

BYGGFAG - TARIFF 2012

Hvem er vi?

Det har blitt en tradisjon at Landskonferansene for betongfag, malere, murere, tømrere og rørleggere utgir tariffavis i forkant av tariffoppgjøret. På bakgrunn av den positive mottakelsen de forgående utgivelsene har fått ser vi ingen grunn til å bryte denne tradisjonen.

Avisa er ment som informasjon, inspirasjon og mobilisering til avdelingene og medlemmene. Vi prøver å sammenfatte byggfagenes utfordringer og krav foran tariffoppgjøret i 2012. Det er som alltid aktiviteten ute som avgjør utfallet i tariffoppgjøret, og vi håper at avisa bidrar til dette. I all beskjedenhet mener vi at Tariff 10 spilte en betydningsfull rolle i å utforme krav og mobilisere mot tariffoppgjøret i fjor og bidro til at vi kunne vinne streiken.

Lederne for landskonferansene har utgjort redaksjonskomité og har selv bidratt med å skrive og utforme avisa. Alle artikler er signerte og står på egne bein.

Vi har samtidig kommet med enkelte forslag til endringer av overenskomsten. Dette er kladdeforslag, ment som en drahjelp for å konkretisere krav.

25 fagforeninger har bestilt 7500 aviser. Solid nok en gang. Vi håper forventningene innfris.

Her er lista over de som har gjort tariffavisa mulig:

Agder Fagforening, Fellesforbundet avd. 3
Byggfag Drammen- Bærum
Fellesforbundet avd 1 Oslo - Akershus
Fellesforbundet avd 57 Nord-Rogaland
Fellesforbundet avd. 7 Vestfold
Fellesforbundet avd. 576 (Steinkjer)
Fellesforbundet avd. 730 (Stavanger)
Fellesforbundet avd 765 (Trondheim)
Fellesforbundet Avd 146 Namdal Fagfor
Fellesforbundet Sandnes & Omegn
Glåmdal Fagforening, Fellesforbundet avd. 647
Fellesforbundet avdeling 8 Telemark
Oslo Bygningsarbeiderforening
Malernes Forening (Trondheim)
Moss Bygningsarbeiderforening
Rørleggernes Fagforening (Oslo)
Rørleggersvennenes Forening (Bergen)
Rørleggernes Forening (Trondheim)
Trondheim Bygningsarbeiderforening
Fellesforbundet Nord-Hålogaland
Tømrer og Byggfagforeningen (Oslo)
Østfold Fagforening, Fellesforbundet avd. 026
Unionen Fagforening (Bergen)
Tømrernes Fagforening (Bergen)
Fellesforbundet Salten Fagforening avd 89
Fellesforbundet avd 108 Innherred Fagforening

Hilsen Redaksjonen:

Helge Breistein, LK tømmer, Byggfag Drammen- Bærum
Ingjald Gaare, LK mur, Fellesforbundet avd 765, Trondheim
Jorge Dahl, LK rørlegger, Rørleggersvennenes Forening, Bergen
Jan Rune Brovoll, LK maler, Malernes Forening, Trondheim
Petter Vellesen, LK betongfag, Oslo Bygningsarbeiderforening



Moderasjon?

Ulike statistikker viser det samme: Den delen av verdiskapinga som går til lønninger, har sunket de siste 25 – 30 årene. I Norge gikk 74 % til lønninger i 1988, mens andelen sank til 53 % i 2006. Resten gikk til eierne. Dette er en internasjonal trend. Utviklinga i reallønna viser det samme. I mange land har reallønna sunket (USA) eller stagnert (Tyskland), mens produktiviteten har økt betydelig i samme periode. Samtidig ser vi også at lønnsforskjellene øker. Den tiendedelen som har høyest lønn, har tatt en stadig større del av kaka, mens andelen for alle andre grupper har sunket.

Finanskrisa

Kostnadene som redningspakkene til finanskrisa har påført regjeringene rundt om i verden, må nå betales. Og for at finanskapitalen skal slippe å skrive ned verdiene sine, overføres kostnadene til lønsmottakerne. Lønnsnedslag, dårligere pensjon og velferd, stigende arbeidsløshet, særlig for ungdom. Dette er medisinen som skal redde bankene og finansspekulantene fra å tape. Men det er mange, også kjente økonomer, som mener at denne politikken uunngåelig vil føre til nye kriser.

Virkningene for oss

Norge har sluppet relativt lett fra finanskrisa. Arbeidsledigheten her er lav, og vi har hatt reallønnsøkning for vanlige lønnstakere. Men de internasjonale trendene slår også ut her, landet vårt er integrert i den kapitalistiske verdensøkonomien. Gjennom EØS-medlemsskapet blir vi påført en rekke liberaliseringstiltak som svekker fagbevegelsens innflytelse og legger et hardt press på lønns og arbeidsvilkår. Vi har fått et todelt arbeidsmarked der sosial dumping er en viktig bestanddel. Lønnsutviklinga i bygningsbransjen har vært svakere de siste årene enn gjennomsnittet i landet.

Er moderasjon det rette?

Hvilken betydning har disse trendene for vår lønnskamp?

For det første: Det er berettiget og rettferdig å kjempe for en større andel av verdiskapinga, både når det gjelder lønns og arbeidsvilkår og forsvar av pensjoner og velferdsordninger.

For det andre: Vi lever i ulvetider. Kapitalen er på offensiven og ei ny krise truer. Fagbevegelsen er den viktigste motkrafta, og den er sterkt svekket utover i Europa og USA. Faktisk er vi i Skandinavia i en særstilling. Dette gir oss en fordel og et ansvar. Å kjempe for å forbedre våre vilkår er også en solidarisk handling i forhold til våre likestilte rundt om i verden. Men vi må være forberedt på en tøff kamp. Det siste tiåret har det vært tre streiker i forbindelse med våre oppgjør (2000, 2006 og 2010). Med de holdningene NHO viser, er det best å forberede seg også i det kommende oppgjøret. Forberede seg på streik, og ta en grundig diskusjon om hvilke krav vi vil prioritere.

