

## FORSLAG NEDSTEMT I STORTINGET AV HØYRE, FRP, VENSTRE OG KRF

► TEKST: STEIN BRUSE HOFSTEDT

Arbeidstilsynet, Skatteetaten, Nav og politiet samarbeider i dag ved sju samlokaliserte arbeidslivskriminalitets-sentre i Oslo, Bergen, Trondheim, Stavanger, Bodø, Tønsberg og Kristiansand. I tillegg til de samlokaliserte enhetene er det etablert lokale og regionale samarbeidsavtaler mellom etatene flere steder i landet. Et viktig mål for samarbeidet er å utnytte etatenes virkemidler og etterretningsinformasjon bedre for å få best mulig effekt. Et godt og effektivt tverretatlig samarbeid er helt avgjørende for å lykkes i arbeidet mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Styrkingen av kampen for et seriøst og organisert arbeidsliv, og mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, er et tema som arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonene har fremmet en rekke ganger gjennom høringer, herunder høringen om statsbudsjettet for 2018. Sentrene har imidlertid store utfordringer som må løses for effektivt å kunne løse oppgavene med kontroll, etterforskning, sanksjonering, beslag og an-



Et forslag fra flere representanter fra Arbeiderpartiet ble behandlet i Stortinget den 8. mai. Forslaget inneholdt 12 konkrete forslag til vedtak for å styrke arbeidslivskriminalitets-sentrene.

Foto: Andreas Haldorsen / Wikipedia

meldelse av saker. Taushetsplikten fungerer i dag som en beskyttelse av kriminelle aktører. Etatene kan ikke fritt dele informasjon seg

imellom for å sikre en mest mulig effektiv kontroll og sanksjonering.

Forts. side 3 ►►

## HVORFOR ER DU I ARBEID?

► AV STEIN BRUSE HOFSTEDT

Jeg er i arbeid, hovedsakelig for å tjene penger. Jeg vil gjerne ha mye fritid, men problemet med fritiden er at den kan koste veldig mye penger. Enten du vil reise, gå på konserter, kino, teater, ta en øl på byen, eller andre fritidsaktiviteter, så koster det penger. I tillegg trenger jeg hus, mat og klær. Hovedsakelig derfor går jeg altså på jobb.

Når en da først er på jobb så er det vel best å tjene mest mulig på tiden man er der? De fleste har vel en fast timelønn eller månedslønn, men i alle fall bygningsarbeiderne har også mulighet til å ha akkordlønn eller andre produktivitetsfremmende lønnsystem, det er faktisk en rett de har. Velger man akkord-

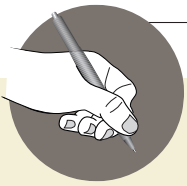
lønn så skal også arbeidsplassen tilrettelegges for rasjonell drift. At produktiviteten økes er også en fordel for arbeidsgiveren (selv om det ikke virker som det er særlig interessant for dem).

Det er også mye triveligere når man får jobbe rasjonelt og ikke bli hindret av mange andre og alskens annet rot!

Men hva vil du da, bygningsarbeideren? Ta kontakt med Unionen Fagforening (tlf. 480 55 200) så kan vi ordne et møte hvor vi også tar med oss oppmålerne fra Distriktsmålekontoret Vestlandet.

Mottoet må være: Ta komandoen over arbeidsplassen, bruk akkordlønnssystemet med de landsomfattende akkordtariffene, få arbeidsplassen tilrettelagt for akkord, og tjen penger.

Returadresse: Unionen Fagforening, Håkonsgate 3, 5015 Bergen



## LEDER

### TAKK FOR INNSATSEN!

Nok et tariffoppgjør er gjennomført. Til alle som har sendt inn forslag, har deltatt i debattene, har lagt tilrette for uravstemning eller stemt selv i denne, og ikke minst organisert en eller flere arbeidskollegaer er det riktig å si takk for innsatsen. Det er vel så viktig å ha god deltakelse ved uravstemningen som at det kommer inn mange forslag i forkant av oppgjøret. Fellesforbundets organisasjon leverer godt på begge områder.

Fellesforbundet med hele sin organisasjon, fra medlem til forbundsledelse, nedlegger et stort arbeid rundt tariffoppgjørene. Dette gir de som forhandler trygghet når resultater skal landes og medlemmene skal kjenne igjen kravene i forhold til hva som er viktig for egen arbeidshverdag. Å sikre denne gode involveringen av hele organisasjonen er viktig.

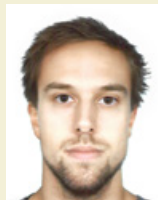
Ettersom årets tariffoppgjør var et samordnet oppgjør (LO forhandler samlet versus hvert forbund for seg) er det begrenset hvor store endringer det er kommet i den enkelte tariffavtale. Mange er med rette utålmodige på endringer. Men med jevne mellomrom er det saker av større viktighet som trenger samlet forhandlingsstyrke.

Mange hadde spådd at årets forhandlinger skulle handle om avtalefestet pensjon på grunn av at ordningen skulle evalueres i løpet av 2017. Samtidig som man i årenes løp har fått mange eksempler hvordan folk urettmessig har endt utenfor ordningen på slutten av sin arbeidskarriere. Spesielt sliterne, som ordningen en gang i tiden var tenkt for. Dette har skapt misnøye både hos arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden.

