



Unionen

Avd. 747 Fellesforbundet • www.unionen.no

FAGFORENING

VALG I BEERENBERG CORP. AS

▶ TEKST: MAD S WIIK KLEVEN

Valget i Beerenberg Corp. ble en langvarig prosess. Allerede i vår ble det innsendt nominerte kandidater, men av forskjellige grunner kom man ikke videre i prosessen. Unionen har mottatt mange henvendelser i forhold til det foranstående, samt bekymring om at det var 3 sittende klubbstyremedlemmer som skulle utgjøre valgkomiteen.

Etter mye frem og tilbake ble det utsendt valg-papirer i slutten av uke 38, med opptelling 2. november. Resultatet viste at valgkomiteens innstilling ble stemt gjennom, med stort flertall, og at klubben i Beerenberg Corp. fikk ny klubblleder.

Vi har snakket med den nye klubbllederen André Simonsen og spurt hvordan han ser på utfordringen som ligger foran ham.

– *Hva tenker du nå som du er blitt valgt til Klubblleder i en så stor klubb som Beerenberg Corp.?*

– Det har vært en lang og veldig spennende prosess. Mange medlemmer har ventet lenge på valget. Men nå er jeg glad det hele er over så jeg endelig kan få sette i gang med å møte utfordringene og arbeidsoppgavene som lig-

ger og venter på meg. Jeg vil presisere at dette handler ikke om noen enkeltperson, men om fellesgjengen i Beerenberg og om hva man kan få til om man står samlet.

– *Du har fungert som plasstillitsvalgt tidligere. Hva vil du dra med deg i den sammenheng for å styrke klubbarbeidet?*

– Når man er del av en så stor bedrift med flere arbeidssteder så er det absolutt nødvendig å ha plasstillitsvalgte. De er kommunikasjonskanalen ut i prosjektene slik at vi får holdt medlemmene våre oppdaterte og for å kunne motta tilbakemeldinger. Når et klubbstyre blir anonyme og isolerte ifra prosjektene så mister klubben hele sin betydning. Så plasstillitsvalgte er ett av de viktigste verktøyene vi har for å vise at vi er et «levende» og engasjert

André Simonsen,
ny klubblleder i
Beerenberg Corp. AS.



klubbstyre, ikke bare noen navn på papiret. Så kontakten med kollegaene er absolutt noe jeg vil prioritere høyt videre i klubbarbeidet.

– *Hva ser du på som de tre viktigste oppgavene klubben skal gjøre i tiden fremover?*

– Noe av det første og viktigste vi må få på plass er en jo god dialog med ledelsen. En god dialog er jo selve grunnlaget for enhver forhandling. Og jeg regner med det vil bli mange saker å forhandle om i tiden som kommer.

En annen ting både jeg og mine kollegaer har savnet tidligere er jo en mer tilstedeværelse av klubbstyreprerentanter på prosjektene og arbeidsplassene. Å kunne reise rundt og holde møter for valg av plasstillitsvalgte og å vise ansikt vil bli en prioritert oppgave. Og ikke bare dukke opp når det er krise.

Fortsettelse på side 3 ▶

HAVBRUKSNÆRINGEN OG FREMTIDEN..

▶ TEKST: MAD S WIIK KLEVEN

I Norge har vi veldig gode forhold for å drive med oppdrett. Temperatur og strømforhold gjør det meget egnet å drive med oppdrett. Golfstrømmen holder temperaturen opp om vinteren samtidig som temperaturen i sjøen ikke blir for høy om sommeren. Dermed kan man drive med oppdrett hele året. Noe som gir Norge ett konkurransefortrinn, men vi må selvsagt være selektiv i valg av lokalitet. Spørsmålet er da om vi ønsker å benytte oss av fordelene?

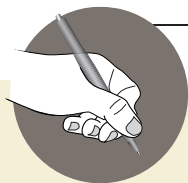
Når man vet at befolkningsveksten i verden øker, samt at velstanden vil øke i mange land, er man avhengig av fisk for å dekke behovet for mat. Verdens fiskeflåte fisker i dag ut 1/3 av sin kapasitet. Større uttak er ikke mulig om vi skal bevare fiskeslagene. Som igjen styrker behovet for oppdrettsfisk. Men vi må sikre en bærekraftig næring, som får orden på sine problemer.

Vi har noen hovedproblemer ved oppdrett i dag. Det første er rømming av fisk, det andre er lakselus og tredje er avfall. Dersom vi skal kunne forsvare en videre vekst innen næringen må den løse disse problemene. Unionen Fagforening har derfor inntatt en aktiv rolle når det gjelder innhenting av fakta, samt utforming av politikk.

Mange vil ha oppdrettsanleggene på land. Et tiltak som skal medvirke til at problemene ved rømming, lus og avfall vil forsvinne. Er det så enkelt? Nei, jeg tror ikke det. Vi vil få nye problemstillinger, samt at man må benytte sjøvann som må skiftes ut. Dermed vil man her også kunne få lus ut i havet. Dersom man slurver med sikkerheten og rutinene. Det andre problemet er energibruken. Det er svært kostbart å flytte vann. Dersom man skal kontinuerlig flytte vann inn og ut av anleggene som er plassert på land vil nok ikke det være

Fortsettelse på side 3 ▶

Returadresse: Unionen Fagforening, Håkonsgate 3, 5015 Bergen



LEDER

FREMTIDENS ARBEIDSMARKED

Den senere tid har jeg stilt meg spørsmålet: *Hvordan vil fremtidens arbeidsmarked se ut?* Har vi et todelt arbeidsliv med norske sjefer og arbeidsfolk hovedsakelig fra utlandet? Eller vil vi klare å gjøre yrkene våres attraktiv nok slik at ungdommen fatter interesse og ønsker å jobbe i alle ledd i bedriftene?