Tekst: Ingjald Gaare



Hvor vil arbeidsgiverne?

Et stort og ubesvart spørsmål er hvilken retning arbeidsgiverne i byggevirksomheten vil at bransjen skal ta. Det er nemlig stor forskjell på det de sier og det de gjør.

I festtaler og oppslag i media vil de fleste arbeidsgivere hevde at de vil ha et seriøst arbeidsliv. Like fullt bruker de underentreprenører og –leverandører som driver på en alt annet enn seriøs måte. De påstår at de har rutiner som skal fange opp sosial dumping, men dette er bare et fikenblad som de skjuler sine egentlige motiver bak: De er ute etter billigst mulig arbeidskraft og krysser fingrene for at underbetaling og utbytting ikke blir avslørt på deres byggeplasser.

De fleste av de store entreprenørene, og også arbeidsgivere i håndverksfagene, har som uttalt mål at de skal ekspandere kraftig. Noen vil fordoble omsetningen. Men ingen har planer om å ansette flere folk. Økningen i omsetning skjer stort sett ved oppkjøp, mens det ser ut som om arbeidskraftsbehovet skal skje ved innleie og bortsetting. Arbeidsgiverne bekymrer seg over utviklinga i bransjen, samtidig som de setter tak på antall ansatte i egen bedrift. Hvordan henger dette sammen?

Arbeidsgiverne sier at de satser på helse, miljø og sikkerhet og skolerer sine ansatte i dette. Samtidig bruker de arbeidskraft som ikke kan kommunisere med andre på byggeplassen og som ikke har fått engang grunnleggende sikkerhetsopplæring. På byggeplassene skjuler de dette ved å avtvinge underskrifter fra den enkelte på at man har satt seg inn i sikkerhetsbestemmelsene, uten å sørge for at dette er tilfelle. Ansvarsfraskrivning kaller man dette. Leiefirmaene gir stort sett ikke denne opplæringa,

og hvis de gjør, trekker de gjerne de ansatte i lønn for den tida de går på de nødvendige kurs.

Bedriftene «skriker» etter faglært arbeidskraft, men tar ikke inn lærlinger. Uansett hva de sier etterspør de egentlig ikke fagarbeidere med en solid faglig og allsidig plattform, men spesialarbeidere som bare kan deler av faget og som de kan kvitte seg med når det ikke lenger er bruk for dem. Fagene uthules kraftig og arbeidsgiverne kritiserer skoleverket, men gjør ikke reint i sitt eget reir.

Firmaene vil gjerne ha «produktivitetsfremmende lønssystemer», men gjør hva de kan for å unngå akkordlønnssystemet med landsomfattende akkordtariffer. Selv om dette målesystemet har vist seg å være svært stimulerende, både til innsats, initiativ og opplæring velger bedriftene å vrake det til fordel for bedriftsinterne systemer som ikke tjener til annet enn å skjule dårlig produktivitet. I tillegg velger heller bedriftene å satse på «billig» arbeidskraft uten å sørge for rasjonell produksjon.

Det er et alternativ til dette: Bedriftene kan ansette folk fast i egen bedrift, på samme lønns- og arbeidsforhold og med trygghet for arbeidsplassen. De kan legge planer for hvordan denne arbeidskrafta kan skaffes. (Mange entreprenører driver for tida store kampanjer for å få tak i sivilingeniører. Hvorfor gjør de ikke tilsvarende for å få tak i fagarbeidere?) De kan ta inn flere lærlinger og de kan drive med

etter- og videreutdanning. Hvorfor er det ingen bedrifter som setter i gang programmer for å lære østeuropeisk arbeidskraft det nødvendige om norsk byggeskikk og standarder og sette dem i stand til å ta norsk fagbrev? Når de må bruke underleverandører kan de stille krav til at firmaet er seriøst, for eksempel ved å kreve at de har tariffavtale. Bedriftene kan drive et HMS-arbeid som gjelder alle bygningsarbeidere på en plass, ikke bare egne ansatte. De kan samarbeide med fagforeningene og målekantorene om å utvikle et godt lønssystem.

I avisa Tariff 10, for to år siden altså, skrev vi en artikkel som het «To veier for byggebransjen. Det ser ut som om arbeidsgiverne har valgt, og det ser dessverre ut til at de har valgt den gale veien, den som fører til nedbygging, oppsmuldring av fagene og dårlig produktivitet. Kort sagt forslumming av bransjen. Fagbevegelsen mener at vi bør ta den veien som fører til styrking av fagopplæring, satsing på teknologisk utvikling og høyere produktivitet. Det er ennå ikke for seint, og tariffoppgjøret er også denne gangen en velegnet arena for å kjøre denne kampen.

Tekst: Helge Breistein, Jorge Dahl, Ingjald Gaare, Jan Rune Brovoll, Petter Vellesen

Fellesforbundets frist for innsending av tariff-forslag fra avdelingene er 24. oktober. Forbundets bransjekonferanse er 2. – 3. november.

Minstelønnsgaranti på 85% må fortsatt være et hovedkrav!

Streiken i 2010 betød et markert skritt framover for minstelønnsatsene i byggfagene. Også reguleringsbestemmelsene ble endret noe for å hindre at minstelønna blir hengende etter i mellomoppgjørene eller i samordnede oppgjør. Men det er fortsatt langt igjen til at minstelønna for fagarbeidere er kommet opp på 85 % av gjennomsnittet. Og de reguleringsbestemmelsene vi har nå gir ingen garanti på linje med en fast prosentsats (85%). Dette har vært et hovedkrav for oss gjennom mange tariffoppgjør nå og må fortsatt være det.