Det er derfor gledelig at man oppnådde forbedringer i ordningen. Med eget slitertillegg og enighet om en utredning som skal til egen uravstemning hos LOs medlemmer. Dette sikrer nødvendig medbestemmelse.

Dessverre kom man ikke videre med opptjening fra første krone mv. for obligatorisk tjenestepensjon (OTP). NHO sa blankt nei og hevdet det var en politisk oppgave. I ettertid blir det hevdet at politisk innblanding i spørsmålet er undergraving av trepartssamarbeidet – altså 180 grader om.

MADS WIIK KLEVEN



## KORT FORTALT

# OM SYSSELSETTINGSTALL

► TEKST: ROGER JOHANSEN

Andelen nordmenn i arbeid fortsetter å falle, noe den har gjort jevnt og trutt siden 2008 og vi har nå de svakeste sysselsettingstall siden 1994.

Andelen nordmenn mellom 25 og 54 år i jobb faller også som helhet. Dette er den gruppen der aller flest arbeider. Fra toppåret 2008 har andelen falt fra 88,5 til 85,6 prosent i 2017. Vi må tilbake til 1994 for å finne dårligere tall for denne aldersgruppen.

100.00 ungdommer står utenfor arbeidslivet og en av ti i aldersgruppen 18 til 30 år er verken i jobb eller utdanning og verst er tallene for nordmenn i tjue-årene. 8.000 mennesker i denne aldersgruppen har falt ut av arbeidslivet bare de siste månedene. Ofte havner de på en helse relatert ytelse.

Av de som utdanner seg til yrkesfag, får en av fire ikke lærlingeplass, mens det blir flere og flere bemanningsbyråer som nesten uten unntak baserer virksomheten sin på å hente inn utenlandsk arbeidskraft. Bemanningsbransjen sysselsetter 100.000, men har knapt en eneste lærling.

(Kilde: SSB sin arbeidskraftundersøkelse (AKU))

## NYVALG I UNIONEN FAGFORENING

Unionen Fagforening avholdt sitt årsmøte den 19. april, hvor Mads Kleven ble gjenvalgt som leder for to nye år. Med seg har han følgende styre:

Nestleder	Jonny Helge Nordal	Block Watne	FOB
Ungd.leder	Adrian Lindgren	Veidekke Ent.	FOB
Studieleder	Thor Lars Hatvik	Vestafjell	FOB
Styremedlem	Jørgen Wenggaard	Marine Harvest	Havbruk
Styremedlem	Christer Slettebakken	Jans Hageservice	FOB
Styremedlem	Svein Inge Henriksen	Lingalaks AS	Havbruk
Styremedlem	Andre Kvist	Lerøy Vest (sjøtroll)	Havbruk
Styremedlem	Vidar Johann Blidensol	Veidekke Ent.	FOB
Styremedlem	David Johannesen	Murmester Rognaldsen	FOB
Styremedlem	Marcin Gora	Adecco Solution	FOB
Varamedlem	Karl Petter Hærø	Frode Heggland	FOB
Varamedlem	Stein Ove Seljelid	LAB Ent.	FOB
Varamedlem	Slawomir Faron	Con-Form Bergen	BI

## NOTISER

### HEI SYLVI LISTHAUG

Hyggelig å se at du «hater» Jonas Gahr Støre. Da har han i alle fall gjort noe riktig.

### FINANSMINISTEREN

Siv Jensen står da for noe, men ikke en politikk som gavner arbeiderne. Kanskje ikke en politikk som gavner FrP heller, når man ser skatte- og avgiftspolitikken hun fører!

### ARBEIDERE/ANSATTE

De fleste av oss er arbeidere, enten vi liker det eller ikke. Hvis vi ikke liker det så kan vi kalle oss ansatte, det er samme greiene, vi må jobbe for lønna.

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

## FORSLAG NEDSTEMT I STORTINGET AV HØYRE, FRP, VENSTRE OG KRF

Et forslag (Dokument 8:148 S) fra flere representanter fra Arbeiderpartiet, ble behandlet i Stortinget den 8. mai. Forslaget inneholdt 12 konkrete forslag til vedtak for å styrke arbeidslivskriminalitetssentrene og gi Arbeidstilsynet midler og myndighet i kampen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Samtlige 12 forslag ble stemt ned av H, FrP, Venstre og Krf.

### FORSLAGENE:

1. Stortinget ber regjeringen lage en økonomisk opptrappingsplan for drift av arbeidslivskriminalitetssentrene, slik at deres kapasitet økes i stortingsperioden 2017–2021.

2. Stortinget ber regjeringen sikre at det er felles opplæring og planer for arbeidslivskriminalitetssentrene, og sikre at gode erfaringer og arbeidsmetoder deles mellom de ulike sentrene.

3. Stortinget ber regjeringen gi arbeidslivskriminalitetssentrene tydeligere mål og krav til rapportering av resultater i form av beslag i verdier, stans i virksomhet, domfellelser og antall bakmenn som tas.

