

PRODUKTIVITETEN I BYGGEBRANSJEN

► TEKST: STEIN BRUSE HOFSTEDT

Det er svært så i vinden å snakke om produktiviteten i byggebransjen for tiden, og det er selvfølgelig de som ikke selv er i bransjen som har de sterkeste meningene. Det har aldri vært dyrere å bygge, samtidig så tjener ikke bedriftene penger. Ingenting er nytt under solen!

Det ingen sier noe om er hvilken type produktivitet de vil ha! Vi som kommer fra bransjen vet hvilken type produktivitet som råder i bransjen, og som er den typen som nå (atter en gang) får kritikk. Det er den samme type produktivitet som har hersket i bransjen i mange år, også under byggeboomen i 80-åra. Da var det heller ingen bedrifter som tjente penger.

Normalt så lærer man av erfaring, og gjør endringer hvis erfaringene tilsier det. Hvorfor er det da ikke gjort endringer i denne sammenheng? Prosjekt etter prosjekt, bygg etter bygg, følger samme kjente oppskrift for å oppnå et dårlig resultat, både i forhold til kvalitet, pris og fortjeneste.

Under rådende forhold regnes produktivitet i forhold til kalender. Jo færre produksjonsdager pr. enhet, jo høyere er produktiviteten. Det går selvfølgelig an å tenke produktivitet på en slik måte, men det har ingenting med rasjonell drift å gjøre. Man pøser på med folk for å få ned pro-

duksjonstiden i forhold til antall kalenderdager, men samtidig er antall timeverk pr. produsert enhet økt betydelig.

Med andre ord, man kunne bygget de samme enhetene rimeligere, med færre timeverk pr. enhet, med færre ansatte og med en høyere kvalitet, ved å benytte noen flere kalenderdager pr. enhet.

På 80-tallet gjorde vi en test på dette. Et prosjekt med 4 etasjes blokker, hvor hver trappegang inneholdt 8 leiligheter (2 pr. etg.). Der ble malerne presset inn for tidlig i hver oppgang, til de en dag sa stopp. Nå aksepterte de det ikke lenger. Nå ventet de til alle andre var ferdig med sitt, og så gikk de inn og gjorde sin jobb. Resultatet var at de kun manglet 2 timeverk på å halvere produksjonstiden (målt i timeverk) i forhold til de oppgangene de hadde tatt tidligere.

Forts. side 3 ►►



Atle Wedaa

JOBBER DU SAMMEN MED UORGANISERTE?

► TEKST: ATLE WEDAA

om å komme seg ut og snakke med folk, og tilby dem medlemskap.

Jeg har registrert at det finnes altfor mange bedrifter hvor medlemsgrunnlaget for tariffavtalen er for svakt, noe som gjør at også de som er medlemmer ikke får de samme mulighetene som der det er et sterkt medlemsgrunnlag. I mange tilfeller er medlemsgrunnlaget så svakt at man kan risikere å miste tariffavtalen og de rettighetene den gir, for eksempel AFP.

Det er nemlig slik at det å være medlem i Unionen Fagforening og Fellesforbundet ikke bare gir deg noen rettigheter, men også medfører noen plikter. En av disse pliktene står nedfelt i Fellesforbundets vedtekter § 2.3 – 1 som sier at: «Et medlem har plikt til å medvirke til å organisere arbeidstakere som ikke er medlemmer.»

Jeg ønsker derfor med dette i langt større grad å oppleve at jeg blir oppringt

av dere medlemmer der ute med tips om arbeidsplasser hvor jeg kan finne dere og de uorganiserte kollegene dere jobber med. I fellesskap kan vi så jobbe for å få disse organisert.

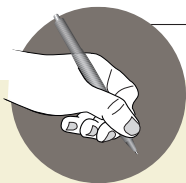
Er det få organiserte i forhold til ansatte i en bedrift, så står man svakt. Er tariffavtalen gjort gjeldende i få bedrifter i forhold til antall bedrifter i en bransje, så står også tariffavtalen svakt.

Det er i vår alles interesse at vi i fellesskap sørger for at Unionen Fagforening blir så «sterk og slagkraftig» som vi i fellesskap makter å gjøre den. Skal vi som fagforening være bærekraftig på sikt, kan vi ikke oppfattes som en serviceorganisasjon. Vi er en kamporganisasjon og er i så måte en organisasjon for deltagende medlemmer. Resultatet av vår aktivitet er avhengig av at vi fungerer som en deltakerorganisasjon.

Ring meg på 924 50 513, og jeg vil komme ut og snakke med dem, i håp om at de vil melde seg inn. Hvorfor skal de være uorganiserte når de i fellesskap med deg kan utgjøre forskjellen på å ha en tariffavtale eller ikke? Eller forskjellen på om dere skal være sterke nok til å få utbytte av tariffavtalen eller ikke?

Jeg arbeider som organisasjonsombud i Unionen Fagforening og har rekruttering og oppsøkende virksomhet som hovedoppgave. Jobben handler i grunnen bare

Returadresse: Unionen Fagforening, Håkonsgate 3, 5015 Bergen



LEDER

BOLIGKRISEN...

Boligpolitikk er på alles lepper og debatten går. Mange forslag til bedring er løftet frem, ikke alle gode, men alle er enig om at det bygges for lite boliger. Boligpolitikken blir også påvirket av andre politiske områder. Rentepolitikken, tilgang og utvikling av arbeidsplasser og skoleplasser, infrastruktur og kollektivtransport, for å nevne noe. Det er en sammensatt problemstilling som krever samhandling – en boligdugnad om man vil.