- Sosial dumping. Gjennom allmenngjøringsloven blir minstelønna i Fellesoverenskomsten for byggfag (Fob) gjeldende for alle på bygningsarbeid i Norge. Dermed vil en minstelønnsgaranti på 85 % hindre økende lønnsforskjeller og sosial dumping.
- Også satsene for ufaglærte må økes tilsvarende. Etter løftet i satsene ved oppjøret i 2010 så vi at en del bedrifter innførte strengere formelle krav til fagarbeidere: Bare norske fagbrev ble akseptert. Dette gjør det desto viktigere å få hevet satsene også for arbeidere uten fagbrev.

Dessuten må vi arbeide for å gjøre det lettere å få akseptert utenlandske fagbrev på linje med norske.

- Å binde minstelønna til en prosentsats i forhold til gjennomsnittslønna (overtidsgrunnlaget) sikrer en automatisk regulering. På den måten slipper vi at heving av minstelønnsatsen blir et hovedkrav ved hvert eneste hovedoppgjør.

Forslag til ny tekst i overenskomsten:

For fagarbeider gjelder en garantert minstefortjeneste på 85 % av grunnlaget for beregning av overtid i § 2-8

For arbeidstakere uten fag- eller svennebrev med minst ett års bransjeerfaring gjelder en garantert minstefortjeneste på 77 % av overtidsgrunnlaget i § 2-8.

For arbeidstakere med mindre enn ett års bransjeerfaring gjelder en garantert minstefortjeneste på 72 % av overtidsgrunnlaget i § 2-8.

Forsvar overtidsgrunnlaget!

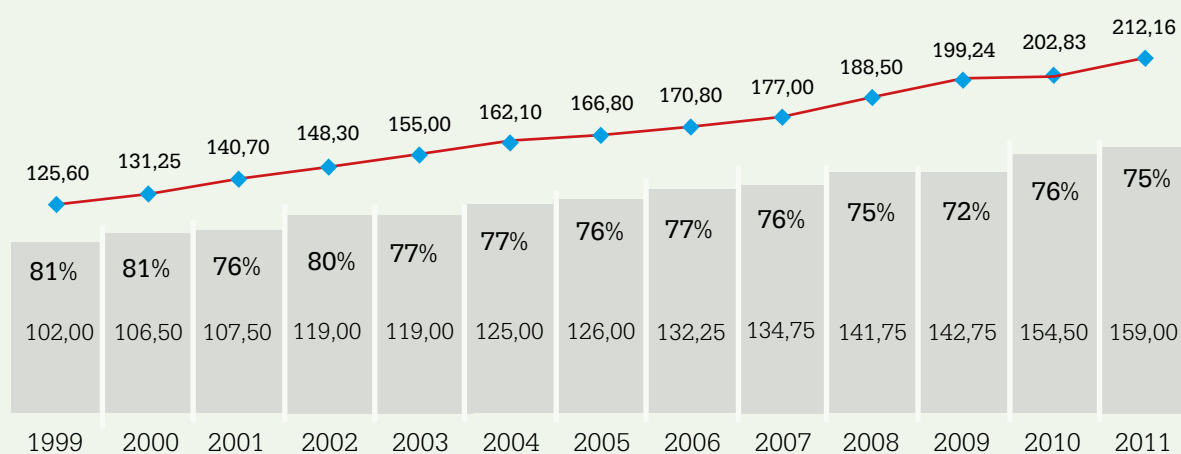
Det er ventet at BNL vil gå til angrep på beregningsmåten for overtidsgrunnlaget ved det kommende oppjøret. At denne satsen fremkommer ved statistiske beregninger og ikke er gjenstand for forhandlinger er noe arbeidsgiverne lenge har mislikt. Den lavest lønte delen av bransjen, vikarbyråene og bedrifter som ikke er medlemmer i NHO, er ikke med i statistikken.

Etter hvert som mange av NHO-bedriftene nå satser på bare å beholde en mindre kjerne av høykvalifiserte egne ansatte, mens resten av behovet for arbeidskraft dekkes ved innleie eller bortsetting, bidrar dette til at gjennomsnittslønna stiger. Mange klubber bruker overtidssatsen som utgangspunkt i lokale forhandlinger, for disse er det også av stor betydning at vi beholder den beregningsmåten vi har hatt til nå.

Tekst: Ingjald Gaare

Minstelønn og lønn

- Overtidsgrunnlaget, FOB § 2-8, som uttrykk for lønnsutviklinga
- Minstelønn fagarbeider, FOB § 2-2



År	Sats overtid	% årlig stigning	Minstelønn	% av sats overtid
1998	kr 117,00		kr 102,00	87 %
1999	kr 125,60	7,4 %	kr 102,00	81 %
2000	kr 131,25	4,5 %	kr 106,50	81 %
2001	kr 140,70	7,2 %	kr 107,50	76 %
2002	kr 148,30	5,4 %	kr 119,00	80 %
2003	kr 155,00	4,5 %	kr 119,00	77 %
2004	kr 162,10	4,6 %	kr 125,00	77 %
2005	kr 166,80	2,9 %	kr 126,00	76 %
2006	kr 170,80	2,4 %	kr 132,25	77 %
2007	kr 177,00	3,6 %	kr 134,75	76 %
2008	kr 188,50	6,5 %	kr 141,75	75 %
2009	kr 199,24	5,7 %	kr 142,75	72 %
2010	kr 202,83	1,8 %	kr 154,50	76 %
2011	kr 212,16	4,6 %	kr 159,00	75 %

Akkord, overenskomsten og Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøundersøkelser viser at bygningsarbeiderne opplever de har et godt psykisk og et hardt fysisk arbeidsmiljø. Det siste gir seg utslag i mange slutter tidlig i yrket gjennom omskolering eller uførepensjon.

