattelig måte gjøre det forståelig. Det skal vi etter beste evne, forsøke på i denne artikkelen. Men som vi har understreket mange ganger før, så kan ikke vi i en generell beskrivelse gå inn i den enkeltes situasjon og komme med noen anbefaling eller råd om du skal gå av i år på gammel AFP, eller vente til etter nyttår og ta ut ny AFP for deg som kan velge mellom gammel og ny ordning. For deg som er i en av de aktuelle aldersgruppene, er det også overgangsordninger der gammel og ny ordning gradvis innføres. Noe som ikke gjør det hele mindre komplisert.

De som ikke er med i ordningen, jobber i en bedrift uten tariffavtale eller har valgt å ikke organisere seg og krevd tariffavtale eller har ikke tilstrekkelig antall organiserte for å få tariffavtale, betaler dyrt når de blir pensjonister. Hele 40 – 60 000 kroner i årlig pensjon i snitt livet ut (*ny ordning*), er det de har sagt nei til. Forstå det den som vil. Men de har jo spart kontingentpengene. Er det ikke det de trøster seg med. En fattig trøst spør du meg.

Søknadsfrist for «gammel» AFP: 31. desember 2010 – Uttaksfrist: 1. desember 2010

Er du født i perioden januar 1944 til og med november 1948 og oppfyller vilkårene i begge



ordningene, kan du velge mellom gammel og ny AFP.

VALGET ER DITT

Er du en av de som tror du kan velge mellom begge, er det viktig at du ikke bare sjekker for-

skjeller i ytelsesnivå, men også om du oppfyller vilkårene i begge ordningene.

KONTAKT NAV

For å få svar på dette, ber vi deg ta kontakt med nærmeste NAV kontor for å få hjelp. Husk

BAKGRUNN:

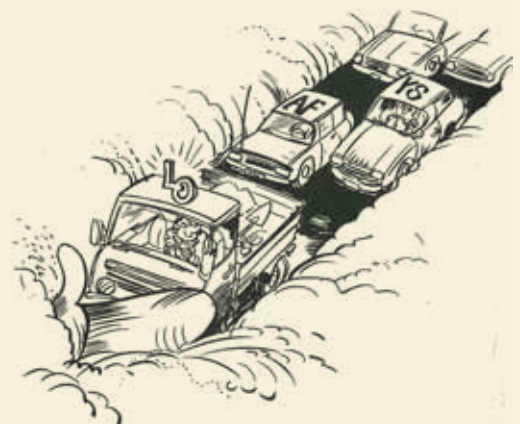
Avtalefestet pensjon (AFP) ble etablert i 1988 med en pensjonsalder på 66 år.

Som alltid, var det LO som forhandlet fram ordningen fordi aldersgrensen i folketrygden var så vidt høy som 67 år og de andre arbeidstakerorganisasjonene kom etter til duk og dekket bord og ble en del av ordningen.

AFP ble så gradvis utviklet og forbedret i påfølgende tariffoppgjør, med adgang

til uttak av pensjon fra 62 års alder fra 1998. Den antas nå å være et tilbud til ca 80 prosent av arbeidstakerne som er i jobb ved fylte 62 år.

Fram t.o.m. i år er AFP en egen pensjonsytelse som tas ut i alderen 62–66 år med sikte på de som ikke kan stå i jobb fram til ordinær pensjonsalder i folketrygden og ved 67 år, overtar folketrygden.



tidsfristen, som er 31. desember for å sende inn søknad. Og om du skulle bestemme deg for å gå av på gammel AFP, må du regne med at du ikke vil få noen utbetaling før en stund ut på nyåret. Men du vil få etterbetalt det du har til gode. Som vi skrev i forrige utgave av bladet så var garantien for at du ville få utbetaling av pensjonen din fra den dagen du går av, at søknaden var kommet inn til 1. august.

UNDER TO MÅNEDER IGJEN

Er du passert 62 eller blir det før 1. desember i år, har du under to måneder på og bestemme deg på om du skal gå av på gammel eller ny AFP. Etter 1. desember er toget gått hvis du ønsker å gå av på gammel ordning. Noe som *kan* bety vesentlig forskjell i pensjonen din.

SØKNADSRISTER OG PROSEDYRER GAMMEL AFP:

Viktig!

De som ønsker den gamle AFP-ordningen, må starte uttak av AFP senest fra 1. desember i år.