Mitt spørsmål kommer som et resultat av debatter jeg har overhørt i den senere tid. Flere ganger har jeg hørt at man ikke klarer å rekruttere arbeidstakere til sine yrker, og at man må sette bort arbeid, på grunn av: «*Dagens unge vil sitte foran en datamaskin og vil ikke bli skitten på hendene*». Utsagnet er uttalt av personer fra flere bransjer, men de fleste som har uttalt påstanden jobber selv ikke med hendene, men sitter på ett kontor. Prøver de egentlig å si at de selv er late?

Min påstand er at disse menneskene tar feil! I Norge har vi utrolig mange dyktige arbeidsfolk! Vi har også et unikt samspill mellom ledelsen og arbeiderne. Samarbeidet gjør at norske arbeidere er i ypperste elite hva gjelder produktivitet og kvalitet. Vi er også nytenkende og jobber stadig med forbedring. Et fortrinn jeg er sikker på at vi vil miste dersom man deler arbeidslivet i to. Med arbeidsfolk og sjefer. En problemstilling som fort vil komme dersom man ikke klarer å rekruttere nok personer til bransjen og utenlandske arbeidere tar over. Noe som igjen vil straffe sjefene for de vil ikke klare å få til de samme løsningene uten sine dyktige medarbeidere på gulvet.

Så hvordan sikrer vi fremtiden for norsk næringsliv? Mye vil være løst med aktiv informasjon om hva man faktisk driver med i de forskjellige yrkene. Det må legges vekt på viktigheten og fremheve yrkesstoltheten. Vi må videre styrke rådgivningstjenesten og gjerne pålegge rådgiverne å foreta bedriftsbesøk hvert år.

Med bedre informasjon og rettleiding vil mange unge fatte interesse for arbeidslivet, som vil resultere i mindre frafall. En vinn vinn situasjon og helt nødvendig for å ha ett bærekraftig næringsliv i fremtiden!

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



HAR DU HØRT DET?

► TEKST: STEIN BRUSE HOFSTEDT

Det foregår en rettsak mot to tidligere stortingsrepresentanter fordi de etter sigende har mottatt for mye pensjon ved siden av inntekt. De har visstnok ikke lov å ha en normal inntekt som overstiger det de har i pensjon. Ja, vi snakker ikke om tilfeldig inntekt, det kan du ha så mye du vil av, for det regnes vel antageligvis ikke som ordentlige penger. Tilfeldige inntekter er jo bare styrehonorar etc., som helt tilfeldig ramler inn på konto en gang i året. Jeg synes synd på disse to representantene, som var veldig usikre på reglene rundt dette og spurte seg for, og fikk det svaret de ville ha. De gjorde ikke noe galt da vel? Jeg synes hele rettsaken er en stor vits. Hvis man først skulle reise sak mot noen så burde hele stor-

tinget bli satt på tiltalebenken for at de i det hele tatt hadde bestemt seg for å ha en slik pensjonsordning. Her har stortingsrepresentantene forfordelt seg selv med en pensjonsordning uten sidestykke. Hallo!!! Skulle en AFP pensjonist være så uheldig å få mer enn 15000 i styrehonorar fra borettslaget så blir han trukket i pensjonen med en gang. Da trenger man ikke rettsak en gang.

Jeg ser frem til at stortingspolitikere nå henter frem litt moral og får slutt på dette røveriet. Lag et stortingsvedtak som gir dem selv den samme pensjonsordningen som de øvrige statsansatte har. Det finnes ikke holdbare argumenter for at de skal ha en særordning.



NOTIS

ÅRSMØTE

Unionen Fagforening avholder Årsmøte 2011 den 10. mars kl. 16.00 i Folkets Hus.

Saksliste:

1. Åpning
2. Konstituering
3. Årsberetning 2010
4. Årsregnskap 2010
5. Innkomne Forslag
6. Budsjett 2011
7. Valg
8. Avslutning

Forslag til årsmøtet må være foreningen i hende senest 17. februar.

Juletrebesten

Hold av søndag 9. januar, for da går foreningens juletrefest for medlemmers barn og barnebarn av stabelen. Festen avholdes i «Dragefjellet» i Bergen Kongressenter, starter kl. 17.00 og er beregnet å vare fra to til to og en halv time og koster kr. 50,- for hvert barn. For de voksne blir det anledning å få kjøpt mat og drikke. Kanskje kommer nissen og en overraskelse til, – kommer DU? Påmelding på tlf. 55 30 91 50, så tidlig som mulig, og senest tirsdag 4. januar. Nærmeste parkeringsmulighet ved Sentralbadet i Klostergarasjen og under Grieghallen.

SOSIALE MEDIER:

Unionen Fagforening er på:

Nett: www.unionen.no

Facebook: Søk på Unionen Fagforening

Twitter: www.twitter.com/unionen747

FORTS. FRA SIDE 1

VALG I BEERENBERG CORP. AS

Kanskje vel så viktig blir det å ta del i utbyggingen av et allerede godt fellesskap og gjøre det enda bedre. Jeg vil gjerne at vi får til et tettere samarbeid mellom de øvrige klubbene i ISO-bransjen. Samtidig så må vi gjøre det mer attraktivt å tilhøre Fellesgjengen i Beerenberg. Her skal folk føle tilhørighet.