4. Stortinget ber regjeringen legge frem forslag til lov- og forskriftsendringer som sikrer at taushetsbestemmelsene ikke vanskeliggjør samarbeidet mellom de ulike etatene i arbeidslivskriminalitetssentrene.

5. Stortinget ber regjeringen sikre at alle relevante tilsyn utarbeider en forpliktende strategi for sitt arbeid mot arbeidslivskriminalitet.

6. Stortinget ber regjeringen sikre at politiet, Arbeidstilsynet, Skatteetaten og Nav gjennomfører flere uanmeldte tilsyn i bransjer som er spesielt utsatt for arbeidslivskriminalitet. De alvorligste sakene må både prioriteres i etterforskningsfasen og følges opp med raske og strenge reaksjoner.

7. Stortinget ber regjeringen i samarbeid med arbeidslivets parter etablere ordninger med tettere oppfølging fra tilsynene og LO-koordinatorer på større prosjekter.

8. Stortinget ber regjeringen sikre at samtlige politidistrikt oppretter egne enheter med spisskompetanse på arbeidslivskriminalitet for å ta bakmenn og beslaglegge de kriminel-

les verdier. Utbytte fra kriminalitet – som for eksempel kjøretøy, kontanter og leiligheter – skal inndras.

9. Stortinget ber regjeringen påse at arbeidslivskriminalitetssentrene samarbeider med universiteter og høyskoler for å gi fremtidens byggeledere, bedriftseiere og andre kunnskap om hva de må gjøre for å sikre seg mot at kriminelle gjør den hvite økonomien «grå».

10. Stortinget ber regjeringen sikre at skattekrimenehetene i Skatteetaten, som er viktige for å avdekke arbeidslivskriminalitet, rustes opp, og at Skatteetaten får hjemler slik at de kan ta direkte beslag i utbyttet fra straffbare handlinger.

11. Stortinget ber regjeringen sikre at politiet setter av tilstrekkelige ressurser til å ta sitt ansvar i arbeidslivskriminalitetssentrene, og at politiet prioriterer etterforskning av arbeidslivskriminalitet.

12. Stortinget ber regjeringen sikre at arbeidslivskriminalitet ses i sammenheng med kampen mot organisert kriminalitet for å avdekke bakmenn og nettverk som står bak.

## MÅNEDENS SPØRSMÅL

I januar 2018 startet vi med et spørreskjema (Månedens spørsmål) som ble utsendt på e-post (noen til alle medlemmer og noen kun til tillitsvalgte / kontaktpersoner). I tillegg ble skjemaet lagt ut i spisebrakkene på mange arbeidsplasser. Ønsket er å få til en kommunikasjon med dere ute på arbeidsplassene. Svarene kan skrives inn i skjemaet, og skjemaet kan fotograferes med mobilen og sendes til tlf. 920 495 97.

► TEKST: STEIN BRUSE HOFSTEDT

Det har vært utrolig liten respons på skjemaene. Det har kun kommet en håndfull svar pr. måned. Det er mulig dere mener spørsmålene er tåpelige, eller for dumme å svare på, men så svar det da, hvis det er slik. Eller, hva ønsker dere svar på?

### DETTE ER SPØRSMÅLENE VI HAR STILT HITIL:

#### Januar

Er det viktig at Unionen Fagforening skal arbeide for å opprettholde / forsterke arbeidstakernes rettigheter i arbeidslivet? Vet dere hvilke rettigheter dere har, og får dere dem? Hvordan bør/skal dere få vite (bli opplyst) om hvilke rettigheter dere har? Hvem skal passe på at dere faktisk får de rettighetene dere har?

#### Februar

Er det greit at det er mange uorganiserte kollegaer i bedriften? Er de uorganiserte «Gode kollegaer»? Er det rettferdig at de skal få de samme «godene» som dere organiserte sørger for? Vil dere forsøke å organisere dem?

#### Mars

Tariffoppjøret 2018 har startet og det er mulighet for streik fra begynnelsen av april. Er dere forberedt? Har bedriften sendt ut betinget permisjonsvarsel til de uorganiserte? Kommer de uorganiserte til å jobbe videre når streiken starter? Vil dere forsøke å organisere dem?

#### April

Påsken er over. Har alle fått helligdagsgodtgjørelse (spørsmålet gjelder også innleide som dere også har ansvar for)? Er noen blitt trukket fordi de var borte før / etter påsken?

Finnes det lokal avtale om helligdagsgodtgjørelse i bedriften? Finnes det lokal avtale om helligdagsgodtgjørelse i bedriften?

#### Mai

Hva er viktigst for deg / dere? Hva bør være foreningens og forbundets viktigste oppgave for å bedre din / deres hverdag? Er politisk innflytelse for forening og forbund viktig? Kan man forvente at andre, som ikke kjenner din / deres problemer, skal engasjere seg å løse disse problemene?



# TARIFFOPPGJØRET 2018

Glassoverenskomsten er ikke omfattet av hovedoppgjøret mellom LO og NHO, da arbeidsgiverforeningen Glass og Fasadeforeningen ikke er medlem i NHO. Forhandlingene på Glassoverenskomsten startet opp den 30. mai, og resultatet var ikke vedtatt når bladet gikk i trykken.