Det er uttalt at behovet for nye boliger er 40000 pr år i perioden 2013–2017. Skal vi klare å oppnå målet, og allerede fra neste år, kan vi ikke gå gjennom alle regler og forskrifter, vi må sikre samhandling på tvers av forvaltningsorganer og parter i næringen.

Urbaniseringen av boligmarkedet skaper ett enormt press mot mindre leiligheter. Studenter, arbeidsinnvandrere og folk flest vil bo sentralt. Vi bor i større grad alene eller sammen med kun en person. Ønsket om større hus og leiligheter kommer ved familieetablering. Vi bør ta inn over oss denne endringen og bygge etter det. Men at alle skal kunne eie sin egen bolig sentralt er ikke mulig. En økt tilgang på utleie- og studentboliger må vektlegges. Fellesforbundet mener at alle skal ha mulighet til å eie en passelig bolig i akseptabel avstand til arbeidsplassen.

Distriktene sliter også med boligkrisen. Flere kommuner har et næringsliv som ønsker å etablere eller utvide sin virksomhet, men velger å la være på grunn av faren for å ikke tiltrekke seg nok kvalifisert arbeidskraft. I hovedsak skyldes dette lite tilgang på utleieboliger, få boliger til salgs og bygge- og tomteknader som overstiger markedsverdien. Dette kan over tid føre til at man velger å flytte bedrifter sentralt, som igjen gjør det mindre attraktivt å flytte til distriktet.

Kun med en helhetlig politikk, med samhandling på tvers av forvaltningsorganer og aktører i næringen kan vi nå målet om 40000 boliger. Men da må vi begynne å samhandle i istedenfor å bruke tid på å kjempe for våre egne særinteresser.

MADS WIIK KLEVEN



HVEM BØR VÆRE REPRESENTERT PÅ STORTINGET?

► TEKST: STEIN BRUSE HOFSTEDT



Stortinget er folkets representantskap og bør gjenspeile folket i sin sammensetning, men er det slik? Vanlige arbeidstakere i privat sektor er en stor gruppe i folket, men representasjonen på Stortinget er katastrofal liten i så måte. I tillegg er det 150 rådgivere på stortinget, hvorav kun 10 har yrkesfaglig bakgrunn eller et vanlig arbeideryrke. Klassesamfunnet eksisterer i så måte.

Det er de forskjellige partiene, som gjennom sine nominasjonsprosesser, setter opp sine lister over sine kandidater, i prioritert rekkefølge. Disse kandidatene blir naturlig nok valgt av og blant de aktive medlemmene i det enkelte parti. Og internt i de forskjellige partiene er det selvfølgelig forskjellige grupperinger med sine særinteresser, og kamp om hvem som skal få sine kandidater på de øverste plassene på listene.

Tidligere var det vanlig å se navnene på tillitsvalgte i fagbevegelsen høyt opp på Arbeiderpartiets stortingslister i mange fylker. Bakgrunnen var den makten fagbevegelsen fikk i partiet med det kollektive medlemskapet. Mange bedriftsklubber og fagforeninger var kollektivt tilsluttet til Arbeiderpartiet med hele eller deler av sin medlemsmasse, og fikk med det en

sterk representasjon i partiets forskjellige besluttede organer.

Etter at muligheten for kollektive medlemskap ble fjernet for en del år siden, er det kun individuelle medlemskap som teller. Etter dette ble fagbevegelsens reelle makt i Arbeiderpartiet vesentlig svekket. Derfor ble Fellesforbundets Partilag av Arbeiderpartiet i Bergen stiftet, og gjennom det har vi representasjon i Arbeiderpartiet i Bergen sitt representantskap.

Det er en kjensgjerning at vanlige arbeidstakere i privat sektor er lite aktive i politikken. Offentlig ansatte er mye mer aktive og dermed også bedre representert.

Vi ønsker å få flere representanter i representantskapet, men for å få det må vi ha flere medlemmer i Partilaget vårt. Du er hjertelig velkommen.

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, Kjell-Olav Rømo, Einar Salbu
E-POST: unionen@unionen.no
GRAFISK PRODUKSJON: Bodoni



SOSIALE MEDIER:

Unionen Fagforening er på:

Nett: www.unionen.no

Facebook: Søk på Unionen Fagforening

Twitter: www.twitter.com/unionen747

FORTS. FRA SIDE 1

PRODUKTIVITETEN I BYGGEBRANSJEN

Reklamasjonslisten inneholdt 3 små punkter, i motsetning til de tidligere som var så lange som et ondt år.

Bygningsarbeiderne har helt fram til tariffoppgjøret 2012 hatt akkordlønnssystem som sitt hoved lønnssystem. Dette lønnssystemet har blitt mindre og mindre brukt opp gjennom årene parallelt med at kalenderproduktiviteten har overtatt. Dette har ikke vært bygningsarbeidernes eget ønske, men er et

resultat av at de ikke har fått lov å jobbe rasjonelt og effektivt.

Det er mange årsaker til at kalenderproduktiviteten har overtatt. Ett argument som ble benyttet på 80-tallet var at bygge-lånsrenten var så høy at det var om å gjøre å få ned byggetiden, men i dag er jo ikke det et problem. For meg så har ingen av argumentene for innføring av kalenderproduktiviteten vært holdbare, men jeg er jo bare en skarve

bygningsarbeider som ingen behøver å ta hensyn til. Jeg hadde for øvrig et stort innlegg i BT den 18.8.1987 om de samme problemene. Det samme innlegget kunne vært benyttet i dag!

Spørsmålene er og blir de samme: Hva slags produktivitet vil man ha? Hvor mye er man villig til å betale for noen færre kalenderdager? Det er ikke mange kalenderdager det er snakk om pr. enhet, men de koster skjorta!