Akkord som lønssystem har en positiv effekt på det psykiske arbeidsmiljøet ved at en er organisert i lag for å utføre arbeidsoppgaver som en har stor grad kontroll og innflytelse over.

Når Arbeidstilsynet nå har et fokus på bransjen og belastningsplager gjennom føre-var aksjonen er bakgrunnen at ansatte i bransjen er mer utsatt for arbeidsrelatert sykdom og uførhet enn i de fleste andre bransjer.

En konsekvens av dette kan bli arbeidsgiver får pålegg om å innføre nye arbeidsmetoder, hjelpemidler eller produkter. Det må være viktig for oss og lønssystemets framtid å være i forkant av en slik utvikling ved revisjoner av FOB og akkordtariffene. Vi må ikke havne i en situasjon hvor tradisjoner, kortsiktighet og manglende revidering overenskomster og akkordtariffer bidrar til at vi blir motkrefter til en utvikling som vi på lang sikt vil tjene på.

Så hva er egentlig status i dag for bestemmelsene i AML, overenskomsten og akkordtariffen?

Som på andre områder så er det slik at overenskomsten ikke kan undergrave bestemmelser i AML. Vi kan gjøre de bedre, men ikke svekke dem.

Det helt sentrale er arbeidsgivers ansvar for systematisk HMS-arbeid gjennom AML § 3-1(1):

For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Systematisk HMS-arbeid innebærer at arbeidsgiver skal: c) Kartlegge farer og problemer og på den bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide og iverksette planer og tiltak for å redusere risikoen. Lønssystemer er omtalt i § 4-1. (2). Generelle krav til arbeidsmiljøet:

Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder prestasjonslønn, teknologi mv skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

I boken «Arbeidsmiljø – kommentar og praksis» av Atle Johansen og Einar Stueland påpekes det at lønssystemet er en del av tariffavtalen og at det er partene som har ansvaret for å endre eventuelle prestasjonslønn.

FOB har et kapittel 5 som omhandler HMS. Der er det ingen beskrivelse av hvordan partene mener risikovurderingen skal skje og hva som er de tillitsvalgte rolle. Akkordtariffens poster og forutsetningen for tidsettingen er heller ikke basert på en gjennomgang av krav til HMS. I FOB § 4-17 om tilpasning til



akkordtariffen til den tekniske og utvikling og andre forhold står det:

Akkordtariffens priser/tider og bestemmelser er bygd på de arbeidsmetoder og arbeidsforhold som gjaldt ved akkordprisens fastsettelse. Begge parter kan til enhver tid forlange at det blir tatt opp forhandlinger om endring av akkordtariffen på grunn av endrede arbeidsmetoder, forbedrede maskiner, andre materialer og lignende som forrykker det grunnlag som akkordtariffens priser ble bygd på.

For eksempel har akkordtariffen for tømmeret poster for montering av plater med 120 cm bredde, plater som er over 20 kg og hvor tiden er basert på at tradisjonelt håndteres platene av en person.

I veiledningen til forskrift om tungt og ensformig arbeid står det derimot at «ved gjentatte løft ... anbefales bruk av hensiktsmessige hjelpemidler...».

På en konkret forespørsel fra Avd. 765 svarte Arbeidstilsynet:

Egnede tekniske hjelpemidler bør benyttes ved håndtering av alle typer standard gipsplater og sammenlignbare plater, så lenge det er mulig og hensiktsmessig. Manuell håndtering av standard gipsplater >12,5 mm x 900 mm x 2500 mm og sammenlignbare objekter vurderes i utgangspunktet som uforsvarlig, og bør normalt unngås.

Konklusjonen er derfor at noen arbeidsmetoder/produkter som en gang var vanlig og som lå til grunn ved tidsettingen, ikke er i samsvar med dagens krav og anbefalinger iht AML.

Det kan medføre at verken vi eller arbeidsgiverne bidrar til utvikling av produkter, hjelpemidler og arbeidsmetoder i tråd med lovens og forskriftens krav. Hvis derimot arbeidsgiver tar sitt ansvar, kartlegger årsaken til eks. langtidshaværet og ulykker, påpeker de arbeidsmetoder som må endres og beslutter tiltak som eks. arbeidsrullering, forbud mot stiger, gardintrapper og innføring av hjelpemidler må ikke vi stå der og påstå at da går det ikke å arbeide akkord. Da graver vi graven til lønssystemet.

Hva må gjøres?

Vi må både komme med forslag til revideringen av FOB til neste tariffoppgjør, samt kreve gjennomgang av akkordtariffene med formål å ta bort arbeidsmetoder og produkter som «normalt ikke skal benyttes».

Forslag til nytt kap. 5 i FOB

Arbeidsgiver skal sørge for systematisk oppfølging av gjeldende krav i lov og forskrifter for å fremme helse, miljø og sikkerhet.

Det viktigste arbeidet er å eliminere risiko i prosjekterings- og planleggingsfasen

Før arbeidet starter skal det være en gjennomgang med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte vedrørende valg av arbeidsmetoder, produkter og hjelpemidler som er nødvendig for å ivareta kravene til god helse, miljø og sikkerhet.

Forslag til nytt punkt kap. 4 i FOB

(og lokalt avtalte prestasjonslønnssystemer)

Akkordtariffene og akkordavtalene (lokalt avtalte prestasjonslønnssystemer) skal være basert på at arbeidet skal utføres med produkter, hjelpemidler og arbeidsmetoder i henhold til de krav som stilles i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter.

Akkordtariffene skal ikke prissette arbeid som i henhold til arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter en normalt skal unngå.

