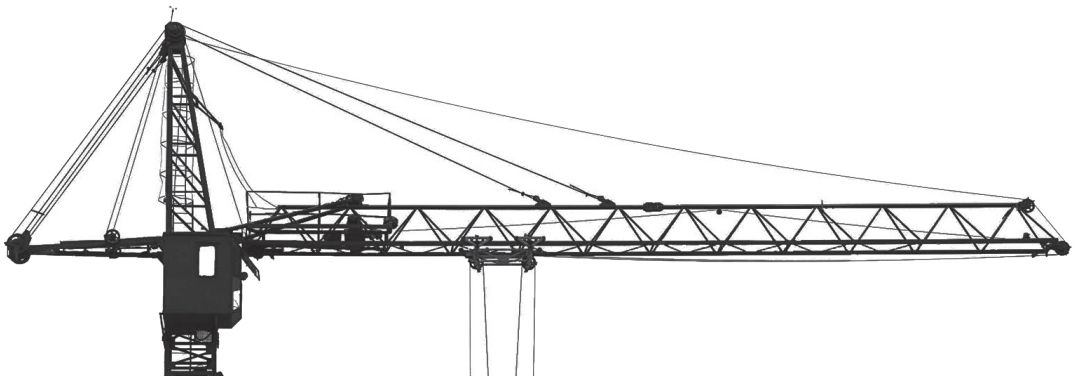


Nr. 3 - 2022 • 19. årgang • Returadresse: Møllergata 24 • 0179 Oslo

BYGNINGSARBEIDEREN

– De var som slaver! side 4 og 5

Asbest er fortsatt et problem side 6

Akkord på godt og vondt side 7

Brakkemøte med Hent-ansatte side 8

Christian Justnes ny forbundssekretær side 9

Byggeglede på Bygdøy side 10 og 11

Intervju om «det grønne skiftet» side 12 og 13

Internasjonalt side 16 og 17

I historiens lys side 18

Leder

Arbeidstid

Av Alexander Hopland-Wøien
Leder
Fellesforbundet
avd. 601 Tømrer og byggfagforenigen
arbeidernes fagforening

Byggebransjen er en internasjonal bransje. For noen uker sia var Bygningsarbeidernes fagforening og Tømrer og byggfagforeningen på Livsvitenskapssenteret hvor HENT er i gang med å oppføre bygninger. På veien inn til plassen henger det flagg fra 24 forskjellige nasjoner. Noen arbeidstakere bor ved byggeplassen, mens andre bor en lang flytur fra den. Da er behovet for en fleksibel arbeidstid nødvendig, men det kan ikke skli ut og gå utover normalarbeidsdagen. Da vi trenger å ta kontroll over arbeidstida gjennom lov- og avtaleverk. Det blir mer aktuelt, med mangel på arbeidskraft i Norge, så blir behovet for å finne arbeidskraft utenfor landets grenser nødvendig. Vi har gode ordninger i tariffavtalen, men det er ikke tilstrekkelig. Det må jobbes aktivt med bestemmelsene.

Problemet er når arbeidstidsordningene blir fleksible for arbeidsgiveren, på bekostning av forutsigbarhet for arbeidstakeren.

Problemet er når arbeidstidsordningene blir fleksible for arbeidsgiveren, på bekostning av forutsigbarhet for arbeidstakeren. Når for eksempel gjennomsnittsberegning av arbeidstid blir brukt for å unngå overtidsbetaling, så blir arbeidstid et virkemiddel for å sosialt dumpe arbeidstakere. Det truer også normalarbeidsdagen for de som jobber 7,5 timer 5 dager i uka, ved at arbeidsplasser kan drives 10-12 timer om dagen.

Uten en arbeidsplan, ingen gyldig avtale.

Kravet om en arbeidsplan som sier når man skal jobbe og når man skal ha fri bør være absolutt. Uten en arbeidsplan, ingen gyldig avtale. Dette sikrer for det første, at man vet når man skal jobbe, og ha fri. Det vil også gi et klart skille om hva som er normaltid (i gjennomsnittsberegningen) og hva som er overtid.