– Tidligere har det vært kommentert at klubben har en overvekt av ansatte fra offshore i klubben. Hvordan ser du på utformingen av det nye klubbstyret?

– Offshore er ett av Beerenbergs viktigste satsningsområder. Da er det jo viktig at vi har folk i klubbstyret som kjenner til hverdagen der ute. Men det skal jo være klart at et klubbstyre som representerer de ansatte også skal representere mangfoldet. Slik det nye klubb-

styret er utformet ser det ut som det er godt representert fra de forskjellige arbeidsplassene vi har i bedriften. Som igjen vil være med å sørge for at vi ikke får et ensporet satsingsområde. Så dette er positivt!

– Hva er oppfordringen din til alle ansatte i Beerenberg, nå som klubbleder?

– Takket være gode kollegaer er første etappe unnagjort. Men den tøffeste delen gjenstår. Jeg vil selvsagt gjøre jobben min etter beste evne, men oppfordrer alle Beerenbergere til å støtte oppunder klubben sin. Skal vi komme noen vei så må vi stå samlet og bli flere som er engasjert i sin arbeidsplass. Jeg vil oppfordre alle i å ta tak i sine kollegaer og ta de med på fagforeningskurs en helg. Det er jo en form for teambuilding, pluss at man får en bedre forståelse av fag-

foreningen. Pluss en helg på hotell er jo ikke å forakte. Og det kan anbefales på det varmeste!

Jeg har selv møtt mange motforestillinger når jeg har vært ute og rekruttert. Noe man ikke skal være redd for. De vanligste motforestillingene er at «det er gammeldags» og at «det nytter ikke». Men Fellesforbundet er så absolutt med i den utviklingen vi har i samfunnet i dag, og de gjør en utrolig viktig jobb! Jeg har selv sett at det nytter! Noe flere også vil gjøre om de setter seg inn i hva de jobber med.

Avslutningsvis vil vi ønske André Simonsen lykke til med gjerningen som klubbleder. Vi håper han vil bidra til at samarbeidet mellom Unionen og klubben i Beerenberg Corp. blir styrket og lover å gi han den støtten og hjelpen han trenger.

FORTS. FRA SIDE 1

HAVBRUKSNÆRINGEN OG FREMTIDEN...

lønnsomt å drive med oppdrett. Det tredje problemet er plass. Dagens sjøanlegg vil legge beslag på over 20.000 mål med sjølinje. Man kan selvsagt flytte anleggene litt opp på land, men jo lenger vekk, jo større kostnad.

Vi i Unionen mener at det er viktig å bruke ressurser på forskning og utbedring av teknologi. Det er helt avgjørende å få en bedre kontroll over problemstillingene, samt en samordning over hele landet. Men for å ivareta norske arbeidsplasser og de ringvirkningene som oppdrettsnæringen gir oss mener vi det er viktig at man tenker konstruktivt for å finne løsninger

på hovedproblemene. Vi mener kostnaden ved å legge anleggene på land vil medføre en mye høyere pris enn hva transporten av fisken til Europa koster. Som i dag er på ca. 2 kr pr kg. Tar man også høyde for å øke graden av filet i istedenfor hel fisk, vil miljøbesparelsen komme på toppen av den økonomiske gevinsten. Da gir det seg selv at man må finne en form på næringen som gjør at man kan ivareta konkurransefortrinnet, men ikke skape miljøproblemer. For dersom vi ligger anleggene på land tror vi at markedet vil forsvinne da det er mer lønnsomt å produsere fisken selv i Europa.

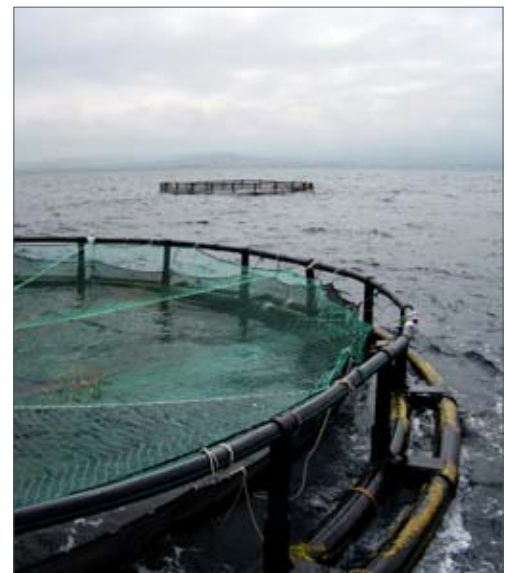


FOTO: SHUTTERSTOCK

4 PÅ ARBEIDSPLASSEN

Var pensjon tema i årets lokale lønnsforhandlinger?



SVEIN OTTO JACOBSEN

Klubbleder Stoltz Entreprenør

Det var ikke tema i årets forhandlinger, men vi ser ikke bort i fra at det blir et viktig tema i forhandlingene fremmover.



VIDAR BLIDENSOL

Klubbleder Veidekke

Vi prioriterer ikke pensjonsavtale i lokale forhandlinger. Vi har allerede en god avtale og denne vedlikeholdes gjennom de sentrale forhandlingene i bedriften.



ANDREAS CARLSEN

Klubbleder Br. Ulveseth

Vi forhandlet ikke pensjon i år. Imidlertid er pensjon er et viktig tema og kommer til å bli prioritert i tiden fremmover.



