

TARIFFOPPGJØR OG ORGANISERING: TO SIDER AV SAMME SAK!

Forberedelsene til neste års tariffoppgjør eller «vårens vakreste eventyr» som noen kaller det er godt i gang. I den anledning tok Unionsbladets utsendte en prat med en av våre tillitsvalgte.

► TEKST & FOTO: ATLE WEDAA

Hos Byggmester Valde AS finner vi Tom Gulbransen som er tillitsvalgt i bedriften. Selv om innledningen til denne artikkelen er neste års tariffoppgjør, dreide mye av samtalen med Tom seg om viktigheten av høy organisasjonsgrad sett i denne sammenheng.

Om vi går tilbake til april 2012 og trekker linjen frem til august 2017 finner vi dessverre ut at Fellesforbundet har tapt ca 3700 organiserte bare på Fellesoverenskomsten for byggfag. Disse medlemmene skulle vi gjerne hatt tilbake på overenskomsten i god tid før forhandlingene starter i mars måned neste år.

Det er nå en gang slik at om forbundet skal hevde i tariffforhandlingene at en forhandler på vegne av våre bransjer, ja da bør vi også ideelt sett ha gjort tariffavtalene gjeldene for minst halparten av de arbeidstakerne som jobber i de ulike bransjene.

I Unionen jobber vi kontinuerlig med organisering, men nå når tariffoppgjøret nærmer seg er det viktig at hele organisasjonen tenker og trekker i samme retning.



Tillitsvalgt Tom Gulbransen.

Både medlemmer og tillitsvalgte! Alle må vi nå prøve å bidra til å få organisert våre uorganiserte kolleger slik at vi er flest mulig medlemmer bak hver eneste tariffavtale og de ulike overenskomstene.

Forts. side 3 ►►

NYE LÆRLINGER?

Når dette bladet kommer i posten er vi allerede kommet godt i gang etter sommeren. I mange bedrifter betyr det at det er tatt inn nye lærlinger. Vi håper at disse er tatt godt i mot, både av kolleger og bedrift.

► TEKST: KJELL-OLAV RØMO

Når lærlingene inkluderes i praksisfellesskapet lærer de å løse sosiale og faglige utfordringer. Ved å utveksler erfaringer, kunnskaper og ideer skapes det kultur for læring. I tillegg til at lærlingene skal utdannes til gode fagfolk, er de også arbeidstakere på linje med andre ansatte og skal lære om arbeidslivets lover og regler, og ta del i plikter og rettigheter som andre. Vi går derfor sjøl-

sagt ut fra at de er tilbudt medlemskap i fagforeningen og slik blitt integrert i vårt fellesskap også. Hvis ikke bør dette gjøres omgående! Den norske modellen er som kjent fundamentert på et felles samfunnsansvar. Partene i arbeidslivet deltar også aktivt i beslutninger som angår fag- og yrkesopplæringen. Også derfor er det nødvendig med høy organisasjonsgrad.

Forts. side 3 ►►

Returadresse: Unionen Fagforening, Håkonsgate 3, 5015 Bergen

FLEST STEMME, MEN TAPTE VALGET...

Stortingsvalget 2017 endte med fortsatt blått styre. Skuffende, etter vår mening, men folket ville det annerledes denne gangen. Saker som arbeid, sosial dumping og fordeling var ikke lengst fremme når folket avga sin stemme.

► TEKST: MADS KLEVEN

Det blåser ingen høyrevind over landet. Regjeringspartiene og støttepartiene gikk alle tilbake, sammen med Arbeiderpartiet. Mens SP, SV, rødt og MDG gikk frem. Man kan derav si det er en fragmenteringstendens der de tre store partiene taper til fordel for de små. Dette gir en interessant sammensetning på Stortinget. Det er et svekket flertall, som skal prøve å bli enig om retningen for å styre landet de neste årene. Vil de klare å holde sammen i hele perioden, gjennom flere budsjett? Tiden vil gi oss svar.

For der Høyre og FrP kunne få flertall i forrige stortingsperiode med kun ett av støttepartiene, Venstre eller KrF, må de nå ha med begge på laget. Ellers må det søkes støtte i sak til sak på tvers i Stortinget.

KrF har i valgkampen vært tydelig på at de ikke vil ha en samarbeidsavtale med en regjering som FrP er en del av. Men også samtidig sagt at de ikke vil felle Erna Solberg. I hvert fall ikke med en gang. Så det blir spennende å se om de står på utsiden av et forpliktende samarbeid, eller om man til slutt blir med på leken i denne perioden også. Venstres situasjon er mer åpen. De kan både velge å bli ett støtteparti eller prøve å søke regjeringsmakt. De kommende dager og uker vil gi oss fasiten for hva de ser seg mest tjent med for å få gjennomslag for sin politikk.