Andre løsninger som bør diskuteres er adgangen til individuell avtale om gjennomsnittsberegning, adgangen til å inngå avtaler utover normalarbeidstid i bedrifter uten tariffavtale med mer.

Frem mot Fellesforbundets landsmøte i 2023 må spørsmålet om arbeidstid diskuteres. LO-kongressen krevde en gjennomgang av hele arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven. Det er viktig å være tidlig ute, og ta eierskap til endringene som kommer, slik at vi kan ta kontrollen tilbake over arbeidstid og normalarbeidsdag.

Alexander Hopland-Wøien

Leder
Fellesforbundet avd. 601
Tømrer og byggfagforenigen

Tariff-nemnda

Tariffnemnda har hatt møter 27. oktober og 1. november 2022.

Der ble det besluttet at Fellesoverenskomsten for Byggfag fortsatt skal være allmenngjort.

Det betyr at minstesatsene i overenskomsten gjelder som lovbestemt minstelønn.

Allmenngjøringen trer i kraft 1. desember.

KONTAKTINFORMASJON:

Vi tar gjerne i mot innlegg. Stoff må være undertegnet med navn, og artikkelen bør ikke være lenger enn en A4 side. (maskinskrevet). Vi tillater oss å rette opp skrivefeil før stoffet trykkes.

Redaksjonen: Petter Vellesen,
Ken Gordon Solfjeld, Magne Glimdal,
Joachim Espe og Rune Ask.
Layout: Gjerholm AS
Trykk: Nr1 Trykk as

Forsidebilde:
Hent AS har ansatt over 100 betongarbeidere i Oslo. I oktober hadde vi brakkemøte med noen av dem.
De fleste kommer fra Portugal.
(Foto: Bård Hamborg Bjerkeli)

Fellesforbundet Avdeling 1 Oslo Akershus
Nannestadgata 2b, 2000 Lillestrøm
Telefon: 23 06 18 90, Telefaks: 23 06 18 91
E-post: avd001@fellesforbundet.org
hjemmeside:
www.fellesforbundet.no/avd001
Kontortid: 08.00-15.30,
sommertid kl. 08.00-15.00
Leder: Magne Glimdal

Fellesforbundet avdeling 601
Tømrer og Byggfagforeningen
Østre Aker vei 24, 0581 Oslo
Telefon: 22 99 28 70, Telefaks: 22 99 28 71
E-post: post@byggfag.org
http://www.byggfag.org
Kontortid: M-T: 08.00-15.30, F: til 13.30
Leder: Alexander Hopland-Wøien

Fellesforbundet avd 600
Bygningsarbeidernes fagforening
Møllergata 24, 0179 Oslo
Telefon: 22 99 47 40
e-post: post@bygnngsarbeider.no
Hjemmeside: www.bygningsarbeider.no
Kontortid: Mandag-fredag 08.00-15.30
Leder: Joachim Espe

Fellesforbundet avdeling 614
Byggfag Drammen-Bærum
Buskerudveien 72, 3024 Drammen
Telefon: 907 11 000
e-post: post@byggba.no
Kontortid: 08.00-15.30
(sommertid 08.00-15.00)
Leder: Rune Ask

Landskonferansen for byggfag vil satse på akkord

I helga 23. – 25. september samlet over 90 bygningsarbeidere seg til konferanse i Sarpsborg. Landskonferansen for byggfag er en samling av bygningsarbeidere innen, betong-, mur-, maler- og tømrerfaget.

Tekst og foto: Petter Vellesen

Dette er en konferanse eid og styrt av de tilsluttede fagforeningene. Det var utsendinger fra ca 20 avdelinger i Fellesforbundet, og østlandsavdelingene var godt representert.

På konferansen var en av hovedsakene akkordtariffene, hvor det også var fagvise drøftinger. Landskonferansen for byggfag er samstemt i at systemet med landsomfattende akkordtariffer og måling i byggefagene har en framtid og må satses på. Konferansen vedtok en uttalelse som sier at akkordtariffene er et lønnssystem for framtida. Det ble også brukt mye tid på å oppsummere vårens tariffoppgjør, men først og fremst å se framover: Landskonferansen mener det må være et konkurransefortrinn å ha tariffavtale og at krav om å prioritere tariffbedrifter både må inn i overenskomsten og i offentlige innkjøpsmodeller.