Det er og viktig at du sørger for å få utbetalt utestående lønn før 31.12.2010. Det gjelder også ferielønn. For hvis ikke du får det med på lønnsinnberetningen for 2010, vil du få avkortning i pensjonen, grunnet at du overstiger grensen på 15 000 du har lov å tjene ved siden av pensjonen. Da får det heller våge seg at du må skatte av feriepengene, for dette blir jo utjamnet på hele året.

Ved å logge deg inn i netttjenesten Din pensjon på www.nav.no, eller ringe kontaktsenteret NAV Ny pensjon på telefon 21 07 40 00 kan du finne ut hva det betyr økonomisk for deg om du velger gammel eller ny AFP.

Du må oppfylle alle vilkårene for gammel AFP senest på dette tidspunktet.

Søknadsskjema fylles ut sammen med arbeidsgiver og finnes på www.lo-nho-ordningene.no, www.nav.no, eller fås på ditt lokale NAV-kontor.

Skjemaet sendes Fellesordningen for AFP, Pb 6662 St. Olavs plass, 0129 Oslo.

Det anbefales at søknad om gammel AFP sendes så snart som mulig.

Fellesordningen for AFP har åpnet for mottak av søknader om gammel AFP frem til og med 31. desember 2010.

Etter at du har startet uttak av gammel AFP, er det ikke mulig og gå over til ny ordning. Det gjelder uansett om du har tatt ut hel AFP eller bare delvis AFP fordi du har arbeidet ved siden av.

NY AFP FRA NYTTÅR FØRSTE MULIGE UTTAK – 1. JANUAR 2011

Kort fortalt om den nye pensjonsordningen

AFP-ordningens tilpasning til ny folketrygd fra 2011 var den store saken for LO-medlemmene ved tariffoppjøret i 2008. Folketrygdens alderspensjon og AFP knyttes nå nærmere sammen i tid. Begge kan tas fra 62 år og det blir større mulighet for å kombinere arbeid og pensjon. Den faktiske pensjoneringsalder blir mer fleksibel og oppsigelsesvernet for eldre arbeidstakere styrkes.

FOLKETRYGDEN I BUNN

I den nye pensjonsordningen har du folketrygden i bunn. For de som er omfattet av AFP, kommer den som et tillegg til folketrygden. I tillegg til dette kommer tjenstepensjoner. For eks OTP (obligatorisk tjenstepensjon). Denne kom også som et resultat av lønnsforhandlingene mellom LO og NHO, og der som vanlig Fellesforbundet gikk i bresjen. OTP er lovbestemt og omfatter dermed alle, enten det er tariffavtale eller ikke. Men det er viktig å understreke at hadde det ikke vært for fagbevegelsen, så hadde det ikke vært noen Obligatorisk Tjeneste Pensjon. Både OTP og eventuelle andre tjenstepensjonsordninger, både ytelsesbaserte og innskuddsordninger, gir et netto tillegg til folketrygden og AFP. (ingen samordning).

DU BESTEMMER

Som vi har vært inne på i tidligere utgaver av Unionsnytt, kan ikke vi råde deg til det ene eller det andre, fordi det er så mange faktorer som spiller inn. Vi vil her ta for oss de viktigste.

I det nye systemet fra 2011 kan også folketrygden tas ut fra 62 år, men med ca 28 prosent lavere utbetaling enn ved uttak ved 67 år.

LIVSVARIG YTELSE

AFP-ytelsen blir et livsvarig påslag til folketrygden. AFP-påslaget vil være større i årene før fylte 67 år enn etter og som i dag gi høyest årlig pensjon for årene før fylte 67 år.

Hvis du ikke har tenkt å jobbe etter du har gått av, vil muligens det svare seg for deg å gå av nå. For i dagens ordning er maksimumbeløpet du kan tjene uten at det fører til avkortning/reduksjon i pensjonen din, 15 000 kroner. I den nye AFPen i ***privat sektor**, kan du tjene så mye du vil ved siden av pensjonen din. **I offentlig sektor (stat og kommune) hvor de har en helt annen og bedre pensjonsordning, kan du etter nyttår, maks tjene 15.000 ved siden av.*

UTSETTELSE AV UTTAK – GIR HØYERE ÅRLIG PENSJON

Ved siden av ubegrenset adgang til samtidig arbeidsinntekt består endringen i systemet i at pensjonen blir høyere for hvert år uttaket utsettes.

Uttaket skjer sammen med folketrygd, slik at det bare gis AFP dersom vilkårene for alderspensjon er oppfylt, inkludert kravet om at pensjonen må være av en slik størrelse at pensjonisten minst vil være sikret full garantipensjon (tilsvarende minstepensjon), nå ca 143 000 kr) når vedkommende fyller 67 år.