Der stedlige forhold tilsier at enkelte arbeidsoppgaver ikke kan utføres med de metoder og hjelpemidler som normalt skal benyttes skal det anses som utariffert og skal forhandles etter 4-7.

Hvis arbeidet utføres en måte som ikke ivaretar HMS-kravene gir det begge parter rett til å avbryte akkordavtalen.

Tekst: Steinar Krogstad



Hvem skal betale for deltakelse ved hjelpeaksjoner?

Frivillige organisasjoner og Sivilforsvaret er helt avgjørende aktører i leteberedskapen i Norge. Ved lokale leteaksjoner er samfunnet avhengig av at frivillige, lokalkjente mannskaper er beredt til å rykke ut. Det sier seg selv at en slik beredskap er et helt nødvendig supplement til politi og forsvar, både i forhold til responstid og i forhold til at samfunnet ikke vil ha mulighet for å ha tilstrekkelig med mannskaper tilgjengelig til enhver tid. Men hvem skal betale lønnen til mannskapene?

I offentlig sektor har det lenge vært en selvfølge at mannskaper som blir utkalt får fri med lønn. Blant våre medlemmer er det mange som er i beredskap, og Norsk Folkehjelp oppfordrer flere til å delta aktivt. Det er for øvrig et hinder at dette i dag må finansieres av den enkelte deltaker, og det er til og med arbeidsgivere som nekter ansatte som blir kalt ut fri uten lønn. Det er på høy tid at også privat sektor bidrar til dette viktige samfunnsansvaret, dessuten er det en viktig verdi for bedriftene at ansatte driver med frivillig arbeid.

I avtaleverket vårt bør det komme inn bestemmelser om rett til fri, og noe om hvem som skal dekke lønn. I og med at offentlig ansatte normalt har dette i et lokalt lønnsdirektiv, og det faktum at slike leteaksjoner selvsagt først og fremst er et offentlig ansvar, burde det kanskje være et felles krav fra partene til regjeringen om en offentlig refusjonsordning til bedriftene?

Dette er et spørsmål som selvsagt hører hjemme i flere forbund i LO, og kanskje også i revisjonen av

Hovedavtalen. Men noen må starte diskusjonen. Og dersom en løsning inneholder elementer av at arbeidsgiverne våre skal bidra med betaling, hører det hjemme i tariffhandlingene. Vi oppfordrer dere derfor til å diskutere temaet, og til å sende inn forslag.

Tekst: Jorge Dahl

Finansiering av etter- og videreutdanningsreformen

Regjeringen, som er på plass i sin andre periode takket være en aktiv deltakelse fra LO, har et spesielt ansvar for å sette dette spørsmålet på dagsordenen. Soria Moria erklæringen sier helt klart at det må legges et grunnlag for finansiering av etter- og videreutdanningsreformen (EVU-reformen) sammen med partene i arbeidslivet, slik at retten til etter- og videreutdanning skal bli reell. Tariffoppgjøret i 2012 kan være siste mulighet for å få dette på plass på mange år dersom Høyre fortsetter sin framgang.

Nødvendig omstilling i industrien til en "grønn" industri krever omfattende etter- og videreutdanning. EVU er således viktig for utvikling av norske bedrifter og for den enkelte arbeidstaker. Retten til permisjon har arbeidstakerne hatt lenge, men den blir lite brukt når det ikke følger med penger til livsopphold under utdanningspermisjonen. Utdanningen kan finansieres ved at det opprettes fond knyttet til tariffavtalen.

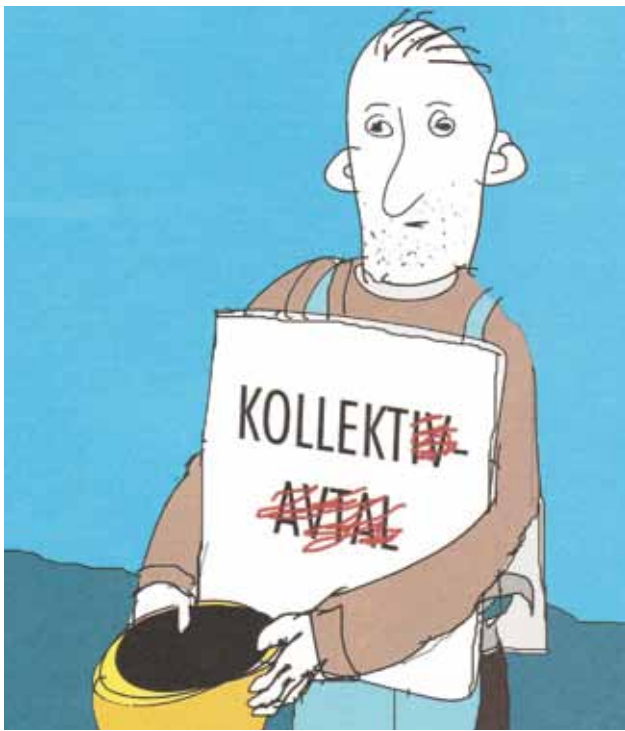
Finansiering av reformen kan bli et sentralt spørsmål i hovedoppgjøret neste vår. En modell for finansiering kan være basert på en opparbeiding av økonomiske rettigheter i et fond knyttet til tariffavtalen, som administreres av partene i fellesskap. En slik ordning kan komme på plass i hovedoppgjøret i 2012, ved at partene blir enig om en prosentandel av bedriftens totale lønnsmidler som skal tilføres et slikt fond. Det må på tilsvarende måte inngås en avtale med myndighetene om hvordan og hvor mye det offentlige skal bidra med når de ansatte skal ta ut permisjon. I utgangspunktet bør det offentlige andel være tilsvarende det som betales i arbeidsledighetstrygd. Sammen med myndighetene må det lages retningslinjer for uttak av fondet, og ordningen må være knyttet til tariffavtalen tilsvarende dagens AFP-ordning.