Svaret burde vært enkelt, men

90-GIPS PÅ HELLEREN

På Nygårdstangen ved Store Lungegårdsvann begynner det nye nasjonale hovedanlegget for svømming og stuping samt ny videregående skole å ta form.

► TEKST: KJELL-OLAV RØMO

For dette prosjektet har oppstarten nærmest vært en hinderløype. Problemer i grunnen førte til en forsinkelse på nærmere to år. Opprinnelig var planen at skolen skulle tas i bruk denne høsten. Symptomatisk for prosjektet er at det nå også står strid om hva skolen skal hete. Vi får imidlertid tro at bygget til slutt vil bli flott, funksjonelt og et landemerke i byen.

Nå har omsider J H Nævdal Bygg kommet i gang med de innvendige tømmerarbeidene, og de får dermed sine første erfaringer med 90-gips. På dette bygget er denne typen gips et krav fra de danske arkitektene. Den dagen vi var på besøk fra Unionen var det de to tømmerne Marcin Staszowski og Jan Kulik som arbeidet med montering av 90-gipsen. De var fulle av lovord og ville gjerne oppfordre alle

bedrifter å begynne med dette. Bredden gjør at det er mye enklere å håndtere platene, og som kjent er vekten på platene under den grensen arbeidstilsynet anbefaler. Dermed blir risikoen for belastningslidelser mye mindre. Dette er framtidens gipsplater også i Bergen.

Det var et lite skår i gleden at det i denne etasjen var levert plater i full etasjehøyde slik at tyngden på platene dermed likevel kom over vektgrensen. Særlig gjelder det robustgipsen som skal være ytterste lag på de fleste veggene. De to formennene Odd Krister Føllesdal og Henning Trengereid beklaget at leverandørene i Bergen ikke hadde den ønskete gipsen på lager, og at leveringstiden dermed ble litt for lang i forhold til den fleksibiliteten de var vant til. Dette vil løse seg så snart etterspørselen fra



Jan Kulik monterer 90-gips.

de lokale bedriftene øker. Det er heller ikke noe problem å få levert tilpasset isolasjon.

For de som bruker akkordtariffene kan vi legge til at i både den nye tømmer tariffen og malertariffen er det priser for denne typen gips og tilpasset senteravstand for bindingsverket.

BJØRNEFJORDSKONFERANSEN!

► TEKST: ARNE JÆGER OG ATLE VEDAA

Slutten av august samlet Unionen Fagforening sitt styre og ansatte på kontoret samt en håndfull representative tillitsvalgte for en felles konferanse. Denne fulgte av tidligere tradisjon som formål å være et ideverksted som grunnlag for foreningens handlingsplan. Tidligere har det vært styret og gjerne ansatte som har deltatt i arbeidet.

Det siste året har derimot gitt endringer for foreningen som også betyr at nye tanker og ideer må på bordet og gamle må utfordres. Unionen Fagforening slo seg sammen med Tømmerens Fagforening tidligere i vår, og etter avtale med Avdeling 5 har vi også fått et utvidet organisasjonsområde (omtalt i forrige nummer).

Seansen begynte med å legge bakteppe for den videre diskusjonen, ved at Leder Mads Kleven la frem de nylige endringene og utfordringene med at vårt område har økt fra 1000 km² til 8000 km². Vi fikk også en gjennomgang av plikter og ansvarsfordeling av Bjørn Ove Skogstad fra Felles-

forbundet sentralt. Sist men ikke minst ga Stein Bruse Hofstedt oss en innledning som ga oss noen påminnelser på hvorfor vi driver med dette, hvorfor vi er med i denne bevegelsen.

Ved hjelp av utstrakt bruk av gruppeoppgaver og en mengde spørsmål, fikk vi provosert frem en rekke tanker, innspill og utfordringer fra deltakerne.

Da fredagen nærmet seg slutten hadde vi en evaluering. I denne kom det frem at det bl.a. var etterlengtet blant de tillitsvalgte å treffes. Det var også enighet om at dette var en god måte å jobbe på, taletrengte som tillitsvalgte er, var kritikken at det var for liten tid til å dis-

kutere alle spørsmålene som ble gitt. Vi skulle også ønske at flere av de spurte kunne vært med oss, men det kommer alltid en ny anledning. Alt i alt en vellykket konferanse, nå gjenstår det for administrasjonen til å bake innspillene inn i en handlingsplan for 2013.

MÅTEN Å JOBBE PÅ

Dette er er matnyttig. Det er veldig greit at de som er i produksjonen får komme med innspill. Det er viktig at foreningen handler på vegne av foreningen. Det er positivt å få være med å gi innspill direkte, da kan ikke jeg klage på ikke bli hørt.



EINAR SALBU, oppmåler: Synes det var på sin plass, dette kan være en årlig seanse nå som vi er et større og bredere fellesskap. Det er nyttig nå som vi treffer andre fag og ser deres utfordringer.

THOR LARS HATVIK, Vestafjell: Det eg synes er mest ok er å treffe andre i andre situasjonene. Spørsmålene var av varierende kvalitet. Bare det å samles gjør at man får et overordnet blikk på foreningen.



FLERE ARBEIDSKAMERATER ER MULIG

► TEKST: ARNE JÆGER

Som tillitsvalgte har man mange verktøy for å bli hørt. Har man en ambisjon om å få flere arbeidskamerater i bedriften er det viktig å ta i bruk disse verktøyene. Ansetter bedriften din flere har det en rekke positive effekter i bedriften og samfunnet for øvrig. Det blir en mer stabil arbeidsstokk som bedriften kan satse på og investere i. Du som ansatt slipper hele tiden å forholde deg til nye midlertidige arbeidskolleger. Det blir et mindre marked for vikarbyråene, og enklere å få lærlingeplasser. Det blir mindre press på lønns og arbeidsvilkår og mye annet.