MINSTENIVÅ FOR TIDLIGPENSJONER

Forutsetningen for å ta ut folketrygdpensjonen før 67 år (f eks ved 62 år) er altså at pensjonen overstiger et visst minstenivå. LO har fått gjennomslag for at den nye AFP skal medregnes i beregningen av dette minstenivået. Beregninger fra NAV viser at dette medfører at pensjonsgrunnlaget til de aller fleste som i dag tar ut AFP ved 62 år vil være tilstrekkelig, også fra 2011. De som ikke omfattes av AFP vil i mindre grad kunne ta ut pensjon så tidlig.

VILKÅR PÅ «DIN PENSJON»

Ønsker du å få vite om du oppfyller dette vilkåret, kan du gå inn på NAV sin pensjonskalkulator «Din pensjon» på www.nav.no.

SØKNADSSKJEMA OG PROSEDYRER – NY AFP:

Første mulige uttak av ny AFP er 1. januar 2011. Husk at du må søke alderspensjon i folketrygden samtidig som du søker AFP.

Søker du elektronisk via Din pensjon på www.nav.no kan du søke om begge ytelsene samtidig. Noe som vil forenkle søknadsprosessen og korte ned på saksbehandlingstiden.

Du kan få hjelp til å søke elektronisk ved å ringe kontaktsenteret NAV Ny pensjon på telefon 21 07 40 00 eller på ditt lokale NAV kontor. Har du ikke tilgang på internett, eller ønsker å søke på papirskjema må du fylle ut to skjemaer, ett for alderspensjon og ett for ny AFP.

Det er utarbeidet helt nye skjemaer. Skjemaet for alderspensjon er tilgjengelig på www.nav.no, og skjemaet for ny AFP er tilgjengelig på www.nyaafp.no. Du kan IKKE søke om ny AFP på det gamle skjemaet.

For mer informasjon om ny og gammel AFP-ordning se nettsidene www.nyaafp.no og www.lo-nho-ordningene.no.



INFORMACJE PO POLSKU! POLSK SPALTE

ROZMOWA Z ODCHODZĄCYM PRACOWNIKIEM ORGANIZACYJNYM MAGDALENĄ CIERPISZ-HEJBOWICZ

► TEKST: ARNE JÆGER



Magdalena była zatrudniona w Unionen Fagforening od 3 marca 2005. Teraz znalazła nowe wyzwanie i zdecydowała się nas opuścić. Nic nie trwa wiecznie, wszystko przemija, tak jest niestety też z dobrymi pracownikami. Teraz, w ostatnim tygodniu pracy, po 5,5 latach w Unionen Fagforening chciałaby się z nami podzielić niektórymi przeżyciami.

Arne: Po tych wszystkich latach masz na pewno jakieś refleksje w jaki sposób warunki pracy pracowników polskich uległy zmianie. Jest obraz różny od tego, gdy zaczęłaś pracę w 2005?

Magdalena: Nie ma zbyt wielkiej różnicy od kiedy zaczęłam. Większa akceptacja i zrozumienie dla polskich pracowników istnieje w tych „poważnych” firmach. To jest oczywiście adekwatne do liczby polskich pracowników, którzy przyjechali do Norwegii w tym okresie. Norwegowie w dużej mierze uznają polskich pracowników budowlanych na rynku pracy. W tej „niepoważnej” części życia zawodowego są Polacy razem z innymi obcokrajowcami nadal wykorzystywani z powodu nieznamości prawa i przepisów. My jako związki zawodowe otrzymaliśmy wiele możliwości prawnych, aby pomóc zorganizowanym w walce przeciwko oszustom na rynku pracy, ale jednocześnie oni stali się bardziej przebiegli. Mam nadzieję, że związki zawodowe nadal będą się tym zajmować, po tym jak odejdę, ponieważ to właśnie tacy oszuści osłabiają poważny rynek pracy.

Arne: Musiałaś w tym czasie otrzymać mnóstwo telefonów i odwiedzin w twoim

biurze od Polaków i polskojęzycznych zorganizowanych w związkach zawodowych. W jaki sposób rozwinęła się pozycja związków zawodowych w środowisku polskim?

Magdalena: Na początku używaliśmy dużo czasu, aby przekonać Polaków do przystąpienia do związków zawodowych. To miało swoją podstawę w polskim sceptycyzmie co do organizowania się. Na dzień dzisiejszy ten obraz uległ zmianie. Wielu słyszało już o roli związków zawodowych w Norwegii, także wielu Polaków było dobrymi ambasadorami dla nas w środowisku polskim. Na dzień dzisiejszy wielu z nich samych przychodzi do związków, aby się zorganizować.