Det er dere som avgjør om denne saken skal ha et hovedfokus i tariffoppgjøret!

Tekst: Jorge Dahl



Tariffavtalene må også omfatte innleide arbeidere



Den store veksten i bruken av innleid arbeidskraft både i vår bransje og i andre deler av arbeidslivet truer med å underminere hele grunnlaget for fagbevegelsen: De landsomfattende kollektive tariffavtalene og de lønns- og arbeidsvilkår som er forankret der. Også bestemmelser som vi har kjempet fram i lovverker er satt på spill.

Det har vært en lang debatt i fagbevegelsen om hva slags tarifforhold de innleide arbeiderne skal ha. Fellesforbundet krevde foran forrige tariffoppgjør at de måtte omfattes av de eksisterende tariffavtalene, men i tolvte time inngikk LO den såkalte «Prinsippavtalen for bemanningsbransjen», noe som førte til at Fellesforbundet frafalt kravet sitt.

Prinsippavtalen for bemanningsbransjen har ikke vist seg å være et egnet redskap. Vi har bare klart å gjøre den gjeldende i et par – tre bedrifter, og den fungerer ikke godt nok der heller. Den er alt for svak når det gjelder de fleste av bestemmelsene som har med lønn og andre goder å gjøre, og sikrer ikke likebehandling av innleide arbeidstakere. Tvert i mot

sementerer den en todeling av arbeidsmarkedet, som både fører til sosial dumping og til en uheldig konkurransevridning.

Vi må styrke tariffbestemmelsene som kan være et hjelpemiddel i kampen for faste ansettelser og mot bruk av innleie. Derfor må Prinsippavtalen forkastes og våre tariffavtaler også omfatte utleievirksomheten. Forslaget fra 2010 må reises på nytt!

Fellesoverenskomstens § 1-1 Tariffavtalens omfang må derfor forandres. Her er et forslag til ny tekst.

Denne tariffavtale omfatter alt bygningsarbeid som tariffbundne medlemmer av NHO har eller får til utførelse i hele landet, også offshorearbeid i henhold til offshoreavtalen, bilag 16, herunder alt bygningsarbeid som utføres av arbeidstakere som er ansatt i bemanningsforetak som er tariffbundne medlemmer av NHO.

Tekst: Petter Vellesen

Bedret tjenestepensjon med kollektiv forvaltning

Ansatte i det private næringslivet har hatt krav på Obligatorisk tjeneste pensjon (OTP) siden 2006. OTP kommer i tillegg til folketrygden og administreres av ulike finansinstitusjoner. Minsteinnskuddet er i dag på to prosent av lønnen etter et fratrukk på en G (79 216,-). Ordningen er ikke tariffestet og forvaltningen er utenfor ansattes styring. Hva kan gjøres?

Offentlig sektor har et godt, billig og fleksibelt system som gjør det lett å skifte jobb uten kompliserende regler for overføring eller opptjening av pensjon. Dette må kunne danne mønster for alle tjenestepensjonsordninger både i forhold til form og innhold. Det bør derfor opprettes en kollektiv pensjonskasse i privat sektor, eid av partene i fellesskap. Alle tjenestepensjonene må samordnes, uten at noen taper opptjente rettigheter, dermed vil alle kunne ta tjenestepensjonene med seg uten problemer

mellom arbeidsgivere, uavhengig av sektorer. Kollektivt forvaltede ordninger er mye rimeligere og gir en sikker avkastning. En kollektiv pensjonskasse vil forhindre at store deler av avkastningen av innbetalte pensjonsinnskudd forsvinner som forvaltningshonorarer eller i dårlige aksjespekulasjoner i de private finansinstitusjonene.

OTP bør også tariffestet og forvaltes gjennom en kollektiv pensjonskasse eid av partene i fellesskap.

Kun på den måten kan vi ha full kontroll over egne pensjonsmidler, avsatt av arbeidsgiver. En tariffesting innebærer også en forsterkning av loven, og en mulighet til å bedre ordningen under lønnsforhandlinger.

Hvor sentralt ønsker vi at dette spørsmålet skal være i oppgjøret i 2012?

Tekst: Jorge Dahl

Nye bestemmelser om byggfagenes lønssystem

Ved tariffoppgjøret i 1996 fikk FOBen en ny bestemmelse i § 2-6 om Supplerende lønssystemer. Denne var ikke den vi ønsket, men resultatet kom etter 2tautrekninger/kompromiss under forhandlingene.

Siden er denne bestemmelsen utvidet/endret i 2 tariffoppgjør. Fremdeles fungerte den ikke og nesten ingen tok hensyn til bestemmelsen.

Dette på tross av at vi som parter og brukere innså at avlønning som lå utenfor Hovedlønnssystemet «fløt» i tariffomt rom. I 2004 begynte noen av avdelingene i østlandsområdet å jobbe ut nye bestemmelser for det som lå utenom hovedlønnssystemet.

Dette brukte vi litt tid på grunnet at vi ikke klarte å

bli helt enige og at det var nødvendig og «rydde» opp i en del gamle holdninger.

Våren 2008 hadde vi klart et opplegg for nye bestemmelser. Ved tariffoppgjøret i 2008, ble et bearbejdet forslag tatt opp. Det ble ikke noe resultat i dette oppgjøret. Forbundet og BNL tok opp tankene rundt dette forslag og hadde framforhandlet (organisasjonsmessig enighet) om nye bestemmelser og tok dette inn i tariffoppgjøret 2010, på tross av enighet mellom organisasjonene (BNL og Fellesforbundet)

i forkant, ble forslaget blankt avvist og trukket fra BNLs side under forhandlingene.