## SATSER FOR DEN ENKELTE OVERENSKOMST DER UNIONEN FAGFORENING HAR MEDLEMMER

(SE UTFYLLENDE BESTEMMELSER I DEN ENKELTE PROTOKOLL / OVERENSKOMST):

### OVERENSKOMSTEN FOR BYGGEINDUSTRIEN

Det gis et generelt tillegg på kr 1,00 pr. time fra 1. april 2018.

#### § 2-2.1 Voksne arbeidstakere (nybegynner)

minstefortjeneste .....kr 177,67 pr time

§ 2-2.1 Etter et år .....kr 181,01 pr. time

§ 2-2.3 Tillegg for fagbrev .....kr 12,80 pr. time

§ 2-2.4 Ferievikarer 18–23 år .....kr 152,54 pr time

#### Lærlinger

§ 2-5.2 Lærlinger 3. året 40 % Minst .....kr 76,19 pr. time

§ 2-5.2 Lærlinger 4. året 60 % Minst .....kr 114,28 pr. time

#### Unge arbeidere

§ 2-6 Unge arbeidere Minst .....kr 124,08 pr. time

#### § 3-5.4 C Skiftarbeid

§ 3-3.4 c) Skifttillegg for 2. skift .....kr 21,67 pr. time

§ 3-3.4 c) Skifttillegg for 3. skift .....kr 28,02 pr. time

§ 3-3.4 c) Skifttillegg for helgeskift .....kr 102,47 pr. time

§ 3-6 Matpenger heves til .....kr 86,50

#### Ikrafttredelse

Alle lønnssetninger gjøres gjeldende fra 1. april, med unntak av satsene i § 3-5.4 C, som gjelder fra 27. april.

### FELLESOVERENSKOMSTEN FOR BYGGFAG

Alle satser gjelder fra 1. april, med unntak av satsene i § 6 og § 7, som gjelder fra den 27. april.

#### § 2-1 Garantert Minstefortjeneste:

Minstelønn, fagarbeider .....kr 203,80 pr. time

Minstelønn, ufaglært

m/minst ett års bransjeerfaring .....kr 191,00 pr. time

Minstelønn, ufaglært uten bransjeerfaring .....kr 183,10 pr. time

Minstelønn, arbeidstakere under 18 år .....kr 122,90 pr. time

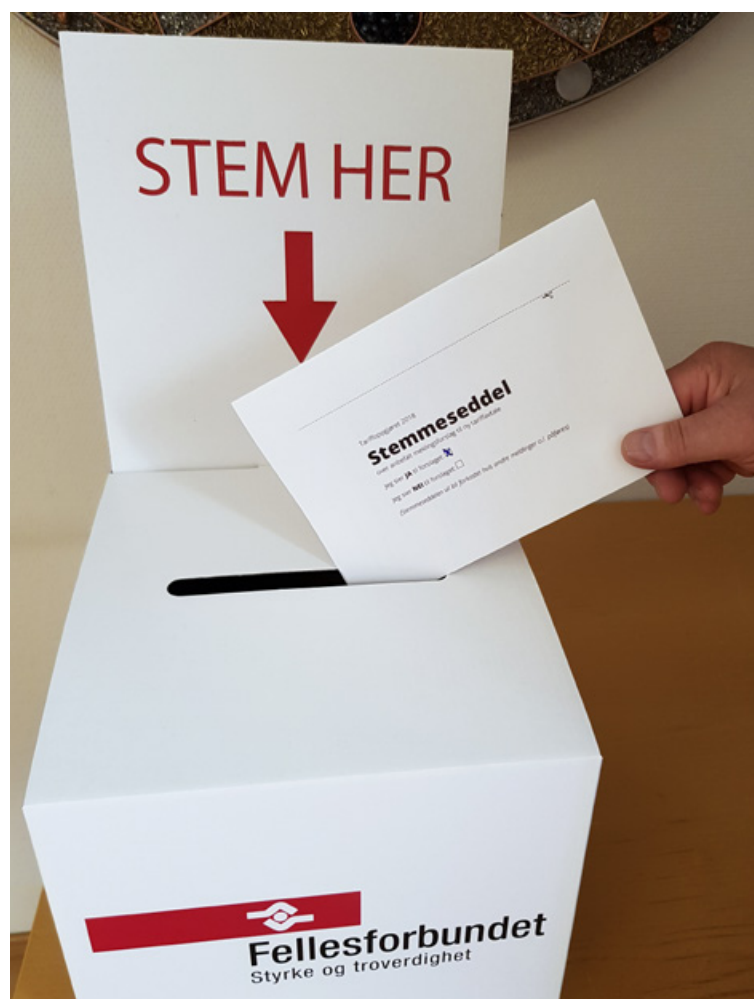
#### § 2-7 Overtidsgodtgjørelse

Overtidsgrunnlag .....kr 260,38 pr. time

#### § 2-10 Diverse tillegg

§ 2-10.1 Minste godtgjørelse bas .....kr 7,30 pr. time

§ 2-10.2 Smusstillegg .....kr 4,40 pr. time



Tariffoppgjøret ble vedtatt i uravstemning den 26. april og offentliggjort av riksmeklingsmannen den 27. april.