ODD HENNING WIIG

Klubbleder Skanska

Vi forhandler pensjon sentralt i bedriften, ikke lokalt. Pensjonsavtalen vi har i dag er en god ordning og vi innser viktigheten av å forsvare denne i årene som kommer.

DU KAN TAPE HUNDRETUSENER I PENSJON

▶ TEKST: ROGER JOHANSEN

TIDEN ER INNE – SKIFT ARBEIDSGIVER NÅ!

Ingen grunn lengre for å bli værende i en bedrift uten tariffavtale i slike tider. Det er bare å komme seg over i en tariffbundet bedrift, - jo før jo heller. Dette kan og vil nemlig koste deg dyrt om du blir værende i en bedrift uten tariffavtale. Alternativet er jo at du går sammen med de øvrige arbeidskameratene dine, melder dere inn i foreningen og krever tariffavtale.

Et tredje alternativ, er at du blir værende i bedrift uten tariffavtale og sitter igjen med en pensjon som er vesentlig lavere enn en med samme inntekt som har vært så smart å ta seg jobb i en bedrift som har AFP-ordning og at han eller hun oppfyller vilkårene for øvrig. En årlig forskjell i pensjon på mellom 40 og 60 000 kroner kan det dreie seg om, hvis vedkommende har jobbet full tid.

BYGGEBOOM I BERGENSOMRÅDET – SKIFT ARBEIDSGIVER NÅ!

Vi fortsetter med omtalen av offentlige bygg som står for tur til å realiseres i Bergensområdet de nærmeste årene. Vi har også tatt med Radøy og Voss i oversikten, da de hører innun-



Grunnarbeid til et nytt moderne psykiatrisk sykehus, i gang ved Danmarks plass.

Foto: Kjetil Dahle

der Helse Bergen som er den oppdragsgiveren vi tar for oss denne gangen. Tidligere har vi omtalt prosjektene til Statsbygg, Sjøforsvaret og Fylkeskommunen.

Med et investeringsbudsjett på 2,5 milliarder kroner er det mye som skal bygges i Helse Bergen de nærmeste årene.

Første byggetrinn på Haukeland sykehus sitt nye barne og ungdomssenter som vil koste 1,4 milliarder kroner og stå ferdig i 2014. Fullt utbygd vil senteret utgjøre 66.000 kvadratmeter, og bli det største byggeprosjektet for Haukeland siden Sentralblokken og er kostnadsberegnet til 3,4 milliarder kroner. Etter planen skal hele senteret stå ferdig i 2020.

Store areal i Sentralblokken er frigjort etter at Laratoriebygget ble tatt i bruk i fjor og det gjøres klart for ombygging av de frigjorte arealene, bl. a. for en helikopterlandingsplass på taket. Samlet investering for ombyggingen er ikke avklart, men vil sannsynligvis få en kostnadsramme på rundt 650 millioner kroner.

På Danmarks plass er gravemaskinene alt godt i gang med grunnarbeidet til et nytt moderne psykiatrisk sykehus, på størrelse med Bergen tinghus, som skal stå ferdig i løpet av sommeren 2013.

Ved Sandviken sykehus er arbeidet med et nytt bygg på 2500 kvadratmeter startet opp.

Lenger mot nord, er arbeidet med å pusse opp og utvide Floenkollektivet på Radøy alt i gang og i løpet av 2011 skal det stå ferdig et bygg med 12 rom og tilhørende fellesrom.

Forflytter vi oss vestover til Fjell kommune, bygges det et nytt distriktpsikiatrisk senter for innbyggerne i Fjell, Askøy, Sund og Øygarden. Senteret skal stå klart til bruk i 2011.



Det nye barne- og ungdomssenteret tegnet inn ved siden av Haukeland Sykehus. Illustrasjon: Arkitekt: KHR, Studio 4 og PKA

På Voss startet arbeidet opp i sommer med et tilbygg til Radiologisk avdeling. Bygget er på 150 kvadratmeter over to etasjer.

Vi har da omtalt de største prosjektene som er under arbeid eller på trappene i Helse Bergen de nærmeste årene. I tillegg er det mange andre mindre byggeprosjekt i som skal gjøres ferdige i denne perioden som ikke er omtalt.

Så langt, har vi her i bladet i hovedsak bare omtalt offentlige bygg. I de kommende utgaver av Unionsnytt, vil vi følge opp med omtaler av nye byggeprosjekter i privat regi. Så vel næringsbygg som boligprosjekter. Store prosjekter som ytterligere vil øke etterspørselen etter bygningsarbeidere og gi kvalifisert arbeidskraft, enda større mulighet for å si takk og farvel til bedrifter uten tariffavtale. De som ikke benytter seg av sjansen nå, er vi temmelig sikker på vil angre dypt og inderlig den dagen de ønsker å pensjonere seg og oppdager at de vil få vesentlig mindre i pensjon enn naboen, som var så smart å sørge for å være ansatt i en bedrift med tariffavtale på plass. Og det koster ingenting. Verdien av forsikringsordningene og skattefritaket og hvis du i tillegg benytter deg av LO-favør tilbudene, kan medføre at du tjener penger på å være organisert, i tillegg til en mye bedre pensjon når du forlater arbeidslivet som alderspensjonist og alle de andre rettighetene som følger med tariffavtalen.