VALGORDNINGEN

Det er nedsatt et valglovutvalget som skal se på valgsystemet vårt. I dag bygger valgsystemet på tre faktorer:

- Sammenheng mellom mandater og stemmer
- Distriktene prioriteres (arealfaktor)
- Sperregrense skal sikre styringsdyktighet

Dette gir utslag hvor vi i skrivende stund ser at de rødgrønne har fått ca. 14000 stemmer mer enn de borgerlige, men taper mandatfordelingen 80–88. På grunn av sperregrensen oppleves mange av stemmene til MDG og Rødt som bortkastet.

At den siden som får flest stemmer ikke vinner flertallet av mandatene er ikke noe nytt. Det samme skjedde i 2005 og 2009, til fordel for de rødgrønne. Uansett så er det interessant og viktig diskusjon.

VINNERE OG TAPERE

Arbeiderpartiet ble valgets store taper, mens Senterpartiet ble valgets vinner, med SV hakk i hel. Begge de sistnevnte fikk til å snakke om sine viktigste saker, uten motstand. Regjeringspartiene har også gjort det bra da evnet å holde stand på en god måte i forhold til valgresultatet fra 2013 og ikke var rammet av regjeringslitasje.

Det er tidlig å fordele skyld og gi fasiten for hvorfor det gikk dårligere enn ønsket. Men ut ifra tilbakemeldinger og vurderinger er det ikke tvil om at

- *Det har vært et misforhold mellom virkelighetsbeskrivelsen til Arbeiderpartiet og folks egen opplevelse i store deler av landet. Mange tenker det går greit, det oppleves ikke som krise.*
- *Arbeiderpartiets rolle som ansvarlig styringsparti med derav enighet med Høyre og FrP om bl.a. forsvaret gav rom for SP til å mobilisere til kjernesaken sin distrikt. Det visker ut noe av forskjellene mellom blokkene.*
- *Partienes politikk ble borte i debatter om enkeltpersoner, som Listhaug, og uendelig mange meningsmålinger og tilhørende kommentarer.*
- *Skattenivå er for mange lite interessant, enten det går opp eller ned, for man det gjelder ikke de med gjennomsnittsinntekt. Men når målet er å øke skattenivået må det være et beskrivende og troverdig buskap med.*
- *Valget i seg selv, men også arbeidslivsspørsmål og næringspolitikk, har i liten grad vært tema rundt lunsjbordene.*

ORGANISER OG ENGASJER DEG

Svaret på valgnederlaget er økt organisering. Det er viktig for å være relevante i politikken og ikke minst som motpart til arbeidsgiversiden. LO skal og må være den største arbeidstakerorganisasjonen. I tillegg er det viktig å ha styrke lokalt på bedriften ved streik i tariffoppgjør eller forhandlinger om fordeling av fortjenesten m.m.

Gjennom organisering og skoloring må vi også finne en god del av de kommende Stortingskandidatene. Politikken og debattene blir bedre om det sikres at arbeidsfolk er med der vedtak fattes.

STÅ SAMMEN – STÅ OPP MOT USERIØSITETEN TIL PROPURO!

Unionen Fagforening har organisert arbeidstakere i Propuro. Dessverre opplever vi nå at arbeidsgiver presser og jobber aktivt for at medlemmene skal melde seg ut av foreningen. I tillegg til høyere betaling har bedriften gjennom brev til de ansatte kommet med uriktige og falske anklager mot oss, LO og Arbeiderpartiet.

Slik useriøs oppførsel fra bedriften er med å undergrav hele trepartssamarbeidet og vil skape et arbeidsliv vi ikke ønsker.

Vi oppfordrer derfor alle å ikke benytte Propuro frem til det er etablert tariffavtale og samhandlingen og respekten er tilbake. Kontakt foreningen ved spørsmål!

UTGIVER: Unionen Fagforening
ANSVARLIG REDAKTØR: Mads Wiik Kleven
I REDAKSJONEN: Stein Bruse Hofstedt, Roger Johansen, Atle Wedaa, Kjetil Dahle, Johnny Helland, Harry Eide, Frode Skagen, Kjell-Olav Rømo, Einar Salbu
E-POST: unionen@fellesforbundet.org
GRAFISK PRODUKSJON: Bodoni
ISSN: 1890-6206



FORTS. FRA SIDE 1

TARIFFOPPGJØR OG ORGANISERING

Tilbake til Tom Gulbransen og Byggmester Valde AS. Dette er en mellomstor bedrift med ca 30 ansatte. Bedriften har tariffavtale og Unionen Fagforening har 18 medlemmer i bedriften. I vår samtale med Tom finner vi fort ut at organisasjonspotensialet ligger på ca seks mann, men reelt sett er det kanskje bare halvparten av disse som muligens vil la seg organisere?