#### § 2-11 Verktøygodtgjørelse

Forskalere og tømrere .....kr 1,70 pr. time

Murere, flisleggere, sementpussere og

terazzoarbeidere .....kr 1,20 pr. time

#### § 2-13 Matpenger / kafépenge

§ 2-13.1 Matpenger ved overtid .....kr 86,50

§ 2-13.2 Kafépenge .....kr 27,40

Påslagsprosent akkordtariffene pr. 1. august 2018 er:

Blikkenslagerfaget .....96,31 %

Malerfaget .....16,75 %

Murerfaget .....16,75 %

Rørleggerfaget .....12,48 %

Taktekkerfaget .....44,91 %

Tømmerfaget .....	minst kr	200,94
Betongfagene .....	minst kr	239,57
Anleggsgartnerfaget.....		173 øre

#### § 6-4 Skiftarbeid

For 2. skift på hverdager .....	kr	27,58 pr. time
For 3. skift på hverdager .....	kr	44,10 pr. time
På lørdager etter kl. 13.00 og på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt .....	kr	108,70

#### § 7-2 Reise hvor nattopphold ikke er nødvendig

Avstand mellom bolig og arbeidsplass i km	Sats når du ordner transporten selv		Når arbeidsgiver ordner transport	
	Voksne arbeidstakere	Lærlinger	Voksne arbeidstakere	Lærlinger
7,5–15	98,10	83,39	58,70	41,09
15–30	162,50	138,13	98,20	68,74
30–45	190,80	162,18	117,40	82,18
45–60	218,40	185,64	137,00	95,90
60–75	247,80	210,63	157,40	110,18

Eventuelle bompenger og fergebilletter refunderes av bedriften i sin helhet dersom avstanden er over 7,5 km.

#### Reise og gangtid Rørleggere (FOB § 7.2 pkt. 8.3)

Reise- og gangtid inntil 1,5 timer daglig faller utenfor arbeidstiden. For denne tid betales:		
Rørlegger .....	kr	109,50 pr. time
Ufaglært .....	kr	100,10 pr. time
Lærling .....	kr	75,50 pr. time

#### OFFSHOREBILAGET

##### 11. Lønnsbestemmelser (fra 1. april)

11.2 Offshoret tillegg .....	kr	78,80
11.5 Nattillegg .....	kr	42,46
11.6 Tilkomstteknikk .....	kr	46,98

#### OVERENSKOMSTEN FOR ASFALTARBEID OG VEIVEDLIKEHOLD

Det gis et generelt tillegg på kr 1,00 pr. time fra 1. april 2018.

##### §2 Lønnsbestemmelser fra 1. april 2018

1. Øvede arbeidstakere.....	kr	195,52
2. Arbeidstakere med yrkeserfaring.....	kr	188,24
3. Arbeidstakere over 18 år uten yrkeserfaring .....	kr	182,00
9. Smusstillegg.....	kr	18,80
10. Tillegg for arbeid i tunnel og lukkede rom.....	kr	18,80
13. Matpenger.....	kr	86,50

§ 6-7 Betalingsregler.....	kr	95,00
Helligdagsgodtgjørelse B-ordningen fra 1. mai 2018.....	kr	10,44

#### HAVBRUKSOVERENSKOMSTEN

Det gis et generelt tillegg på kr 1,00 pr. time fra 1. april 2018.

##### Minstelønn ufaglært

	37,5 t/uke	36,5 t/uke	35,5 t/uke	33,5 t/uke
0–1 år i bedriften	kr 183,50	kr 188,53	kr 193,84	kr 204,81
1 år i bedriften	kr 185,50	kr 190,59	kr 195,95	kr 207,04
Fagarbeidertillegg	kr 12,50			

Ukevakter.....	kr	105,00
Helgevakter.....	kr	525,00
Vakt på bevegelige helligdager 1. og 17. mai.....	kr	224,00

#### OVERENSKOMSTEN FOR JORDBRUKS- OG GARTNERINÆRINGENE

Det gis et generelt tillegg, samt et lavtlønnstillegg, på i alt kr 3,50 pr. time, med virkning fra 1. april.

##### § 3.2 Faste ansatte over 18 år:

0 års ansiennitet.....	kr	138,55
1 års ansiennitet .....	kr	141,20
2 års ansiennitet .....	kr	145,95
4 års ansiennitet .....	kr	153,65
6 års ansiennitet.....	kr	160,15

§ Avløserer under 18 år.....	kr	108,15
------------------------------	----	--------

##### § 3.2 Avløserer over 18 år:

0 års ansiennitet.....	kr	138,55
1 års ansiennitet .....	kr	140,90
2 års ansiennitet .....	kr	145,65
4 års ansiennitet .....	kr	154,45
6 års ansiennitet.....	kr	160,50
8 års ansiennitet.....	kr	165,45

§3.2.1 Tillegg for fagarbeidere .....	kr	11,75
---------------------------------------	----	-------

#### OVERENSKOMSTEN FOR STEININDUSTRIEN

Det gis et generelt tillegg på kr 1,30 pr. time.

§ 2.5.1 Matpenger m.m. ....	kr	86,50
-----------------------------	----	-------

##### § 3.1.1 Voksne arbeidstakere (over 18 år) betales

personlige lønninger som skal være minst .....