ER VERKTØYKASSEN TOM?

Vi finner de viktigste verktøyene i Hovedavtalen og overenskomstene. Vi får også hjelp av Arbeidsmiljøloven og forskrifter. De blir ikke alle gjengitt i helhet her. Det er viktig å vite at bilaget som regulerer innleie er tatt inn i alle Fellesforbundet overenskomster fra i år av, med mer eller mindre de samme verktøyene.

Hovedavtalen har klare regler for drøfting i kapittel 9. §9-3 fastslår at man skal ha månedlige møter, resten av teksten er gjengitt i tekstboks. I møtet må man ta opp bedriftens sysselsettingsstrategi og tiltak for å øke antall fast ansatte i produksjonen. Hovedavtalens §9-3 og Byggfagoverenskomsten §1-2 har formuleringer som styrker tillitsvalgtes argumentasjon på nettopp det å øke egne ansatte. (FOB §1-2 «.. Der egenbemanningen ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte, jf. Hovedavtalen § 9-3.»)

ANSETTE ELLER LEIE

Den tillitsvalgtes rolle ved innleie er å drøfte alternativer med bedriften. Denne rollen er enda viktigere etter forbedringene av regelverket vi fikk inn i overenskomsten i tariff-

oppjøret. Det er viktig at tillitsvalgte sikrer at bare det mest nødvendige arbeidet blir satt bort eller bruk av innleie. Da er det viktig å få på plass gode rutiner som sikrer den tillitsvalgte innsyn i vilkårene til den innleide. I den sammenheng er det viktig å få på plass en **leieavtale** med andre produksjonsbedrifter slik at man først sjekker om det er andre produksjonsbedrifter som har ledig kapasitet, før man leier inn av bemanningsbyrå. (jmf. Arbeidsmiljøloven

§14-13) Dette anbefales også av Fellesforbundet og BNL, jmf FOB bilag 14, pkt 1.5

Når det gjelder innleie fra bemanningsseksjon så er det viktig at bilaget i overenskomsten blir overholdt. (bilag 14 i FOB, bilag 12 i Byggindustri, bilag 11 Havbruk). I merknaden til bilaget står det følgende: «I protokollen bør det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, samt omfanget og varigheten for innleien/utsettingen.» I det samme møtet må man få avklart en rekke spørsmålstillinger slik som:

- Er innleien midlertidig og avgrenset
- Er det tariffavtale med bedriften
- Er de innleide organiserte
- Er de innleide faste eller midlertidig ansatte i leiebedriften (uten betaling mellom oppdrag)
- Vil de innleide få lønns- og arbeidsvilkår på linje med egne ansatte

§ 5. INNHOLDET I DET SYSTEMATISKE HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEIDET. KRAV TIL DOKUMENTASJON

Internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.

Internkontroll innebærer at virksomheten skal:	Dokumentasjon
1. sørge for at de lover og forskrifter i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen som gjelder for virksomheten er tilgjengelig, og ha oversikt over de krav som er av særlig viktighet for virksomheten	–
2. sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder informasjon om endringer	–
3. sørge for at arbeidstakerne medvirker slik at samlet kunnskap og erfaring utnyttes	–
4. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet	må dokumenteres skriftlig
5. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt	må dokumenteres skriftlig
6. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene	må dokumenteres skriftlig
7. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen	må dokumenteres skriftlig
8. foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt	må dokumenteres skriftlig

Utdrag fra forskrift om systematisk HMS-arbeid (Internkontrollforskriften)

§ 9-3 DRØFTELSE OM BEDRIFTENS ORDINÆRE DRIFT

Bedriftens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift.
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.

- Vil de innleide være lokalt ansatte eller pendlere med dekning av reise- og oppholdskostnader
- Er det avtalt hvilken arbeidstidsordning de innleide skal ha
- Er det avklart hvem som skal ha arbeidsledelsen
- Er det avklart at de innleide ikke skal arbeide under konflikt
- Er det avklart at de innleide ikke er forhindret fra å bli ansatt i innleiebedriften
- Prøver bedriften å omgå likebehandlingsprinsippet ved å definere innleie som UE

ET TRYGT ARBEIDSMILJØ, FOR ALLE

Et viktig poeng er at våre utenlandske arbeidskamerater er overrepresentert på skadestatistikken. Vi må sørge for at våre arbeidskamerater også får en trygg og helsefremmende arbeidshverdag. Da er det viktig å ta opp med bedriften rutiner for HMS. (Se Arbeidsmiljøloven §3-1 og §3-2, og forskrift om systematisk HMS arbeid §5) Derfor må den tillitsvalgte passe på at innleide arbeidstakere har samme forståelse av hvordan arbeidet skal utføres som de øvrige ansatte, slik som rutiner for opplæring, kommunikasjon, ulykkes- og helsefarer ved arbeidet, bestillingsrutiner og samordningsansvar.

Det er og viktig at den innleide har forståelse for arbeidets omfang, de krav som stilles og de hensyn som skal ivaretas. Disse vilkårene må beskrives i bestillingen til bemanningsforetaket og gjennomgås med arbeidstakerne før arbeidet igangsettes. Dette er bedriftens ansvar, men vi som tillitsvalgte må være med å sørge for at rutiner og praksis er det samme.

FLERE KOLLEGER, FLERE ANSATTE

Ved å bruke verktøyene vi har fått gjennom medlemskapet, så kan vi få bedriftene til å fire noe på ansettelsesvegningen. Vi må legge press på bedriften. Og vil den ikke ansette, må vi foreslå leie fra andre bedrifter, og går ikke det får vi akseptere innleie under strenge vilkår.