Det kommer frem i løpet av samtalen at de tillitsvalgte stort sett «klarar jobben» med å organisere nyansatte etter hvert som de blir ansatt. Det er imidlertid ikke alltid like lett innrømmer Tom og da spesielt opp i mot argumentasjonen en f.eks skal bruke mot unge arbeidstakere! Akkurat i dette tilfellet kan Unionen bidra, men det skal vi komme tilbake til.

Høy organisasjonsgrad er en styrke

For hva er egentlig utfordringene og sammenhengene når vi kobler Tariffoppgjørene opp i mot viktigheten av at arbeidstakerne er organiserte. Vel det åpenbare poenget med at vi representativt skal være flest mulig organiserte bak hver overenskomst ved forhandlingene sier seg selv.

Men det er jo selvsagt også ett poeng at om en evt. streik skal være effektiv, ja da bør jo flest mulig eller helst alle være organiserte i den enkelte bedrift.

Ikke alle er klar over at de som velger å være uorganiserte, IKKE vil få dagpenger fra NAV om bedriften velger å permittere de som ikke er i streik. I bunn og grunn er egentlig ALLE avhengige av hvilke resultater fagbevegelsen oppnår – også de uorganiserte. Det er vi som legger lista. Mister vi noe i tariffavtalene, ja da mister de uorganiserte det samme. Derfor må alle være med – så vi ikke mister noe!

Det er vel heller ingen overdrivelse å hevde at jo flere som er organisert på en arbeidsplass, jo lettere vil det være å få til gode lokale avtaler om både lønns- og arbeidsforhold.

Så påny tilbake til samtalen mellom Tom



I Inndalsveien rehabiliterer Byggmester Valde denne boligen.

og undertegnede. Vi blir fort enig om at som tillitsvalgt skal Tom ta en ny runde med de uorganiserte i egen bedrift. For som tillitsvalgt og kollega er han kanskje den aller beste til å organisere i egen bedrift.

Det som imidlertid alltid er viktig å få fram er at vi i Unionen som til daglig jobber med organisering, selvsagt også ønsker bidra til å organisere ute i bedriftene. Enten ved at vi blir tipset om byggeplasser/etc. hvor det er ønskelig at vi prøver å organisere.

Unionen bistår gjerne

Eller at det er tillitsvalgte som i fellesskap med Unionen vil ta en «akjsjon» i egen bedrift. Lurer de tillitsvalgte på noe, er det egentlig bare å spørre oss. Trenger dere brosjyrer, matriell eller argumenter så ta kontakt. Poenget må være at vi alle tar ansvar for egen organisasjon og bidrar til at Fellesforbundet blir størst mulig på alle våre overenskomstområder.

Så helt til slutt. «Hjetesukket» fra Tom om at argumentasjon om organisering overfor

unge arbeidstakere kan oppleves som vanskelig. Vel også undertegnede har følt på det, at i noen tilfeller er det greit at ungdom snakker med ungdom.

Og løsningen på dette er absolutt tilstede. Fellesforbundet ADK-Vest har i likhet med alle de øvrige ADK'ene ansatt en regional ungdomssekretær som i samarbeid med de ulike avdelingene skal ha ett spesielt ansvar for unge arbeidstakere, lærlinger, skolebesøk etc.

Det betyr at om dere som tillitsvalgte eller kolleger kommer til «kort» i forsøket på å organisere de unge i bedriften, så er det jo egentlig bare å kontakte oss i Unionen. Vi tar gjerne med oss regional ungdomssekretær og lar ungdommene snakke sammen.

Så med neste års tariffoppgjør i sikte, ønsker vi både Tom Gulbransen og alle andre lykke til i det som bør være våre felles ambisjoner om at vi innen mars mnd neste år er flere organiserte på alle våre overenskomster enn tilfellet er pr dags dato.

FORTS. FRA SIDE 1

NYE LÆRLINGER?

At lærlingen er arbeidstaker på linje med andre betyr f.eks. at Arbeidsmiljølovens regler også gjelder for lærlinger. Lærlingens lønnsvilkår har som utgangspunkt at ett års lønn som ufaglært fagarbeider fordeles på læretiden. Første året kalles gjerne opplæringsåret. Det er fortrinnsvis dette året lærlingtilskuddet skal kompensere for. Andre året kalles verdiskapingsåret, for da er lærlingen blitt mer selvstendig og produktiv. At det

skilles mellom opplæring og produksjon har som følge at bestemmelsene om overtid er som for ordinære arbeidstakere. Lærlingen betaler skatt, har obligatorisk tjensteperson og lærebedriften må tegne yrkesskadeforsikring for lærlingen.

Prispress, manglende kommunikasjon og samarbeid gjør at den norske håndverkstradisjonen er i ferd med å bli undergravd. Norske fagarbeidere har tradisjonelt hatt stor innfly-

telse over eget arbeid og har involvert seg mye i planlegging av byggeprosessen. Men konkurransen fra andre typer arbeidsorganisering med innleie og midlertidighet skaper konflikter og ulike former for press på byggeplassene.