##### § 3.1.2 Øvede arbeidere som har arbeidet

minst 5 år i faget betales minst .....

§ 3.1.3 Unge arbeidstakere (under 18 år) .....

§ 3.1.4 Tillegg for fagbrev minst .....

##### § 3.1.7 Tillegg for arbeid med ornamentar og

skulpturer minst .....

Tillegg for arbeid med inskripsjon minst.....



# NÅ ER FORHÅPENTLIGVIS «TUREN» KOMMET TIL ANLEGGSGARTNERBRANSJEN

► TEKST OG FOTO: ATLE VEDAA

I begynnelsen av oktober måned i fjor mottok Unionen Fagforening en henvendelse fra ansatte ved en av byens anleggsgartnerbedrifter, hvor det ble ytret ønske om å få besøk av en representant fra foreningen. Undertegnede oppsøkte vedkommende og slik startet vårt «gjensyn» med ansatte fra Jans Hageservice AS.

## REKRUTTERINGSPROSJEKT I ANLEGGSGARTNERBRANSJEN

Om vi går noen år tilbake drev undertegnede med ett rekrutteringsprosjekt opp mot anleggsgartnerbransjen. Vi var i den situasjonen at på tross av at det finnes flere anleggsgartnerbedrifter i vårt organisasjonsområde, så hadde ingen av bedriftene tariffavtaler?

Dette ville vi prøve å gjøre noe med og i over ett helt år ble ansatte i de ulike bedriftene oppsøkt hvorav flere valgte å organisere seg. Så var også tilfelle i Jans Hageservice hvor en «håndfull» ble organisert den gangen. Problemet var imidlertid at samtidig som noen organiserte seg underveis, så var det andre som forsvant ut igjen i den andre enden. Dette gjaldt i alle bedriftene vi jobbet opp imot noe som førte til at vi aldri kom i posisjon til å ha tilstrekkelig antall organiserte slik at vi kunne kreve tariffavtaler.

Det viste seg også underveis i vårt arbeid at på tross av at flere av anleggsgartnerbedriftene var og fremdeles er medlemsbedrifter i NHO, så var arbeidsgiverne lite fornøyd da det kom for en dag at deres ansatte var i ferd med å organisere seg. På enkelte av disse bedriftene var dette også en direkte årsak til at noen av de som hadde organisert seg, valgte å melde seg ut igjen!

## BEHOVET FOR EN TARIFFAVTALE MELDTE SEG

Så tilbake til fjorårets møte med ansatte fra Jans Hageservice. Undertegnede var i begynnelsen rundt omkring på ett par av prosjektene bedriften hadde. Vi avklarte imidlertid fort at det var ønskelig å få innkalt ansatte ved bedriften til ett felles møte med oss her i Unionen Fagforening. Den 13 november avholdt vi ett slikt møte. På møtet stilte 12 kvinner og



Klubbleder i Jans Hageservice AS, Christer Slettebakken.

menn opp hvorav tre alt var organisert. Åtte organiserte seg på møtet. Det ble foretatt valg av tillitsvalgte og vi avtalte at vi skulle prøve å få med enda flere før det ble krevd tariffavtale. Den 22. november ble så tariffavtalen krevd. På dette tidspunktet hadde vi 15 medlemmer i bedriften.

Jans Hageservice er pr dags dato en bedrift med ca. 24 ansatte, hvorav 20 er organiserbare. Siden tariffavtalen kom på plass har vi «mistet» ett par medlemmer! Det er imidlertid fremdeles 15 organiserte ved bedriften, siden vi også driver ett kontinuerlig rekrutteringsarbeid i dette tilfellet i samarbeid med tillitsvalgt.

Christer Slettebakken som er klubbleder hos Jans Hageservice forklarer litt av årsaken til at vi lykkes med å organisere folk denne gangen.

Jans Hageservice har vokst betraktelig som bedrift siden sist Unionen prøvde å organisere ansatte.

Det er ofte slik at når bedriftene får flere ansatte så melder også behovet seg blant de ansatte for den tryggheten ett medlemskap i en fagforening gir. Dessuten føles det jo rimelig fornuftig at vi som ansatte valgte å organisere oss i Fellesforbundet all den tid bedriften alt var organisert i NHO, skyter Christer inn.

Christer har også ett annet «hjertebarn» i denne sammenhengen. Anleggsgartnerbransjen har utviklet seg til en kompleks bransje hvor de ansatte innehar en stor og allsidig kompetanse. Det bør imidlertid være et tankeskors når ingen av anleggsgartnerne i en så stor by som Bergen har tariffavtale, ja før vi fikk den på plass da retter Christer seg selv med et smil!

# PÅ TAKET

► TEKST: JOAKIM VATNE

## OM MEG

Joakim Vatne, 24 år gammel. Jobber i Icopal Bergen som fagarbeider og bas, og har vært taktekker i 4 år. Bosatt på Laksevåg med samboer og driver med fotball på fritiden. Skal også begynne å studere bygg/deltid på fagskolen fra høsten av.

## HVORFOR BLE DU TAKTEKKER?

Jeg startet i lære etter jeg ble uteksaminert på Norges Toppidrettsgymnas i 2014. Dette var hovedsakelig fordi jeg ønsket å arbeide med et fysisk yrke.