Vi må påpeke at det er et ansvar på bedriften at ved å leie inn, da er det ikke bare å skyldte på vikarbyrået om noe går galt. Her må bedriften ta et ansvar som for egne ansatte. Når likebehandling av lønn og arbeidsvilkår (1.1. 2013) blir gjeldende så blir det opp til tillitsvalgte å passe på at våre kamerater som er innleid blir skikkelig betalt. Bedriften dere jobber i, kan bli ansvarlig for lønnen om ikke den er riktig (fra 1.6.2013).

Til slutt vil nok bedriften se at når de må ta et ansvar som om de innleide er ansatt, betale de som de er ansatt og behandle de som om de er ansatt... da kan de like godt ansatte dem.

Lykke til. Gjennom å sikre arbeidskameraters vilkår, sikrer man også egne.

BEMANNINGSBRANSJEN HADDE I 4. KVARTAL 2011 EN VEKST PÅ HELE 31,7%

▶ TEKST: ROGER JOHANSEN

SYNKENDE PRODUKTIVITET

Mens produktiviteten ellers i andre deler av norsk økonomi har steget med nesten 40 prosent, har den i byggebransjen gått ned med 20 prosent, eller i beste fall stagnert og en av forklaringene kan være å finne i den voldsomme veksten i arbeidsinnvandring de siste årene. Utenlandske arbeidere aksepterer gjerne lavere lønninger enn nordmenn og lønnes ofte til minstelønnssetser og lavere enn det. Ikke fordi de er dårligere arbeidskraft, men det at de har lavere lønninger, og forventer lavere lønninger, gjør at de kan ta jobber hvor det er lavere produktivitet.

En annen forklaring på den synkende produktiviteten, er at flere og flere har forlatt akkordlønnssystemet og gått over på fast time-lønn og en av årsakene til dette mener vi å finne i det økende antallet med fremmedspråklige på byggeplassene. (Se også artikkel av Stein Bruse Hofstedt på side 1.)

DEN NORSKE MODELLEN UNDER PRESS

Med utvidelsen av EU østover og fri flyt av arbeidskraft og kapital, møter norske arbeidstakere en ny hverdag. Vi har vært vant til å be myndighetene holde seg unna forhold som vi selv kan regulere i tariffavtaler. Dette har fungert godt, så lenge hoveddelen av aktørene har måttet forholde seg til de samme rammebetingelsene og lovverk. Det hersker vel liten tvil om at utenlandske selskaper tjener konkurransemessig på at norske aktører er underlagt norske tariffavtaler, og den norske reguleringen av arbeidslivet. Noe vi til nå til en viss grad har kunnet demme opp for, ved hjelp av den utskjulte rød/grønne regjeringen. Men dersom valget neste år vil medføre at Erna og Siv overtar regjeringmakten, vil vi få en situasjon på arbeidsplassene, vi ikke tør å tenke på en gang.

Da frykter vi og mener med rette, at de tariffavtaler og det lovverk som regulerer norsk arbeidsliv, kun skal gjelde for de aktørene som er «norske» og som er bundet av en tariffavtale. Da vil også enhver begrensning i innleievirksomheten som tas inn i en norsk tariffavtale, samtidig undergrave norske næringsinteresser og arbeidsplasser.

SAMLING I «BÅNN»

Utenlandske selskaper vil få lov til å konkurrere om norske oppdrag og arbeidsplasser helt ned på østeuropeiske vilkår. Da strekker ikke dagens hovedavtale og arbeidsmiljølov til. Det kan ikke være hensikten med den frie konkurransen i EU og utvidelsen østover, at Norge og andre velutviklede demokratier i EU/EØS skal ned på østeuropeiske lønns- og arbeidsvilkår. Vi vil også konkurrere om våre egne norske arbeidsplasser, men det kan vi ikke gjøre på østeuropeiske lønninger. Vi vil fortsatt forhandle om innholdet i tariffavtalene, men da må myndighetene sikre like konkurransevilkår for våre arbeidsgivere.

De siste 4–5 årene har Norge hatt en nettoinnvandring på vel 40.000 personer per år. LO går sterkt imot å utvide perioden tjenesteytere kan ha arbeidsopphold i Norge gjennom misbruk av dagens spesialbestemmelse. LO frykter at dette kan åpne for økt «bruk og kast» av utenlandsk arbeidskraft i Norge.

Vi er mange som mener den norske modellen er unik og verdiskapende. Samtidig blir det mer og mer åpenbart, at EUs fire friheter med åpne grenser og internasjonal konkurranse, ikke er helt forenlig med den norske organiseringen av samfunnet og arbeidslivet.



På Hellenen har det vært en utstrakt bruk av innleid utenlandsk arbeidskraft.

MALERNE HAR GÅTT OPP I LØNN!

▶ TEKST OG FOTO: KJETIL DAHLE



Frode Jensen og Karl Petter Hærø.

I forrige nummer av Unionen ble den nye akkordtariffen for malerfaget presentert.

De første målingene på den nye tariffen er nå oppgjort og så langt viser den en klar økning i fortjeneste.

Malerne som nå syntes de tjener for lite har nå en ypperlig mulighet til å øke lønnen sin betraktelig.

Det er til nå medlemmer i to bedrifter som har benyttet seg av denne muligheten. Det er medlemmer hos Malermester Frode Heggland og Brødrene Blindheim.

Den første målingen som ble utført var hos Frode Jensen og Karl Petter Hærø som jobber hos Frode Heggland. Det var boligprosjekt med gips og betong som gikk ut med god fortjeneste. De mente likevel at den neste akkorden ville øke, da dette var en oppstart.