SE OPP FOR PENSJONSFELLENE

For at du skal ha rett til å ta ut ny AFP før fylte 70 år må du ta ut fleksibel alderspensjon fra folketrygden. Men for at du skal kunne ta ut alderspensjon før du blir 67 år må pensjonen fra fylte 67 år minst tilsvare garantipensjonsnivået for enslig, som vi i dag kaller minstepensjon. Den livsvarige delen av ny AFP tas med i beregningen om du fyller vilkåret til tidliguttak av alderspensjonene fra NAV.

Mange fyller faktisk ikke kravet for å ta ut alderspensjonen fra NAV fleksibelt før 67 år. Dermed har de heller ikke rett på uttak av AFP før alderspensjonen kommer til utbetaling når de blir 67. Denne gruppen får riktignok et økonomisk løft fra de fyller 67 år ved at ny AFP kommer som et ekstra gode. Men det hjelper fint lite for dem som hadde planlagt å gå av før 67 år.

De som er født i desember 1948 eller seinere har ikke noe valg. For dem gjelder ny AFP og de risikerer at AFP ikke er en tidlig pensjonsordning, men bare en ekstra pensjon fra fylte 67 år.

Når man kan gå av vil være individuelt. Enkelte vil først kunne gå av ved 67 år, mens andre kan gå av ved fylte 65 eller 66 år, men altså ikke ved 62 som opprinnelig forespeilet.

Noen vil riktignok ha noe pensjon ut over minstekravet ved 67 år slik at de kan ta ut en

liten andel av alderspensjonene fra NAV (for eksempel 20 %) og i kombinasjon med AFP, som er et påslag på toppen. Det er bare det at ytelsen kan bli så lav at de på ingen måte har råd til å slutte å jobbe.

KONKLUSJON:

Den enkelte kan nå selv velge når han eller hun vil avslutte yrkeskarrieren etter fylte 62 år, hvis forutsetningene er tilstede. Men går du av tidlig, må du avfinne deg med lavere årlig pensjon enn en person som velger å arbeide lenger.

Det nye systemet belønner dem som arbeider lenger, og det legger til rette for at det skal bli enklere å kombinere arbeid og pensjon.

DELVIS UFØR?

Ta kontakt med NAV.

BEDRIFTER MED TARIFFAVTALE, HVOR UNIONEN FAGFORENING HAR MEDLEMMER

VERKSTEDSOVERENSKOMSTEN

- Celsa Steel Service AS Avd Bergen
- Johs Alsaker Eftf AS
- Norsk Stål AS Avd Produksjon Laksevåg

HAVBRUKSOVERENSKOMSTEN

- AS Bolaks
- AS Sævareid Fiskeanlegg
- Marine Harvest Norway AS
- Marine Harvest Norway AS Avd Herand
- Marine Harvest Norway AS Avd Jondal
- Scalpro AS

STEININDUSTRIOVERENSKOMSTEN

- Eikner Naturstein A/S
- Sæthre Stenindustri AS

FELLESOVERENSKOMSTEN FOR BYGGFAG

- Adecco Norge AS Divisjon Bygg
- Albeslag A/S
- Andersen Julius M Eftf
- Backer Entreprenør AS
- Beerenberg Corp AS Avd Bergen
- Bergen Bygg & Overflateteknikk AS
- Bergen Fasade Gruppe A/S
- Bergen Stillasutleie AS

- Beslag og Balkonger AS
- BIS Industrier AS
- Bravida Norge AS Region Vest
- Brødrene Blindheim Malerfirma AS
- Brødrene Ulveseth AS
- Byggtapetserer Kenneth Eliassen AS
- Christiania Stillas AS
- Constructa Entreprenør AS
- Eirik Jordan AS
- Firesafe A/S Avd Bergen
- Grevstad Anders O A/S
- Hauge og Sørensen Ventilasjon AS
- Heggland Frode Malermester AS
- Holmaas Lars A/S
- Hope Magne A/S Entreprenør
- Icopaltak AS
- Kaefer Energy AS Avd Stavanger
- Knudsen Egil A/S
- LAB AS
- Laksevåg Malerforretning A/S
- Lerø Egil & Sønner AS
- Maler & Gulvgruppen AS
- Malerfirma R Heggland AS
- Malermester Eilif Andersen AS
- Malermester Geir Marøy AS
- Mestroma AS
- Murmester Aastvedt AS
- NCC Construction AS
- Nilsen K Malerfirma A/S

- Nordgreen & Frønsdal AS
- Nordhordland Grunn og Betong AS
- Norisol Norge AS Avd Sola
- O Paulsen & Co AS
- Overflatesenteret Os Sandblåsing AS
- Proco AS
- Protan Tak AS Avd Bergen
- Pro-Vent AS
- Ramirent AS
- Rognaldsen Ingvald AS
- RSV Maling & Gulv AS
- Røed Malermester AS
- Rørleggeriet A/S
- Sivertsen Magnar Entr A/S
- Skanska Norge AS
- Solberg Halfdan & Sønn A/S
- Solid Vedlikehold A/S
- Stoltz Entreprenør AS
- Strand A/S
- STS Fagstillas AS
- StS gruppen AS
- STS Resources & Tecnology LTD
- Thorolf Blekenberg Malerforretning AS
- Thorsen Arthur J A/S
- Timrå Industriservice AS
- Utleiecompagniet AS Avd Bergen
- Veidekke Entreprenør AS
- Vestafjell AS
- YIT AS Avd Fyllingsdalen