Derfor må vi ta vare på de lærlingene vi har og gjøre det attraktivt å bli bygningsarbeider!

Hvem skal ivareta infrastruktur og eksisterende bygningsmasse dersom den norske fagarbeideren forsvinner?

TARIFFOPPGJØRET 2018 HAR STARTET!

Det er NÅ forberedelsene til en eventuell streik starter. Fristen for å sende inn tarifforslag til Fellesforbundet er/ var 6. oktober. Den tariffpolitiske behandlingen av forslagene starter umiddelbart, og prioriteringer blir gjort av Fellesforbundets Forbundsstyre og Representantskap.

► TEKST: STEIN BRUSE HOFSTEDT

I februar vedtar LOs Representantskap om det blir et forbundsvist eller samordnet tariffoppgjør. Oppgjøret skal være i havn til 1. april 2018.

Jobben som må gjøres i bedriftene starter NÅ. Det er viktige ting som må gjøres. Den viktigste er å sørge for at alle i bedriften er medlem. Det er ikke bare viktig for deg at de du jobber med er organisert. Det er viktig for deg at ansatte i andre bedrifter i samme bransje også er organisert, og får tariffavtalen gjort gjeldende i sine bedrifter.

Skal forbundet kunne si at de snakker på vegne av bransjene våre, så bør vi ha tariffavtalene gjort gjeldende for minst halvparten av arbeidstakerne i de forskjellige bransjene. Slik er det dessverre ikke i alle bransjene i dag.

Skal en eventuell streik bli effektiv, så er det viktig at flest mulig i hver enkelt bedrift som blir omfattet av streiken, er organisert og deltagere i streiken. Er det mange uorganiserte i bedriftene, som jobber videre under streiken, så hjelper de arbeidsgiverne i kampen mot de organiserte, og streiken kan komme til å vare lenger enn nødvendig.



Den grundige prosessen i ett tariffoppgjør.

SØRG FOR AT UORGANISERTE BLIR ORGANISERT OG FÅR RETT PÅ KONFLIKTSTØNAD VED EN EVENTUELL STREIK

Vi vet ikke om det blir streik, men muligheten er alltid er til stede når tariffoppgjøret tilspisser seg. Derfor skal vi alltid være forberedt på at det kan skje, og første mulighet er rundt 1. april 2018.

► TEKST: STEIN BRUSE HOFSTEDT

Bli medlemmer tatt ut i streik eller lockout, eller permittert i forbindelse med tariffoppgjøret, så blir man uten inntekt, og forbundet utbetaler konfliktstønad. For å ha krav på konfliktstønad, så må visse kriterier være oppfylt. Det er ikke nok å være medlem på det tidspunkt konflikt er et faktum!

- Har du aldri vært medlem tidligere, så må medlemskapet ha vart i minimum 14 dager
- Har du vært medlem tidligere, og av en eller annen grunn blitt utmeldt eller strøket, så må siste medlemskap ha vart i minimum 12 uker.
- Uansett varighet på medlemskapet, må man ikke skyldte kontingent for mer enn to måneder.
- Det er derfor viktig at du er ajour, og at du har ditt medlemskap i orden når det nærmer seg 1. april 2018.

Arbeider du sammen med noen som har vært medlem tidligere, men som nå er uorganisert, så må de få tilbud om medlemskap, og melde seg inn, før den 7. januar, for å være sikret rett til konfliktstønad. Helt nye medlemmer har rett på stønad etter 14 dagers medlemskap. Uorganiserte har ikke rett på noe, heller ikke dagpenger, om de blir permittert under en streik.

Derfor er det også viktig at dere sjekker at alle dere jobber sammen med er organisert, eller har fått tilbud om medlemskap, snarest mulig. Husk at man står sterkere jo flere som er medlem, og varigheten av en konflikt har en sammenheng med hvor mange som er organisert.

Tenk deg at dere er 10 ansatte i en bedrift, og kun tre av dere er organisert. Er tariffavtalen gjeldende ved bedriften så er det kun tre av dere som skal streike. Effekten av streiken ved denne bedriften vil da være liten. Det samme gjelder styrkeforholdet ved lokale forhandlinger. Har man ikke de fleste av de ansatte i ryggen, står man svakt i slike forhandlinger.

Ta kontakt med foreningen dersom dere trenger hjelp.



Foto: Arbeidstilsynet

STORAKSJON MOT BYGGEAKTIVITET I PRIVATE HJEM

Arbeiderenes boforhold avdekket under aksjon. Totalt 320 personer fra Skatteetaten, politiet, Nav, Arbeidstilsynet og lokale kernere utførte kontrollen.