Arbeidsgiver Frode Heggland ser også bare positive sider med den nye tariffen. Nå er den tilpasset dagens forhold, sier han. Han mener også at flere bedrifter bør ta den i bruk. Med økt produktivitet får han utført flere jobber og dermed økt omsetning.

Med høy produktivitet og god kvalitet på arbeidet kan vi konkurrere med de fleste.

De ansatte er fornøyd og jeg er fornøyd. I tillegg får jeg anledning til å kontrollere at massene stemmer.

Nå er det opp til malerne selv å bestemme sin egen lønn, da muligheten nå er tilstede ved å ta akkordlønnssystemet i bruk. Det er mye enklere å bruke enn man tror.

I den forbindelse kan vi nevne at vi arrangerer akkordtariffkurs på Park hotel Voss helgen 26.–28. oktober. Det er gratis og du vil få en god innføring i akkordtariffen og hvordan den skal brukes.

NY AKKORDTARIFF FOR TØMRERFAGET

▶ TEKST: KJELL-OLAV RØMO

Etter mange år med tautrekking og uthaling har endelig Fellesforbundet og BNL blitt enige om ny og oppdatert akkordtariff for tømmerne.

Helgen 26.–28. oktober blir det kurs på Voss der vi kommer til å gå gjennom de nye bestemmelsene og prisene i detalj. Dette er et must både for gamle og nye brukere av lønnsystemet, så det er lurt å være kjapp med påmeldingen for å komme først i køen.

Her skal vi bare kort nevne de viktigste endringene. De generelle bestemmelsene tar nå utgangspunkt i hvilke forutsetninger som må være på plass for å sikre god drift. Disse forutsetningene er som følger:

- nødvendig informasjon som tegninger beskrivelser, framdriftsplaner m.m. må være på plass
- foregående arbeider må være avsluttet
- det skal være nødvendig plass til å utføre arbeidet
- ytre forhold som kan påvirke driften skal være avklart
- nødvendig utstyr skal være tilstede
- materialene skal være plassert på arbeidsstedet
- mannskapene som skal utføre arbeidet skal være på plass
- HMS skal være ivaretatt.

Dette skal være gjennomgått og avklart i avtaler på forhånd for å sikre at det overhodet skal være mulig å produsere effektivt.

Dernest er det klargjort at alle akkorder skal ha 12 prosent påslag der bedriftstillitsvalgte ikke har inngått avtale om redusert tillegg fordi det arbeides spesialisert og/eller standardisert. Tillegg for manglende serieeffekt og kortvarige akkorder er som før. Nytt tillegg for lav høyde, små flater og lignede er 100 prosent for arbeid i rom med gjennomsnittlig høyde til

og med 1,2 m, og rom t.o.m. 4 m² gulvflate og toalett kjerner i yrkesbygg skal ha et tillegg på 25 prosent.

Så er det gjort en vesentlig endring i transportbestemmelsen. Nå er hovedregelen at materialene skal leveres der de skal brukes, dvs innenfor en horisontal avstand på maks 18 m. Jamfør de innledende bestemmelsene om forutsetningene for akkordarbeid. Dersom partene ikke blir enige kan imidlertid unntaksvis bedriften pålegge at transporten utføres i akkord begrenset til 3 transporttillegg basert på en gjennomsnittsberegning.

Ellers er prislisten blitt mye mer omfattende. Vi har fått priser på en del produkter som vi manglet, og det er innført enkelte konstruksjonstillegg som vi ikke hadde før. I tillegg er det innført noen nye måleregler.

Alt i alt gir dette en tariff som er et steg fram og som er bedre tilpasset dagens arbeidsmetoder, og som er et godt utgangspunkt for en ny giv i akkordarbeidet.

STATISTIKK FOR OPPMÅLT ARBEID GJENNOM MÅLEKONTORET 1. HALVÅR 2012:

Taktekkere	kr. 271,18 pr. time
Mur	kr. 239,96 pr. time
Betong	kr. 259,60 pr. time
Tømrere	kr. 240,19 pr. time
Malere	kr. 227,87 pr. time



NOTISER

HAR DU SKIFTET ARBEIDSGIVER?

Meld fra til oss! Det er viktig at ditt kontingenttrekk er i orden om du skulle komme i trøbbel. **Tlf. 480 55 200.**

HJELP VÅRT MEDLEMSREGISTER!!!

Skal du i militæret, har du sluttet i bedriften, er du permittert, er du gått over på attføring eller rehabilitering, har du gått av med AFP eller alderstrygd. Vennligst gi oss beskjed på **Tlf. 480 55 200.**

POLITIKK, HVA ER DET?

► TEKST: STEIN BRUSE HOFSTEDT

Politikk er interessekonflikter og kamp om makt. Makt til å gjennomføre tiltak som støtter opp under de interesser man har. I praksis er det de politiske partiene som kjemper for å få den nødvendige makten, det være seg makt på stortinget, i fylkesting og kommunestyre. Så finnes det en mengde forskjellige særorganisasjoner som jobber opp mot de forskjellige politiske partiene for å få gjennomslag for sine interesser. Over tid ser man tydelig hvilke partier som best ivaretar de forskjellige organisasjonenes interesser, og derfor knyttes det sterkere kontakt med enkelte partier enn andre.

Fagbevegelsen er også avhengig av politisk innflytelse for å få gjennomslag for de interesser medlemmene har i form av innsendte krav og forslag. Opp gjennom årene har det vært et tett samarbeid mellom LO og Arbeiderpartiet, nettopp fordi AP har hatt både vilje og styrke til å gjennomføre mye av de tiltakene som støtter opp under fagbevegelsens interesser.