## LÆRETID

Jeg startet i Fløysand Tak, hvor jeg ble i totalt 1,5 år. Dette var et firma som tok godt vare på meg og gav mye god lærdom. Med gode kollegaer, trivsel og god oppfølging av bedriften ble taktekker yrket noe jeg ønsket å satse på og lage en karriere av.

Etter 1 år valgte jeg å flytte østover og fikk lære plass hos Icopal Lillehammer. Dette var mer eller mindre et gjennombrudd for meg og mitt arbeidsliv. Overgangen fra time-basert arbeid til akkord var stor.

Læretiden min bestod at jeg gikk med ulike lag over en periode for å få med meg mest mulig lærdom av de ulike arbeidsledere, noe som var veldig nyttig og jeg fikk med meg gode råd av noen av landets beste taktekkere.

Samtidig hadde jeg jevnlig oppfølging teoretisk og praktisk med prosjektleder og avdelingsleder fra Icopal og i tillegg en meget god oppfølging av Lærling Øst.

Jeg fullførte fagbrevet mitt i januar igjen, som Fløysand Tak ettersom jeg flyttet hjem til Bergen i sommer. Og etter endt læretid valgte jeg å begynne å arbeide for Icopal Tak igjen, fordi jeg ønsket å jobbe innen akkordsystem, og ikke minst være med på oppstarten til en ny avdeling.

## AKKORD SOM LÆRLING

Under læreperioden var det et stort fokus på at jeg en dag skulle klare å holde samme tempo som basene. Jeg startet helt på bunn når det gjaldt prosentfordeling av akkorden og måtte jobbe meg oppover. Dette var et system som fungerte, og ikke minst gjorde hver eneste arbeidsdag ekstra motiverende.

Siste året som lærling fikk jeg mer og mer ansvar, noe som var meget lærerikt og ikke minst ga meg mersmak hva det betydde å jobbe akkord. Planlegging, rigging, timer og oversikt, punktlighet, utførelse og tempo.

Alt måtte godt planlagt hver dag for å få best resultat for meg selv og mitt lag, og ikke minst for bedriften.



Klubbleder i Icopal Tak AS avd Bergen, Joakim Vatne.

## ICOPAL BERGEN

Icopal Bergen startet i sommer opp igjen etter en tørketid på 10 år. Idag er vi fortsatt under en oppstartsfase, men klatrer hver dag oppover stigen. Vi har levert allerede et par prosjekter. Nå har vi 2 større pågående prosjekter for Skanska Norge og FM Strand som går mot en slutfase rundt juni/juli. Vi har fått inn mange gode taktekkere og en meget god ledelse, som gjør at Icopal Bergen vil være et firma å regne med i tiden fremover.

## HVORFOR JOBBE AKKORD OG VÆRE FAGORGANISERT?

Grunnen for jeg liker best å arbeide i et akkordsystem er helt klart arbeidsetikken. Her jobber alle for hverandre og har et felles mål. Det å få mest mulig effektive dager, uten masse småpauser er veldig viktig. Det jobbes i et jevnt tempo hele dagen, noe som gjør at arbeidsdagene går fort unna.

Det mest positive med ett akkordsystem er helt klart at kundene får det de ønsker til riktig tid, med yrkes stolthet og kvalitet over arbeidet. Dette gjør at vi får fornøyde kunder, god fortjeneste både til arbeidere og bedriften.

Det å være organisert bidrar til gode arbeidsforhold, lønnsomhet, trygghet og sikkerhet og samtidig mange gode fordeler. Noe jeg personlig mener flere i byggebransjen bør ta nytte av.

Samtidig er det godt å ha Fellesforbundet i ryggen. Vi i Icopal Bergen har allerede levert mange målebrev, med positive tall. Noe som er veldig kjekt. Jeg vil også trekke frem samarbeidet med Fellesforbundet avd. 747 Unionen Fagforening og oppmåler Kjetil Dahle, som kommer å måler for oss og gir oss veldig raske tilbakemeldinger.

Det er en spennende tid i vente, og nå som våren og sommeren kommer skal det bli mange gode målebrev fremover og forhåpentligvis flere medlemmer.

Christer peker på at maskinførere i anleggsbransjen ifølge det han selv erfarer hever høyere lønninger enn det han opplever på egen og kollegenes vegne. Vi i anleggsgartnerbransjen ligger ett godt stykke under dette nivået, på tross av at vi faktisk utfører avanserte oppgaver med våre maskiner til sine tider, for ikke å snakke om selve håndverket! Videre så er nødvendigvis ikke anleggsgartnerbransjen slik at de ansatte holder ut så veldig lenge. Arbeidet er til tider tungt og da er det greit å vite at man i en bedrift med tariffavtale også har den tryggheten som en Avtalefestet pensjon (AFP) gir.

Hva vet vel jeg sier Christer avslutningsvis. Kanskje blir jeg anleggsgartner resten av livet? Jeg vil at min bransje skal være seriøs og trygg! Da trengs det flere bedrifter enn Jans Hageservice med tariffavtale. Når vi samtidig vet at det organiserte arbeidslivet står for seriøsitet og kompetanseheving bør det være viktig at vi som arbeidstakere også selv tar ett ansvar ved at vi organiserer oss og bidrar til dette.