MISTENKER EN AV FIRE FOR SVART ARBEID

I begynnelsen av mai gjennomførte A-krim hemmelig storaksjon på Vestlandet og i Trøndelag. – Verre enn forventet, sier Øystein Andersen i A-krim.

► TEKST: ROGER JOHANSEN

Totalt ble det gjennomført kontroll av 1203 byggarbeidere fordelt på 536 privatadresser. 188 adresser og 424 personer befant seg i vårt fylke.

SVÆRT ALVORLIG

Hensikten var å kartlegge omfanget av kriminaliteten innen byggebransjen i privatmarkedet. Resultatene er nedslående. I Hordaland var ni virksomheter ikke registrert i mva-registeret. 122 av arbeiderne hadde ikke innrapportert lønn eller var uregistrert. 17 personer mistenkes for trygdesvindel. 28 personer var ikke registrert i Norge eller kunne ikke identifisere seg. Utestående skatter og avgifter for 20,6 millioner. 50 prosent av arbeiderne manglet eller hadde avvik på HMS-kort. 15 byggeplasser ble stengt på grunn av farlig arbeid. 36 perso-

ner ble bortvist fra arbeidsplassen i henhold til politiloven. Fire personer utvist fra Norge.

– Svært alvorlig, sier Øystein Andersen i A-krim om at hver fjerde arbeider ikke var registrert eller innmeldt med lønn. Fem prosent av virksomhetene var ikke registrert i mva-registeret. Dette er forhold som kan bety at det helt eller delvis driftes svart, men kan i beste fall også skyldes sen rapportering.

VARSLER NYE AKSJONER

Resultatet er mer urovekkende enn A-krim forestilte seg på forhånd.

– Dette er første gang vi har hatt en så stor kartlegging i privatmarkedet. Ut fra erfaringer vi har med proffmarkedet er dette verre enn forventet. Funnene gjør at A-krim ser stort behov for å opprettholde aktiviteten fremover.

– Det blir mye oppfølging av funn vi allerede har oppdaget, og det vil bli nye aksjoner mot denne delen av byggebransjen i tiden som kommer. Han gjør oppmersom på at alle kan bidra til å bekjempe svart økonomi, og at forbrukerne har et ansvar. Benytter du deg av en virksomhet som gir valget mellom å kjøpe svart eller hvitt, er du del av å opprettholde et useriøst og ulovlig marked, sier Andersen.

– Noen virksomheter bryter lover og regler bevisst. Men vårt inntrykk er at de fleste ikke har kriminelle hensikter. Grunnet liten fagkompetanse, mangel på kontakter og språkvansker har mange vansker med å få seg jobb. Derfor risikerer de å bli utnyttet av kriminelle.

MÅLEKONTORET

POSITIVT LØNNSLØFT FOR MALERNE

Malerfaget har nå endelig fått en etterlengtet økning i lønnen sin. Det viser statistikken på utviklingen til akkordtariffen.

► TEKST: KJETIL DAHLE



Stefan Karlsen-Steen hos Brødrene Blindheim måler de fleste jobbene sine og tjener godt på det.

Med den nye akkordtariffen har lønnen økt fra kr. 230.- i 2016 til kr. 240.- første halvår i 2017. Den nye akkordtariffen ble tatt i bruk ved årsskiftet og har vist at de som bruker den har hatt en lønnsøkning på kr. 10.- pr time. Dette utgjør ca. 4,5 %. I tillegg kommer det en økning på ca. 2,3 % etter 1. august.

Det generelle tillegget som kom 1. april er på 50 øre. Det viser seg at de som bruker akkordtariffen har hatt en betydelig lønnsutvikling.

Minstelønnen er nå oppe i kr. 197,90 pr time så det viser at akkordtariffen ligger ca. kr. 42.- over den.

De fleste malerne som ikke jobber på akkordtariffen ligger fra kr. 200.- til kr. 215.- pr. time. De som ikke måler etter akkordtariffen går dermed glipp av ca. kr. 25.- pr time som utgjør over kr. 43.000.- i året. I tillegg blir det mindre i feriepenger og sykepenges.

Dessverre er det altfor få medlemmer som bruker akkordtariffen. Det er viktig at flest mulig tar den i bruk. Det er akkordtariffen som danner grunnlaget for at vi skal få faget og statusen opp slik at vi kan få rekruttert nye malersvenner i det flotte faget.

Enda er det ett stykke før malerfaget har tatt igjen de andre fagene lønnsmessig. Derfor er det viktig at bruken tar seg opp for å minske forskjellene. Alle jobber kan utføres i akkord enten det er utvendig, innvendig nybygg, rehabilitering eller oppussing.

Tømrer, murer og betongfagene har også hatt en god økning i fortjenesten. Også i de fagene lønner det seg å øke bruken av akkordtariffen.