Når LO anbefaler sine medlemmer å stemme for en rød/grønn regjering så har det altså den enkle forklaringen at det er de som støtter oss og hjelper oss til å få gjennomslag for LO-medlemmenes interesser.



Når NHO ønsker en regjering basert på Høyre og FrP, eventuelt sammen med Venstre og Krf, så har det den enkle forklaring at NHO ønsker en regjering som støtter opp om bedriftenes interesser.

Hadde det vært det samme hvem som satt med regjeringsmakten, ville verken LO eller NHO brydd seg, men slik er det ikke. Det har vesentlig betydning hvem som sitter med regjeringsmakten.

Derfor ønsker jeg en rød/grønn regjering – en regjering for arbeidstakere.

LO favor

SpareBank
SR-BANK

BLI KJENT MED LO-ANSVARLIG I BERGEN SENTRUM: CRAIG BØTHUN

Samarbeidsavtalen mellom LO og SpareBank 1 sier at hvert kontor skal ha en finansiell rådgiver som dedikeres til LO sine medlemmer. I Bergen sentrum er denne mannen Craig Bøthun. Jeg gir dere muligheten til å bli bedre kjent med min mann i Bergen sentrum.

Craig. Du forlater en trygg og utfordrende jobb i Oslo til fordel for en ny bank i Hordaland, SpareBank 1 SR-Bank. Hvorfor det?

Bank 1 Oslo og SR-Bank i Bergen er faktisk ikke så ulike, begge har et tydelig mål om å vokse og være mer offensive enn sine konkurrenter. Og de sorterer begge under SpareBank 1 Gruppen, og det var viktig for meg. Jeg trivdes godt med miljøet og kulturen i Oslo og var trygg på at det ville være minst like hyggelig å jobbe i SpareBank 1 SR-Bank i Bergen. Når jeg skulle flytte «hem» var det et naturlig valg for meg.

Hvorfor bør LO-medlemmer velge akkurat oss?

Den mest målbare grunnen til det er selvsagt de ulike fordelene i SpareBank 1-systemet som er forhandlet frem på vegne av veldig mange medlemmer. Det gjelder ikke bare bankproduktene våre, men også forsikringer, billån, boliglån, eiendomsmegling. Ja, egentlig det aller meste man måtte ha behov for av økonomiske tjenester og produkter. Og det er nesten alltid bedre eller rimeligere som LO-medlem. I tillegg profilerer SpareBank 1 seg

som «Rådgiverbanken», og det forplikter. Alle som besøker oss kan forvente å snakke med gode og kompetente rådgivere.

Hva mener du selv er viktig når du gir dine kunder råd?

At rådene er løsninger på behov som kundene har, at de forstår denne løsningen og hvorfor akkurat den presenteres. Det høres kanskje litt selvsagt ut, men det er mye som skal gjøres på en god og riktig måte for at det skal oppleves slik for en kunde. Vi må rett og slett bli kjent med kunden. Viktigheten med at det presenteres forståelig er også viktig. Det er fort gjort for oss å glemme at ikke alle jobber med for eksempel fond eller valutalån til vanlig!

Jeg har selv sett de positive reaksjonene fra dine kunder.

Hvorfor får du så mye oppmerksomhet?

Det må være noe med den mystiske auraen som oppstår når man kombinerer skotsk og norsk bakgrunn! Nei, da er det kanskje noe så enkelt som at man forsøker å være hyggelig med alle man møter, uansett om det er store



Craig Bøthun,
LO-ansvarlig Bergen sentrum
Tlf: 51 50 92 23
E-post:
Craig.Bothun@sr-bank.no

eller små utfordringer som skal diskuteres. Dersom man møter folk med et smil så får man en hyggeligere hverdag i retur.

Hvis noen medlemmer av Unionen har lyst til å undersøke sine fordeler på bank, forsikring og sparing. Hvordan skal de gå frem?

Det enkleste er nok å ringe kundesenteret vårt på 02002. Der får man svar store deler av døgnet. Med kundesenteret kan man avtale rådgivning på nærmeste lokalkontor. Man finner også mye informasjon på www.sr-bank.no/lofavor.

Ønsker din klubb å få presentert innholdet i LOfavor på medlemsmøter eller på arbeidsplassen kan dere kontakte:

Arnt Dietel
Regionansvarlig LO
tlf. 951 18 065
arnt.dietel@sr-bank.no

SPAREBANK1 SR-BANK – TLF. 02002

Mandag–fredag kl. 08.00 • 21.00–Lørdag kl. 09.00 – 16.00

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

DEN LANGE VALGKAMPEN

► TEKST: ARNE JÆGER

I 2009 var det et lettelsens sukk som bredte seg da de rødgrønne greide å beholde makten, så vidt. Heldigvis, må vi i fagbevegelsen si. Siden 2005 har vi blitt lyttet til og blitt gitt stadig vekk nye verktøy i en aktiv arbeidslivspolitik. Verktøy mot sosial dumping, verktøy for en god næringspolitikk og verktøy for god fordelingspolitikk.

Det er ikke et vennskap uten sine krangler, dessverre. Det har vært nok av uenigheter å ta av. Vikarbyrådirektivet har vært den mest opprivende. Dette gjør at ikke alle er like begeistret som før. Det er nok også et bevis på at politikken og bevegelsen lever sine egne liv men i samme retning. Igjen må vi fokusere på de seirene og gjennomslagene vi har fått og ikke på de vi ikke (ennå) har fått.