- Østensen EFTF AS
- Øystein Tvedt AS
- Åmodt Entreprenør AS

OVERENSKOMSTEN FOR BYGGEINDUSTRIEN

- Con-Form Bergen AS
- Designa AS Avd Bergen
- Djønne Modul AS
- Frekhaug Vinduet A/S
- J H Nævdal Snekkeri AS
- Lyssand Treindustri A/S
- Minde Snekkeri A/S
- Natre Vinduer Manger AS
- Nobi Norsk Betongindustri AS
- Os Trevarefabrikk A/S
- Sotra Takstol AS
- Spenncon AS Avd Produksjon Bergen
- Sætrevik Interiørsnekkeri AS

OVERENSKOMST FOR ASFALT-ARBEID OG VEIVEDLKEHOLD

- Lemminkäinen Norge AS
- NCC Roads AS Region Vest
- NCC Roads AS Veiservice Stor-Bergen

GLASSOVERENSKOMSTEN

- Pilkington Norge AS

MIDLERTIDIGHET – EN VELSIGNELSE?

► TEKST: ARNE JÆGER

Vi har tidligere skrevet i bladet om viktigheten av faste ansettelser. Det er nok aldri en kamp som blir vunnet. Midlertidighet har vært i all tid en viktig kampsak for høyresiden. Her løper de borgerlige og sentrumpartiene arbeidsgivernes ærend. Vi har tatt en kjapp gjennomgang av partiprogrammene for perioden 2009-2013 og finner at Høyre, FRP og Venstre er verstingene når det gjelder å tillate midlertidig ansettelser.

Det er en del påstander vi finner det riktig å motgå.

– *Midlertidig ansettelser gir en fleksibilitet som øker muligheten til å komme inn i arbeidsmarkedet.*

(Kenneth Svendsen (frp)) – Bruk og kast (manifest).

– *Innvandrere kan lettere komme inn på arbeidsmarkedet og få vist seg frem. Det fungerer i mange andre land.*

Abid Raja (venstre) – folkemøte i Bergen 29.5.2010.

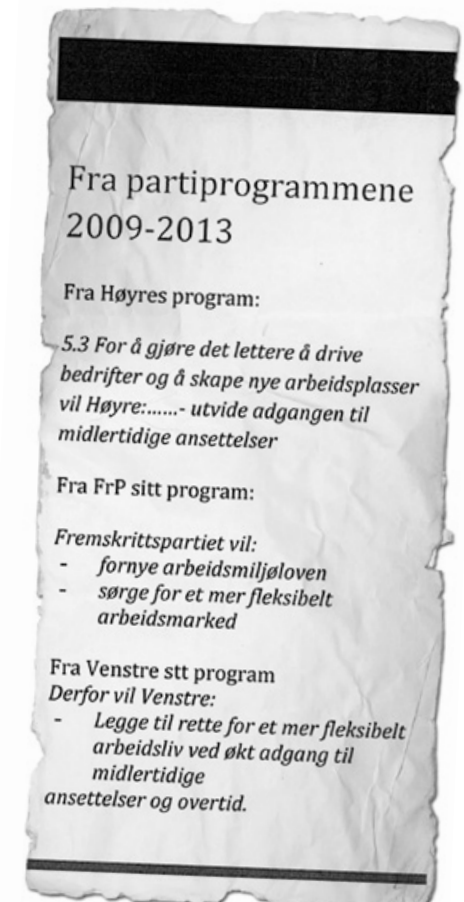
Argumentene veksler mellom fleksibilitet og muligheten til å prøve ut arbeidslivet for ellers

svake grupper, slik som unge, innvandrere og andre. Unionen Fagforening er sterkt uenig i slike argumenter.

Vi har i dag en lov som sier at all ansettelse skal være fast, med noen få unntak. Vi har en lov som har bestemmelser om prøvetid opptil 6 måneder. Vi har også en lov som regulerer diskriminering. Lovverket er godt og ivaretar i stor grad svake grupper og arbeidsgivers behov for fleksibilitet. Det arbeidsgiverne helst vil ha er mindre ansvar, og mer ansvar på den enkelte ansatte. Altså ved å ansette folk på korttidskontrakter kan man knytte dem direkte til oppdrag bedriften får, og da trenger således ikke bedriften å planlegge lenger enn neste oppdrag. Det er et alvorlig tilbakeblikk til den tiden da bygningsarbeiderne møtte opp på byggeplassen for å få arbeid.

Vi trenger et profesjonelt arbeidsliv, med bedrifter som evner å planlegge og ta ansvar for sine ansatte. De fleste bedrifter benytter i dag prøvetidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven som standardtekst i sine arbeidskontrakter. Er det rimelig at bedriftene skal «prøve» ut arbeidstakere lenger enn 6 måneder?

Det er en myte at det er vanskelig å si opp folk i Norge, slik det ofte fremstilles. Det brukes også som argument for å benytte mer midlertidig ansettelser. Det er ikke vanskelig. Det krever



kun at bedrifter klarer å planlegge en måned frem i tid. Altså gi noe forutsigbarhet til den enkelte. Dette er altså vanskelig for bedrifter.

Vi ber våre medlemmer å imøtegå denne holdningen fra arbeidsgivere. Det finnes ingen gode grunner til hvorfor vanlige arbeidsfolk skal ansettes midlertidig. De ytterst få grunnene som finnes er det unntak for i arbeidsmiljøloven.