Målekantoret avholder akkordtariffkurs for medlemmer innen maler, tømrer, betong og murerfaget to ganger i året hvor de på en enkel måte forklarer hvordan bruken av akkordtariffen virker.

NESTE KURS BLIR HELGEN 27. – 29. OKTOBER PÅ PARK HOTELL VOSS

Er du medlem og litt nysgjerrig på hvordan du kan få økt lønnen din er det bare å melde seg på. Få gjerne med deg en kollega også. Kurset er gratis og reise og opphold blir dekket for Fellesforbundets medlemmer.

DISTIKSTMÅLEKONTORET VESTLANDET MÅLESTATISTIKK

	1. halvår	
	2016	2017
Maler	230,09	240,53
Tømrer	252,57	269,08
Betong	281,77	282,80
Murer	236,17	263,15

AKTUELT

TRYGDESATT I SY

Etter det Unionen Fagforening har brakt i erfaring, unngår mange av bemanningsbyråene innbetalingen til ordningen, ved å avslutte arbeidsforholdet til innleiefolkene, før de har vært ansatt 1 år og før de har tjent 1 G, som fra 1. mai ble regulert opp til 93 634 kr.

► TEKST: ROGER JOHNSEN

De som blir oppsagt havner i arbeidsledighetskøen og blir lønnet av NAV, mens bemanningsbyrået erstatter de med nye midlertidige ansatte, fortrinnsvis fra Polen eller et annet Øst-Europeisk land. Med denne praksisen, er vi tilbøyelig til å tro og mene at ved å skyve disse menneskene ut av arbeidsmarkedet og la NAV overta lønnsansvaret, minner dette mistenkelig om organisert trygdemisbruk som tapper velferdskassen.

BAKGRUNN

LOV OM OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON TRÅDTE I KRAFT 1. JANUAR 2006

OTP-loven trådte i kraft 1. januar 2006 og pålegger de fleste foretak en plikt til å opprette tjenstepensjonsordning for sine arbeidstakere. For øvrig en lov som i likhet med flere andre lover startet som et tariffkrav og ble en del av norsk lov og som i dag omfatter flesteparten av arbeidstakere med noen unntak. Unntakene var årsaken til at Fellesforbundet ved forrige års tariffoppgjør, ville bringe loven inn som en del av tariffavtalen og tette hullene som i dag rammer svært mange, som f. eksempel midlertidig ansatte.

OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON

Arbeidsgiver må innen 6 måneder fra ansettelsen ha en OTP ordning etablert.

Innskuddspensjon er den ordningen de aller fleste av våre medlemmer er omfattet av. Her betaler arbeidsgiver

VINDELSTEM?

inn et fastsatt årlig innskudd. Innskuddsbaserte ordninger kan tilbys av banker, livsfor- sikringsselskaper, pensjons- kasser og forvaltningsselskap for verdipapirfond.

Arbeidsgiver skal hvert år betale innskudd til ordningen, slik at de ansatte tjener opp pensjonsrettigheter. Innskuddet må være minst 2 prosent av lønn mellom 1 G og 12 G (G = grunnbeløp i folke- trygden) i en innskuddsbasert ordning. Tilsvarende krav gjelder for ytelsesbaserte ordninger. I tillegg til innskuddet skal pensjonsord- ningen også inneholde en forsikring som gir den ansatte pensjons- opptjening ved uførhet. Det er adgang til å holde arbeidstakere under 20 år og arbeidstakere med mindre enn 20 prosent stilling utenfor pensjonsordningen. Det kan fastsettes at arbeidstaker også skal bidra med innskudd til egen pensjon, men et slikt bidrag reduserer ikke minstekravet til arbeidsgivers innskudd. Arbeidsgiver må også dekke kostnadene knyttet til administrasjon av pensjons- ordningen.

Hovedregelen er at oppstart pensjon skal utbetales i minst 10 år fra fylte 67 år. Størrelsen på årlig pensjon vil avhenge av flere forhold. I innskuddsordningen vil utbetalingen avhenge av størrelsen på innskuddet, antall innbetalingsår, avkastningen på midlene og ut- betalingsperiodens lengde. I ytelsesordningen vil pensjonen normalt være fastsatt som en bestemt andel av sluttlønnen. Årlig pensjon vil da avhenge av hvor mange år arbeidstakeren har arbeidet, og sluttlønnen.

Obligatorisk tjenstepensjon (OTP), er en lovbestemt ytelse som gis til arbeidstakere som et tillegg til folketrygden.

Viktig! Du skal hvert år få en årsoppgave fra selskapet som adminis- trerer OTP-ordningen hvor det fremgår sparebeløp og avkastning. Mottar du ikke dette må du snarest etterspørre denne, da dette er bevis på at bedriften betaler til ordningen for deg.