Det viktigste politiske budskapet er at arbeidslivspolitikken og næringslivspolitikken vil endres betraktelig hvis vi får et politisk skifte. Vi som fagorganiserte vil få færre muligheter til å gi premissene for den politiske utviklingen. Akkurat her er jeg enig med Statsministeren «... dere vil savne meg hver dag etterpå hvis

alternativet blir Siv og Erna» (Stoltenberg 21.8. 2012 frifagbevegelse.no)

LO i Bergen og omland og LO sentralt har allerede begynt å planlegge den lange valgkampen. LO sitt standpunkt har de siste valgene vært å være klar på hva vi ønsker med Norge og utfordre partiene til å avklare sine standpunkt slik at våre medlemmer kan ta selvstendige valg på valgdagen.

LO i Bergen har planlagt en rekke konferanser fra i høst til sommer 2013, med tanke på å gi informasjon og innspill på hva som gjør den norske modellen til det den er. Her blir det fokusert på forskjellige politiske områder med fagbevegelsens rolle og perspektiv. Dette er tenkt som konferanser med tillitsvalgte

som målgruppe slik at vi kan gi god informasjon som er viktig for medlemmer i LO, både i offentlig og privat sektor.

LO sentralt vil nok også komme med en sentral kampanje hvor det taes sikte på å hente innspill fra medlemmene som igjen vil danne grunnlag for å spørre ut partiene, slik det ble gjort i 2005 og 2009, en god demokratiserende prosess som ga alle medlemmer en god mulighet til å bli hørt.

Unionen Fagforening vil også arrangere møter for sine medlemmer med politiske temaer som blir viktige med hvem som sitter på stortinget. Vi håper så mange av dere vil slutte opp om disse tiltakene. Dere er gjerne ikke enige med alt som blir presentert på slike konferanser, møter. Det er uansett viktig at dere slutter opp og skaper debatt.

Se opp for valgkampen, den starter før du vet ordet av det



INFORMACJE PO POLSKU! POLSK SPALTE

NOWA PŁACA MINIMALNA

W wyniku tegorocznych renegotjacji układu zbiorowego pracy, uzyskaliśmy wyższą płacę minimalną zapisaną w układzie zbiorowym pracy. Wspólne porozumienie (fellesoverenskomsten) branży budowlanej wciąż obowiązuje jako upowszechnione na norweskich placach budów. Oznacza to, że postanowienia zawarte w układzie zbiorowym pracy dotyczące wynagrodzenia, na mocy przepisu stały się ustawą.

Następujące stawki stanowią więc absolutne minimum. Te stawki obowiązują od 1. kwietnia. Jeśli otrzymujesz mniej niż to, co tu podane, prosimy o kontakt:

Z norweskim dyplomem zawodowym (Fagbrev) lub z dyplomem nostryfikowanym	169,- koron
Bez dyplomu zawodowego, z przynajmniej rocznym doświadczeniem	158,40 koron
Bez dyplomu zawodowego, mniej niż rok doświadczenia	152,- koron
Młodzi pracownicy poniżej 18 roku życia	102,- koron

NOWE ZASADY DOTYCZĄCE WYNAJMU PRACOWNIKÓW

Po tym jak Storting rozporządził wdrożenie dyrektywy unijnej dotyczącej agencji pracy tymczasowej, wymagana była zmiana ustaw regulujących wynajem siły roboczej. W skrócie: nie będą zniesione obostrzenia dotyczące wynajmu, ale wynajęci pracownicy, czyli ci, którzy pracują w agencji pracy tymczasowej, będą mieli więcej praw.

Od 1. stycznia 2013 pracownik wynajęty będzie miał prawo do takich samych warunków pracy i płacy, jak gdyby był zatrudniony w przedsiębiorstwie zlecającym. Zostanie również wprowadzona odpowiedzialność przedsiębiorstwa zlecającego za kontrolę, oraz prawo wglądu dla mężów zaufania w warunki kontraktu aby zagwarantować, że pracownik wynajęty rzeczywiście traktowany jest na równych prawach. Od 1. lipca 2013 zostanie również wprowadzona odpowiedzialność zbiorowa w stosunku do przedsiębiorstwa zlecającego tak, że jeśli agencja pracy tymczasowej nie wypłaca pensji w obowiązującej wysokości, do odpowiedzialności można pociągnąć zlecającego. W interesie przedsiębiorstwa zlecającego będzie więc współpraca z taką agencją pracy tymczasowej, która przestrzega prawa.

Te same zasady wpisane są również w układy zbiorowe, gdzie sformułowane są dobitniej.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Największą korzyścią z bycia członkiem związku zawodowego jest podleganie pod układ zbiorowy pracy. To on nam zapewnia godziwe warunki pracy i płacy. Jeśli w twoim zakładzie pracy jeszcze nie obowiązuje układ zbiorowy pracy, namawiamy do tego, żeby pracować nad jego utworzeniem. My będziemy wymagać układu zbiorowego pracy w imieniu naszych członków, jeśli zrzeszona będzie połowa pracowników przedsiębiorstwa. Oznacza to, że wszyscy członkowie muszą się zaangażować w zrzeszanie swoich kolegów z pracy tak, abyśmy rośli w siłę i z czasem mogli wymagać przystąpienia do układu zbiorowego pracy. Po przystąpieniu do układu zbiorowego, liczba zrzeszonych będzie miała znaczenie dla siły negocjacyjnej oraz siły strajku, gdyby zaszła taka potrzeba. Układ zbiorowy pracy niesie ze sobą wiele korzyści. Niektóre z doraźnie odczuwalnych dotyczą lepszych praw urlopowych, czasu pracy, płacy i postanowień dotyczących dojazdów. Z przyjemnością zorganizujemy spotkanie dla osób, które chcą dowiedzieć się więcej na temat przystąpienia do układu zbiorowego pracy. Prosimy o kontakt.