UNGDOMSARBEID I UNIONEN

► TEKST: MADIS WIIK KLEVEN

Tidligere i høst konstituerte styret Glenn Andre Vik til ny ungdomsrepresentant. Glenn jobber til daglig i Stoltz Entreprenør som forskalingssekker og er nylig ferdig med læretiden.

Unionen Fagforening har ett mål å drive et fungerende og målrettet ungdomsarbeid. Men vi mener det er viktig at det er ungdommen selv som bestemmer hva de vil jobbe med, innenfor foreningens rammer.

Glenn har et sterkt engasjement for å drive ungdomsarbeid og har vist sitt engasjement gjennom deltakelse på kurs, konferanse og som en av deltakerne fra Hordaland på den sentrale ungdomskonferansen til Fellesforbundet.

Nå som vi har en engasjert og motivert ungdom på plass håper vi at flere ønsker å bidra til å skape ett godt ungdomsmiljø. Det er avholdt 2 ungdomssamlinger i 2010 der noen utvalgte ungdommer har deltatt. Det har vært god stemning og diskusjonen har gått livlig. Temaet har hovedsakelig hvordan man skal fremme ungdommen på sin egen arbeidsplass og hvordan man skal få til et godt samarbeid gjennom Unionen.



Glenn Andre Vik

Sammen med Glenn har vi i Unionen satt oss et mål om å stable på beina en ungdomsgruppe i løpet av 2011. Vi håper mange ønsker å ta del i gruppen og at vi klarer å få til en god spredning på deltakerne. Både hva gjelder kjønn og bransjer.

Er du en ungdom på under 30 år som ønsker å vite mer om ungdomsarbeidet eller ønsker å delta. Ikke nøl med å kontakte Glenn Andre Vik på ungunionen@hotmail.com eller mobil: 46426535.

LÆRLINGER !!!!! KOR E DOKKAR ???

TEKST & FOTO: KJETIL DAHLE

Behovet for lærlinger innenfor byggfagene er stort. Med all den byggeaktiviteten vi får her i Bergen framover er det viktig at bedriftene tar ansvar og ansetter lærlinger. Det å basere rekrutteringen av fagarbeidere fra utlandet er ikke bra for den kommende generasjon. De utenlandske forsvinner kanskje i løpet av noen år og da står vi der uten egne fagarbeidere.

I malerfaget er det i dag 34 lærlinger som er under kontrakt i Bergen og omland. Det er dessverre for få sier Trond Harald Alver hos malermesterenes opplæringskontor. Det burde minst ha vært 50 stk.

Unionenes utsendte var på besøk på Tjønnen prøvestasjon hvor 5 lærlinger holder på å trene på deler av svenneprøven.

Her er det sparkling og maling av en fylingsdør som er den store utfordringen.

Roger Berntzen hos malermester Røed skal opp til svenneprøven 15. november, og er forhåpentlig svenn når dette leses.

Han er medlem av Unionen fagforening og tillitsvalgt i bedriften. Han har nå gått 4 år i lære og en dag i uken har han gått på skole. Som de fleste andre er det tilfeldighetene som avgjorde at han valgte maleryrket. Han angrer ikke og trives med jobben og kan tenke seg å fortsette videre. Han har heller ingen problemer med å anbefale andre å begynne i faget.

Roger ble tidlig medlem i Unionen fagforening. Det var en kollega som anbefalte meg å melde meg inn, hvis jeg skulle være med på akkorden, hevdet han. Det er viktig å være organisert selv om du er lærling. Det er Fellesforbundet som forhandler frem lønns- og arbeidsvilkår for lærlinger.



Roger Berntzen, lærling hos malermester Røed, bestod svenneprøven. Gratulerer!

KURS

«SKOLESLUTT»

Da var kurssesongen for i år over. Kurskatalogen for 2011 er nå klar. Det er mange nye kurs som presenteres i katalogen. Vi i foreningen er opptatt av å arrangere kurs i tema som engasjerer våre medlemmer. Det er en gyllen anledning til å få repetert gammel kunnskap eller få påfyll med ny. Det er også viktig å treffe andre tillitsvalgte og medlemmer som man kan samtale med og sammenligne problemstillinger med. Gjennom å møte hverandre i

slike fora får vi vitaminer til engasjementet, som gjør oss til sterkere tillitsvalgte. I tillitsvalgt kursene bruker vi mange forskjellige læringsformer slik som gruppeoppgaver, rollespill og diskusjon.

I år har vi hatt mange fra foreningen på kurs. Tilbakemeldingene har vært positive og det er vår oppfatning at de fleste har hatt det kjekt og lært noe fornuftig. Vi har avholdt 7 tillitsvalgt kurs (nivå 1, 2 og 3) i år. Neste år er

det planlagt 6 kurs. Vi håper på større oppslutning på hvert kurs og vil derfor anbefale gammel som ny å melde dere på. Kurskatalogen legger vi ut på nett (www.unionen.no).

Vi oppfordrer alle klubbledere til å sende klubbstyret og engasjerte medlemmer på kurs. Kurssesongen begynner siste helgen i januar (tillitsvalgt 1). Da er det bare å melde seg på så snart så mulig.