§ 1. VIRKEOMRÅDE

Loven gjelder for foretak som har:

- Minst to personer i foretaket som begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling.
- Minst en arbeidstaker uten eierinteresser i foretaket som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, eller
- Personer i foretaket som har en arbeidstid og lønn som utgjør 20 prosent eller mer av full stilling, og som til sammen utfører arbeid som tilsvarer minst to årsverk.

(2) Som foretak regnes aksjeselskap, allmennaksjeselskap, ansvarlig selskap, enkeltpersonforetak og ethvert annet rettssubjekt som har arbeidstaker i sin tjeneste.



NEI, VI IKKJE NOKKE VI..

Yrkesfagene blir stadig snakket ned, og spesielt malerfaget.

► TEKST : ROGER JOHANSEN

Det siste utspillet fra Regjeringen ved Integreringsminister Sylvi Listhaug, er at flyktninger for å få arbeidstrening skal få lov å jobbe gratis med mindre og lettere bygningsarbeid, mens søknaden deres om oppholdstillatelse er til behandling. Som om ikke bran- sjen og spesielt malerfaget har store nok utfordringer fra før, med sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Stolte malere som er kry av faget sitt, og som har fire års utdan- nelse og har tatt fagbrev for å kunne kalle seg malersvenn og inne- har spisskompetanse, er liksom ingenting verd. Her er det bare å få utdelt en kost og malerpøs og gå i gang og tro man kan male og i tillegg uten lønn. Hvordan skal man konkurrere på like vilkår under slike omstendigheter.

Vi regner med at dette vi påpeker vil møte massiv motbør fra grupper som aldri vil bli berørt av de samme utfordringene. Hva ville for eksempel sykepleiere, lærere, sosionomer, advokater og andre med lang og krevende utdanning sagt om disse ble erstattet med ufaglært arbeidskraft som jobber gratis.

Dette er en måte å få ned lønnsnivået i Norge på. Altså å få gratis-arbeidere ut på markedet og utsette dem som konkurrerer med dem i en helt umulig situasjon. Billig arbeidskraft for adelen på bekostning av almuen. Så lite solidarisk som det kan bli og de som tjener på dette har lurt store deler av befolkningen.

BAKGRUNN

NÅ VIL LISTHAUG AT ASYLSØKERE SKAL JOBBE GRATIS

Asylsøkere som er i et integreringsprogram, bør gis adgang til ulønnet arbeid, mener innvandrings- og integrerings- minister Sylvi Listhaug (Frp).

Foreløpig er det kun asylsøkere som har fått plass i integreringsmottak i regi av UDI, de såkalte «supermotta- kene», som vil få tilbudet. Målet er å sørge for at personer som mest sannsynlig blir værende i Norge fremover, kommer inn i arbeidslivet og blir i stand til å forsørge seg selv så raskt som mulig.

UTEN LØNN

Forslaget innebærer at asylsøkere skal kunne ha ulønnet praksisplass i privat eller offentlig sektor, eller kunne utføre enkelte arbeidsoppgaver på mottaket der de bor. Arbeidet skal komme i tillegg til og ikke i stedet for det arbeidet som allerede gjøres på mottakene av lønnet personell, i følge forslaget.

Hensikten med å begrense arbeidsadgangen er å hindre at ordningen misbrukes til å dekke over for svart arbeid, heter det videre. Dessuten blir det enklere å føre kontroll med at praksisplasser og jobber som tilbys, er seriøse, og at arbeidet som utføres skjer innenfor regelverket, heter det så eplekjekt.



INFORMACJE PO POLSKU! POLSK SPALTE

Negocjacje taryfowe 2018 rozpocząć!

Już od teraz rozpoczynają się przygotowania do ewentualnego strajku. Ostateczny termin na wysyłanie propozycji taryfowych do Fellesforbundet upływa 1 października 2017r. Rozpatrywanie propozycji rozpoczyna się natychmiast, Fellesforbundet Forbundstyre i Representantskap będą podejmować decyzje odnośnie kolejności rozpatrywania wniosków. W lutym LO Representantskap zdecyduje czy każdy związek z osobną będzie negocjował czy LO będzie negocjował w imieniu wszystkich. Porozumienie musi być gotowe do 1 kwietnia 2018 r.

Prace która należy wykonać w firmach

rozpoczyna się już teraz. Jest to bardzo ważna praca, która należy wykonać. Najważniejsze jest aby upewnić się czy wszystkie firmy są w związkach. To nie jest ważne tylko dla ciebie i firmy w której pracujesz, jest to ważne dla wszystkich aby jak najwięcej pracowników tej samej branży z innych firm należeli do związków i aby umowa zbiorowa działała również w ich firmach.

Aby związek mógł powiedzieć iż mówi w imieniu naszej branży, powinniśmy mieć umowę zbiorową w przynajmniej 50 % firm z różnych branż oraz najmniej 50 % zapisanych do związków zawodowych

pracowników z poszczególnych firm. Niestety dzisiaj tak nie jest.