Arne: Musiało być bardzo dużo spraw, którymi zajmowałaś się dla naszych polskich członków, czy są jakieś, które różnią się specjalnie?

Magdalena: Tak, to się zgadza, że zajmowałam się przeróżnymi sprawami przez cały ten czas, gdy byłam zatrudniona w związkach zawodowych. Czuję, że czasami byłam dla naszych polskich członków doradcą rodzinnym, psychologiem, doradcą finansowym, przewodnikiem duchowym itd. Ludzie oczekiwali odpowiedzi na wszystko. Oczekiwania do mnie jako pracownika związkowego i możliwości odpowiedzi, były czasami bardzo różne.

Arne: Co było najtrudniejsze w pracy z takimi problemami ludzkimi, jak brak wypłaty, miejsca zamieszkania i inne kłopoty?

Magdalena: Najtrudniejsze było sprostać oczekiwaniom jakie stawiali wobec mnie Polacy zorganizowani w związkach. Czasami nie było ograniczeń z czym my jako związki moglibyśmy pomóc. Dlatego związek zawodowy musiał stopniowo ograniczyć rodzaj pomocy, którą mogłam udzielać naszym polskim członkom oraz to czego można oczekiwać od każdego zorganizowanego. Wielu polskich członków podjęło się pracy na czarno i akceptowało świadomie złe warunki płacy i pracy, aby tą pracę zachować. Ale od razu jak tylko przestali tam pracować oczekiwali, że my pójdziemy tam i załatwimy za nich wszystko. Najlepiej z kijem bejsbolowym. Takie oczekiwania jest trudno wykonać, ponieważ my działamy według prawa i przepisów.

Arne: A co było najfajniejsze w tej pracy?

Magdalena: Spotkanie tak wielu ludzi i ich losów. To nauczyło mnie dobrze poznać ludzi. To było bardzo miłe pomagać ludziom, którzy mieli problemy, czy to były biurokra-

tyczne labirynty czy brakująca wypłata, to było to bardzo zadowalające móc pomóc naszym członkom. Było także fajnie móc nauczyć się tak dużo w jaki sposób funkcjonuje Norwegia na dobre i na złe, a także miałam możliwość w tym czasie napotkać na wyzwania i sytuacje, które mnie dużo nauczyły. Miałam także miłe środowisko pracy z wieloma ciekawymi ludźmi. Zawsze się wysypywał jakiś kawał z rękawa i dobra rada, gdy coś trapiło. Mam nadzieję, że nie zostanę zapomniana w tej samej chwili, w której przekroczę drzwi biura po raz ostatni.

Arne: Na zakończenie, po 5 i pół roku w biurze związków zawodowych, jak byś mogła podsumować ten czas?

Magdalena: Na koniec chciałabym dodać, że miałam szczęście dostać taką możliwość. Cała zasługa należy się Rogerowi Pilskog, który w tamtym czasie odważył się postawić na mnie i we współpracy z Kjellem Sørensen oraz Kjellem Olavem Rømo sfinansowali moje stanowisko, tak że mogłam zacząć pracę 3 marca 2005. W tym czasie były i wzloty i upadki. Ale więcej pozytywnych. Czasami trudno było opanować wszystkie zadania, które dostałam i wykonywałam dla związków zawodowych, ale cały czas miałam możliwość uczenia się nowych rzeczy, które mnie wzmocniły. Z perspektywy czasu widzę, że opanowałam wszystkie postawione mi zadania i wzmocniłam moje poczucie pewności zarówno w pracy jak i osoba, dzięki czasowi spędzonemu w związkach zawodowych.

Przy tej okazji chciałabym podziękować za mnie i czas spędzony w Unionen Fagforening, Fellesforbundet Avdeling 5 i Tømrernes Fagforening, moim kolegom z pracy i wszystkim zorganizowanym. Chciałabym także życzyć związkom zawodowym powodzenia w dalszej pracy przeciwko socjalnemu dumpingowi, czyli zaniżaniu stawek i warunków pracy.

Magdalena rozpoczyna nową pracę od 1 września. Związki zawodowe miały przyjemność do tego czasu korzystać z jej wiedzy i pracy. Dziękujemy jej za dobrą pracę przez te wszystkie lata i życzymy powodzenia na nowej drodze kariery zawodowej, a także mamy nadzieję, że zabierze ze sobą wartości związkowe w dalszym wyborze zawodowym.