Lokale kurs 2011:

(SØKNADSRIST SENEST 3 UKER FØR KURSSTART)

Ungdomskurs	18.–20. januar	Park Hotell, Voss
Ny som tillitsvalgt (Tillitsvalgt 1)	28.–30. januar	Thon Hotel Airport, Kokstad
Faglig politisk kurs	4.–6. februar	Solstrand Hotell, Os
Betong/maler/tak/mur (tariff)	11.–13. mars	Brakanes Hotell, Ulvik
Ny som tillitsvalgt (Tillitsvalgt 1)	25.–27. mars	Park Hotell, Voss
Ansattvalgte i bedriftsstyret	6.–8. mai	Solstrand Hotell, Os
Tillitsvalgt 2	27.–29. mai	Brakanes Hotell, Ulvik
Ny som tillitsvalgt (Tillitsvalgt 1)	2.–4. september	Brakanes Hotell, Ulvik
Grunnleggende arbeidsrett	5.–6. september	Bjørnefjorden Hotell, Os
Tillitsvalgt 2	21.–23. oktober	Solstrand Hotell, Os
Ungdomskurs	21.–23. oktober	Quality Hotel Edvard Grieg
Verneombudsrollen og HMS	28.–30. oktober	Bjørnefjorden Gjestetun, Os
Betong/maler/tak/mur (tariff)	4.–6. november	Park Hotell, Voss
Tillitsvalgt 3	25.–27. november	Park Hotell, Voss



INFORMACJE PO POLSKU! POLSK SPALTE

KTO PONOSI WINĘ?

Tę rubrykę wcześniej pisała Magdalena Cierpisz-Hejbowicz, a teraz ja zostałem za nią odpowiedzialny. W związku z tym, że jeszcze długa przede mną droga zanim będę pisać zrozumiacie po polsku, pomaga nam tłumacz. Tym razem skupię się na odpowiedzialności odszkodowawczej dotyczącej rzemieślników.

W zeszłym roku, jeden z naszych członków zadał nam pytanie, z którym poszliśmy do naszego adwokata. Nasz członek był dekarzem. Zastanawiał się, co by się stało, gdyby wykonał pracę niezgodnie z pisemnymi instrukcjami dotyczącymi tego, jak tę pracę należało wykonać. Zastanawiał się też jak by to było, gdyby pracodawca nakazał mu odstępstwo od instrukcji. Konsekwencją złego wykonania pracy mógłby być pożar, i pytanie brzmiało, czy dekarz mógłby zostać osobiście pociągnięty do odpowiedzialności, gdyby tak się zdarzyło.

Odpowiedź prawnicza jest zbyt długa, żeby ją tu przytoczyć. W każdym razie nasz adwokat stwierdził, że jeśli dekarz miałby wykonać pracę niezgodnie z pisemnymi instrukcjami, bo tak mu kazał pracodawca, musiał by być w stanie to udowodnić. Jeśli nakaz nie został wydany na piśmie,

udowodnić takie polecenie było by trudno. Niezależnie od tego, czy dekarz będzie w stanie udowodnić taki nakaz, czy nie, ryzykuje on, że w konsekwencji swoich czynów zostanie pociągnięty do odpowiedzialności odszkodowawczej. Jeśli zdoła on udowodnić, że nakazano mu nie stosować się do pisemnych instrukcji firmy, pomoże to jedynie w zredukowaniu odpowiedzialności odszkodowawczej, ale nie w jej zdjęciu.

Rada adwokata była jasna jak słońce. Nie wykonuj pracy, która odbiega od pisemnych instrukcji, wtedy ryzyko przyjęcia odpowiedzialności odszkodowawczej będzie minimalne.

Zasadę tę można przenieść również na inne branże. Jeśli istnieje jeden konkretny sposób wykonania danej pracy, muszą zaistnieć bardzo istotne powody, aby od niego odstąpić. Jeśli natomiast pociąga to za sobą zwiększone ryzyko szkód materialnych lub innych, każdy powinien odmówić wykonania pracy, albo przynajmniej otrzymać takie polecenie niestosowania się do instrukcji na piśmie.

Czekamy na pomysły tematów, które was interesują, pod adresem arne@unionen.no.

NYHET! FLERE NYE LO-FAVØR FORSIKRINGER BLE LANSERT I HØST

I vår lanserte vi 5 nye LOfavør produkter og denne høsten kom 4 til. Derved får LO-medlemmene et komplett forsikrings-tilbud med alle individuelle skadeprodukter i SpareBank1 som LOfavør forsikringer. De siste produktene er følgende:

- Fritidshus
- Hund og katt
- Snøscooter
- Verdisak

INNTIL 25% SAMLERABATT

- Samler du alle skadeforsikringene dine i SpareBank1 kan du få inntil 25 prosent helkunderabatt. Innbo- forsikringen har du allerede, og er derfor på god vei mot samlrabatt.
- Blir du bank-kunde i tillegg oppnår du ekstra 5% rabatt på dine forsikringer.

HUSK! LAVERE EGENANDEL FOR LO-MEDLEMMER

LO-medlemmer betaler kun 3000 kroner i egenandel ved skade, der andre normalt betaler 4-5000 kroner.

Du finner produktark og vilkår på www.lofavor.no.

SPAREBANK1 SR-BANK SATSER I HORDALAND

1. juli 2010 overtok SR-Bank Forsikringsområdet med forsikringsbestand og ansatte. De ansatte ved Kundeservice hos Forsikring i Bergen vil du treffe igjen som kunderådgivere i SR-Bank sine lokaler i Sentrum, Åsane og Fana hvor de er fordelt etter eget ønske.

Vil du vite mer om
LOfavor – forsikring – bank
– ta kontakt med oss.

SpareBank1 SR-Bank	tlf. 02002
Mandag – fredag	kl. 08.00 – 21.00
Lørdag	kl. 09.00 – 16.00