Aby ewentualny strajk przyniósł rezultaty, jest ważnym aby jak najwięcej osób z poszczególnych firm które zostaną objęte strajkiem należało do związków zawodowych i uczestniczyli w strajku. Jeżeli w firmie jest dużo pracowników nie należących do związków zawodowych i pracujących podczas strajku, to pomagają oni pracodawcy w walce ze związkami zawodowymi i strajk może niepotrzebnie się wydłużyć.

Obowiązkowa fundusz emerytalny

Związki zawodowe Unionen zauważyły że niektórzy pracodawcy nie opłacają obowiązkowego funduszu emerytalnego swoim pracownikom. Obowiązkowy fundusz emerytalny jest pewnego rodzaju forma „konta oszczędnościowego„ dla każdego z pracowników i jest regulowany prawem, które weszło w życie od 1 stycznia 2006r. Jest to jedna z form norweskiego systemu emerytalnego i dotyczy wszystkich pracowników. Wyjątkiem

są osoby, które mają zatrudnienie mniejsze niż 20 % etatu i ci, którzy są zatrudnieni na krótszy niż 1 rok okres czasu.

Pracodawca wybiera firmę, do której będzie odprowadzał składki emerytalne, ale firma ta powinna co roku informować o wysokości kapitału i rocznych składkach, każdą osobę z osobną.

Jeżeli nie otrzymałeś takiej informacji z funduszu emerytalnego musisz niezwłocznie zareagować, zadając informa-

cji o wysokości składek. Jeżeli okaże się że pracodawca nie utworzył takiego funduszu emerytalnego i nie wpłacał składek dla ciebie, masz prawo żądać uregulowania zaległości od czasu kiedy pracodawca był zobowiązany do uregulowania składek.

Oczywiście związki zawodowe mogą pomóc w odzyskaniu zaległości.

Dopilnuj, aby niezrzeszeni zostali zrzeszonymi oraz otrzymali prawo do zasiłku dla strajkujących w razie ewentualnego strajku

Nie wiemy czy będzie strajk, lecz zawsze istnieje taka możliwość kiedy negocjacje stawkowe wahają się. Dlatego powinniśmy być zawsze przygotowani na taką ewentualność. Pierwsza taka nadzieja ok. 1 kwietnia 2018.

Jeśli członkowie zostaną wzięci do protestu lub lockoutu (nieopuszczenie pracowników do pracy) tudzież wysłani na permiteringu w związku z negocjacjami stawkowymi, wtedy osoba zostaje bez dochodu, a związki wypłacają zasiłek dla strajkujących. Aby otrzymać zasiłek dla strajkujących trzeba spełnić kilka warunków. Nie wystarczy zostać członkiem wtedy, kiedy konflikt staje się faktem!

a) Jeśli nigdy wcześniej nie byłeś członkiem, to twoje członkostwo musi trwać minimum 14 dni.

b) Jeśli byłeś członkiem wcześniej i z jakiegoś powodu wypisałeś się albo zostałeś wykreślony, to twoje ostatnie członkostwo musiało trwać minimum 12 tygodni.

c) Niezależnie od długości członkostwa, nie można mieć niedopłaty w składkach więcej niż za 2 miesiące.

Dlatego ważnym jest abyś był na bieżąco oraz abyś został członkiem związków przed 1 kwietnia 2018.

Jeśli pracujesz z kimś kto był wcześniej członkiem, a teraz jest niezrzeszony, wtedy może dana osoba otrzymać ofertę członkowską do 7 stycznia, tak by zapewnić sobie prawo do zasiłku strajkowego. Całkowicie nowi członkowie mają prawo do zasiłku już po 14 dniach członkostwa. Niezrzeszeni nie mają prawa do niczego, nawet do zasiłku dla bezrobotnych jeśli

zostaną wysłani na permiteringu podczas strajku.

Dlatego ważnym jest abyście sprawdzili czy wszyscy, z którymi pracujecie są zrzeszeni tudzież czy dostali ofertę członkowską tak szybko jak jest to możliwe. Pamiętaj, że im więcej członków, tym silniejsza pozycja. Długość konfliktu również zależy od ilości osób zrzeszonych.

Pomyśl sobie, że jest Was w firmie 10 pracowników, a tylko trzech z Was jest zrzeszonych. Jeśli umowa zbiorowa obowiązuje w firmie, wtedy tylko trzech z Was będzie protestować. Efekt strajku w tej firmie będzie niewielki. Tak samo jest jeśli chodzi o stosunek sił przy lokalnych negocjacjach. Jeśli nie ma się za sobą większości za sobą, to przy negocjacjach wychodzi się słabo.

Skontaktuj się ze związkami jeśli potrzebujesz pomocy!