Vårt håp er at forhandlingene i 2012 får inn denne bestemmelsen som forbundet har framforhandlet med BNL.

Tekst: Helge Breistein

Er kravet om minstelønnsgaranti på 85 % fortsatt viktig?

Torbjørn Graneggen er oppmåler for murerfaget i Trondheim, og i tillegg organisasjonsarbeider i den nylig sammenslåtte avd. 765 (Tidligere Tømmerne og Murerne fagforeninger i byen).

Torbjørn, Trondheim er jo kjent som hovedstaden for målevirksomheten i byggfagene, hvordan er statusen for murerfaget?

Det har vært vanskelig å holde nivået på oppmålt arbeid fra før finanskrisa. Siste vinter har det vært permitteringer i flere firma. Nå har det riktignok bedret seg, men det største problemet er at de to største firmaene i murerbransjen i Trondheim ikke har tariffavtale. Det ene av de to operer med uorganiserte polakker, det andre med en kombinasjon av innleide og stort sett uorganiserte. Disse to bedriftene tar en god del av de større jobbene som hadde vært fine målingsjobber.

Disse bedriftene vinner altså i anbudskonkurransen. Er ikke allmenngjøringa tilstrekkelig for å sikre like konkurransevilkår og lik lønn?

Tydeligvis ikke. Nå ligger jo minstelønna som er allmenngjort et godt stykke under den gjengse lønna for fagarbeidere, og i tillegg gir overenskomsten en

del andre goder som de uorganiserte bedriftene slipper unna. Vi kan heller ikke se bort fra at en del ulovligheter når det gjelder overtidsbetaling og evt. andre ting forekommer i større omfang i disse bedriftene. Dette er jo noe vi prøver å avdekke, men det er vanskelig, og vi er nok ikke så dyktige som vi burde vært.

Kravet om ei garantert minstelønn på 85 % for fagarbeidere har vært tatt opp gjennom flere tariffoppgjør de siste årene. Mener du at vi fortsatt skal fronte dette?

Ja. Fortsatt dominerer bedrifter med tariffavtale og relativt seriøse forhold bygningsbransjen i Norge, men innslaget av useriøsitet og sosial dumping er skremmende stort. Mange seriøse bedrifter må kjempe hardt for å holde hodet over vannet. I denne situasjonen er det viktig at den allmenngjorte minstelønna ikke blir liggende for lavt. Det er ikke gitt at bransjen i framtida vil se slik ut som i dag. I mange land er bygningsarbeid lavtlønnsarbeid dominert av innleie og løsarbeidere. Det er kanskje slik at vi må akseptere import av arbeidskraft for å løse noen av arbeidsoppgavene våre, men vi kan ikke akseptere at dette skal underminere lønns og arbeidsvilkår i landet vårt. For øvrig vil 85%-kravet bety en lavtlønnsgaranti som vil gjelde for alle, og som automatisk vil følge lønnsutviklinga – uten at det må gjøres til et hovedkrav ved tariffoppgjørene annethvert år.

Men er det ikke slik at dette kravet vil stenge døra for arbeidsinnvandrere?

Ja, slik var det enkelte journalister prøvde å fremstille det under streiken i 2010. Men parolen er «Norsk lønn i Norge» enten du er herfra eller fra Polen eller de baltiske landene. Det beste beviset for at kravet er riktig, er de mange polakkene som støttet helhertet opp om streiken i fjor. «Streiken er viktigst for oss» var det mange av dem som sa.

Tekst: Inggjald Gaare





Etterlysning

Tariffoppgjøret i 2006 (etter en ministreiken) gav oss visst nok en ny akkordtariff for tømmerfaget i følge forbundets Arve Bakke. Viser i den forbindelse til løpeseddelen for tariffoppgjøret i 2006.

«Fullt gjennomslag for videre utvikling av akkordtariffen for tømmerfaget som skal utvikles til å gjelde alle bygningstyper. Tariffen skal avløse gjeldene tariff etter en prøveperiode»

Viser videre til [informasjonsmateriellet](#) for det anbefalte forslag i 2006.

Her uttaler Arve Bakke «Streiken førte til at vi fikk løst striden rundt den nye tømmer tariffen. Nå er dette lønssystemet som forbundet har arbeidet for i flere år endelig på skinnene. Dett er en seier for medlemmene og jeg antar at spesielt tømmerne er strålende fornøyd»

Medlemmene var fornøyd da, men har siden ikke sett noe til tariffen eller til forbundets «Styrke og Troverdighet»

Nå har medlemmene mistet troen på at det kommer noen ny tariff.

Jeg har i denne avisen til flere tariffoppgjør etter 2006 etterlyst når forbundets leder vil komme på banen og få i gang arbeidet med det han lovet i 2006. Et framforhandlet resultat som tømmerne aldri har fått.

Når Arve Bakke nå eventuelt går inn i sin siste periode som leder for forbundet, håper jeg at hans dårlige samvittighet rundt dette vil gjøre alt for å få partene til å gi tømmerne den tariffen de var lovet i 2006.

Ellers blir dette siste spikeren i kisten til vårt lønssystem

Tekst: Helge Breistein

Streiken 2010 – og neste gang

Tariffoppgjøret 2010 var preget av flere viktige prinsipielle spørsmål: Å minske gapet mellom minstelønn og gjennomsnittslønn, retten til faste ansettelse, og sentral lønnsfastsetting fremfor lokale trynetillegg.

I alle disse spørsmålene var det så stor avstand mellom partene at det førte til streik: Bygningsarbeiderne gikk først ut i kamp for å heve minstelønna, og vant etter fire dager. Transportarbeiderne streika i tre uker og vant frem med krav som skulle regulere bruken av utleieselskaper. Og til slutt vant Fagforbundets medlemmer sin streik for sentrale tillegg.