## VI VIL GJERNE HA FLERE MED PÅ LAGET

Unionen Fagforening ser det som viktig at også anleggsgartnerbransjen nå representert ved Jans Hageservice blir en del av det organiserte arbeidslivet. I den anledning er det også viktig at en engasjert tillitsvalgt som Christer Slettebakken også ble valgt inn i styret i Unionen Fagforening på årsmøtet den 19. april. Vi kan imidlertid ikke slå oss til ro med at bare en av bedriftene i denne bransjen har fått på plass tariffavtale. Vi kommer derfor til å jobbe videre også opp mot de øvrige bedriftene. Akkurat nå tyder mye på at det ikke skal bli så alt for lenge til at vi kan annonsere hvem den neste anleggsgartnerbedriften med tariffavtale blir.

Skulle det være noen av våre lesere der ute som kjenner noen, eller sågar jobber i anleggsgartnerbransjen blir undertegnede takknemlig for om jeg blir kontaktet. Send gjerne en e-post til [atle.wedaa@fellesforbundet.org](mailto:atle.wedaa@fellesforbundet.org) så kan vi gjøre en avtale og ta oss en prat!





## Polski pracownik w Norwegii

» TEKST: KJELL-OLAV RØMO

Tym razem redakcja gazetki związkowej przeprowadziła rozmowę z dwoma polskimi związkowcami, którzy pracują w Veidekke Entreprenør, w firmie, która funkcjonuje 22 lata w norweskiej branży budowlanej.

Jakie są wasze doświadczenia z pracą w Norwegii i jak to jest być polskim pracownikiem w norweskiej firmie?



Krzysztof Kotwicki.

«Był to kluczowy aspekt w otrzymaniu stanowiska pracy w 2012» mówi Kotwicki.

Krzysztof Koziół również przyjechał do Norwegii w 2007r. był on zrekrutowany przez Adecco. Po tym jak został na pewien okres wypożyczony do Veidekke, został zatrudniony w tej firmie w roku 2008.

«Bardzo dobrze wykorzystałem czas na kursie norweskiego zorganizowanym przez Adecco» mówi Krzysztof. Również i on uważa, że fakt, że mówił trochę po norwesku był decydujący o ofercie stałej pracy w Veidekke. Umiejętności językowe z czasem się poprawiły, ale były na wagę złota, pomimo tego, że obydwoje mieli oczywiście opanowany swój zawód.

Poza tym, droga do otrzymania norweskiego «fagbrev» nie trwała zbyt długo. Zwłaszcza, że było to możliwe dzięki przystosowanym kursom i egzaminom przez Veidekke. Koziół jest z zawodu betoniarem, a Kotwicki jest cieślą. Gdy nadszedł odpowiedni czas, obydwoje dostali odpowiedzialność jako brygadziści. Koziół np. ostatnimi czasy jest brygadziście Veidekke podczas wykonywania pracy betoniarskiej przy szkole Tveit na Askøy. Obydwoje zawsze mieli te same warunki płacy jak i również pracy jak pozostali pracownicy Veidekke. A ponieważ praca w Veidekke jest zawsze na akord, jest to jedna z najlepszych

firm w branży! Ponadto również rozumiemy, że nie przesadzają mówiąc, że się czują tutaj dobrze

«Nigdy nie odczułem tego, że jestem obcokrajowcem lub w jakiś inny sposób inaczej od reszty podczas mojej pracy w Veidekke» twierdzi Kotwicki, a Koziół również to potwierdza

Obydwoje również mają swoje rodziny w Norwegii. «Czułem, że będę tutaj dłużej, dlatego moja żona się tutaj przeprowadziła» mówi Kotwicki. Od tego czasu urodziło mu się tutaj dwójka dzieci, dlatego tak często w ciągu roku nie jeździ do Polski. Tak samo Koziół, ale on w przeciwności do Kotwickiego podróżuje częściej do kraju niż Kotwicki. Jego żona wraz z dzieckiem przeprowadzili się tu 7 lat temu. «Jeśli potrzebuje więcej czasu niż okres wakacyjny, który mamy, to otrzymam go od pracodawcy» opowiada. Veidekke nie ma żadnego banku godzin, ale pracownicy mogą załatwić to w inny sposób np. wypracowanie godzin do wolnego. «Nie ma nawet tutaj żadnego problemu z otrzymaniem bezpłatnego urlopu» twierdzi Koziół. «Oczywiście wszystko musi być dopasowane zgodnie z harmonogramem naszej pracy, ale to nigdy nie był jakiś problem dla mnie».

Obydwoje bardzo znają warunki panujące w branży bemaningowej. Koziół sam był zatrudniony w Adecco, a Kotwicki ma znajomych, którzy są zatrudnieni w takich firmach. Obydwoje uważają, że warunki panujące w branży bemanningowej z roku na rok są coraz gorsze.

«Wtedy pomimo wszystko byliśmy zatrudnieni na stałe z gwarancją zapłaty» mówi Koziół. Za te złudne poczucie elastyczności w odniesieniu do podróży do Polski płaci się wysoką cenę ze względu na złe i niebezpieczne warunki pracy.



Krzysztof Koziół.