Selv om norsk fagbevegelse innkasserte flere viktige seire, er det grunn til å se på hvordan streikeberedskapen vår fungerte. Grunnen til det er enkel: Andre viktige prinsipielle spørsmål står i kø, og på området sosial dumping vet vi at motparten vår er ualmennlig aggressiv. I vår nære omverden foregår det en dramatisk forskyvning i styrkeforholdene på arbeidsmarkedet. I Danmark og Sverige har LO mistet hundretusener av medlemmer, og utleieselskap, sosial dumping og profesjonelle fagforeningsknusingsfirmaer preger bildet. Samlet må vi oppsummere at sannsynligheten for flere streiker i årene som kommer er stor.

Det gjør det maktpåliggende for oss å ta et skritt tilbake og analysere streiken vi gjennomførte våren 2010. Noen spørsmål som må diskuteres er: Hvor effektiv var streiken? Var det utbredt med streikebryteri, og hvordan ble det i så fall håndtert? Hvordan var bevisstheten rundt streikegrunnlaget? Ble utenlandske arbeidere engasjert i konflikten, eller sto de på sidelinja? Jeg skal her nevne noen av de erfaringene vi gjorde oss i Oslo.

Media

Hvordan fungerte kommunikasjonen, til egne med-

lemmer og samfunnet forøvrig? Den første dagen lovet ikke særlig godt. Flere tv- og radioinnslag fra rundt om i landet handlet om frustrerte streikende som ikke visste hva de streika for. Fra forbundet var det dørgende stille i de avgjørende morgentimene, og pressekonferansen senere på dagen var ytterst sparsommelig med informasjon om hva det ble streiket for. Dermed ble det opp til de lokale streikekomiteene og avdelingene å fylle gapet etter beste evne. Det fungerte ganske godt – men det er ikke noen grunn til å forvente at vi vil lykkes like godt neste gang.

Det bør derfor avklares hva slags mediestrategi forbundet har i forkant av neste mulige konflikt, og arbeidsdelingen mellom forbundet og avdelingene bør så langt det er mulig avklares på forhånd.

Det viktigste er uansett at kravene til tariffoppgjøret er godt kjent blant medlemmene på forhånd. Det betyr at man må informere og agitere for kravene i god tid før en eventuell streik. Dette arbeidet må påbegynnes i det øyeblikket kravene er fastsatt og trappest opp fram mot streiketidspunktet.

Streikebryteri

Vi opererte med en definisjon som sa at alt arbeid på FOBens område var å anse som streikebryteri. Det var en linje vi klarte å håndheve under LO-streiken i 2000; i 2010 maktet vi det ikke. Dette skyldtes det enorme omfanget som innleie og bortsetting av arbeid har fått hos de store entreprenørene. Vi forsøkte å løse problemet med åtte omreisende streikevaktlag, noe vi bare delvis lyktes med. Det var enighet om at den inkluderende linja vi la oss på fungerte ganske godt, ved å oppfordre arbeidere inne på plassene om å "bli med på streiken" fremfor å skjelle dem ut. Byggeplasser som insisterte på å fortsette driften fikk besøk av omreisende streikevakter, og de som ikke stengte når de høflig ble bedt om det, fikk oppleve kinesisk høflighet: Hundrevis av streikevakter i stedet for en håndfull. Dette var en god måte å holde trøkket oppe på blant medlemmene, og fungerte mobiliserende og motiverende. Likevel avdekket altså streiken at vi hadde store problemer knytta til streikeberedskapen. Enda verre er det nok allikevel at streiken avdekket at både organisasjonsgraden

og tariffdekninga er alt for lav. Derfor var det mange bedrifter og arbeidere som mente at de hadde "rett" til å holde hjula i gang – antakelig med loven i hånd.

Avdelingene bør i samarbeid med de tillitsvalgte sørge for å ha god oversikt over pågående prosjekter, og over hvilke aktører som finnes hvor. Dette gjelder særlig i forkant av oppgjør som kan ende med streik. Omfanget av innleie og bortsetting må begrenses, og kampen for faste ansettelse skjerpes. Den pågående utviklingen svekker en streiks effektivitet dramatisk, og skulle vi havne i en lengre konflikt vil dette kunne være av avgjørende betydning.

Den beste måten å forebygge en tilsvarende situasjon på vil allikevel være å rekruttere flere medlemmer og å sørge for at det blir oppretta tariffavtaler. På den måten vil vi unngå streikebryteri og sørge for at streikeresultatet får direkte konsekvenser for medlemmene. Dette arbeidet må først og fremst foregå i perioden mellom tariffoppgjørene. Det er i en ekstrem situasjon som en streik er at vi tydelig ser nødvendigheten av det.

Språk

En særlig utfordring var knytta til utenlandske arbeidere, som ofte jobber i firmaer uten tariffavtale, og som sjelden følger med på norske nyheter. I Oslo ble dette løst ved at alle de omreisende streikevaktlagene hadde med seg minst to polsk-språklig medlemmer. De holdt appeller og snakket med polske arbeidere inne på plassene som ble stengt, og dette fungerte i all hovedsak godt. Mange utenlandske medlemmer var aktive deltagere i streiken, og det var enkelt å mobilisere rundt streikegrunnlaget. Paradoksalt nok opplevde vi på noen plasser at det kun var de utenlandske arbeiderne som var organisert, og at deres norske kollegaer fortsatte å jobbe.

Det er viktig å ha en beredskap for å kunne håndtere de største språkgruppene (polsk, litauisk, rumensk) under en konflikt, og det må jobbes særskilt med å mobilisere utenlandske medlemmer til streikevaktarbeid.

Tekst: Jonas Bals