Landskonferansen vedtok også uttalelser om kraftpolitikk, om sykelønnsordningen og om bedre samarbeid med Arbeidstilsynet. Det ble også vedtatt en oppfordring om at Fellesforbundet oppretter en stilling for å følge opp innskjerpingene i innleiebestemmelsene.

Det nye styret i Landskonferansen for byggfag består av leder Terje Larsen, avd 600, murer, nestleder Helge Breisten, avd. 614, tømrer, kasserer: Arnfinn Reinertsen, avd. 3, tømrer, sekretær: Marius Tønnessen, avd. 764, maler og styremdlemmene Jarle Berakvam, avdeling 730, tømrer, Terje Eriksen, avd. 768, betong og Jan Petter Gurholt, avd 8, tømrer.

Landskonferansen samlet mer enn 90 deltakere.

Uttalelsen om akkord kan du lese her.
De andre uttalelsene finner du på www.bygningsarbeider.no

AKKORDTARIFFENE
– et lønnssystem for framtida

Landskonferansen for byggfag er samstemt i at systemet med landsomfattende akkordtariffer og måling i byggefagene har en framtid og må satses på.

For å få akkordtariffene til å bli det foretrukne lønnssystemet må det gjøres en rekke tiltak. Vi vil i første rekke peke på behovet for digitale verktøy og at målekontorene får digital tilgang til bedriftenes systemer. Overenskomstens og akkordtariffenes bestemmelser rundt måling baserer seg i stor grad på gammeldags teknologi på dette området, og det trengs en fornyelse, både for å gjøre målingen mer rasjonell og for å øke interessen for oppmåling.

Basene og akkordtakerne må selvsagt også hele tida få tilgang til det mest moderne av digitale verktøy for å følge opp sitt arbeid med akkorden. I lønnsoppgjøret 2022 ble det bestemt at det skulle settes ned et utvalg som skulle se på hva arbeidstakerne trenger av digitale verktøy. Landskonferansen ber dette utvalget om også å se på dette i forhold til bestemmelsene i §3 i Fellesoverenskomsten for Byggfag.

For tømrernes vedkommende er det et problem at dagens tidtariff ikke er tilpassa moderne utførelse av tømrerarbeid på boligblokker og næringsbygg. Det bør derfor snarest settes i gang et arbeid med å få på plass en tømmertariff for entreprenører.

Landskonferansen ber også sine medlemsavdelinger om å arbeide for akkordtariffenes utbredelse. En nøkkel her er at de må bistå bedriftsklubbene slik at de kan bruke ressurser på påvirke sin ledelse til å bidra inn mot BNL for å fremme akkordtariffens fremtid.

RØRLEGGER-KONFERANSEN går inn i Bygg

I helgen 4. – 6, november var et 30-talls rørleggere, hvorav 7 kvinner, samlet til landskonferanse i Bergen.

Konferansen vedtok gode uttalelser som peker framover for rørleggerfaget og byggebransjen!

Landskonferansen for rørleggere har bestått som selvstendig landskonferanse siden 1956, men nå besluttet man å gå sammen med resten av byggfagene, og bli en del av Landskonferansen for byggfag. Det er litt vemodig, men samtidig mente en enstemmig konferanse at det vil styrke byggfagenes posisjon og kampkraft.

Vi ser allerede fram til neste Landskonferanse om 2 år, og tror denne vil bli preget av at rørleggerne har kommet inn!

– De var som slaver!

– Vi hadde saker som kunne være ganske dramatiske og ikke minst triste, sier Ela Maliszewska. En gang kom det en kar som hadde en sak som dreide seg om at han var trukket i lønn fordi han hadde vært borte fra jobben. Han hadde ligget i feber og ikke klart å gå på jobb. Han var totalt avhengig av arbeidsgiveren, men han meldte seg inn i fagforeningen for å få hjelp. Når dette kom arbeidsgiver for øret ble han hentet om natta, kjørt til flyplassen og sendt tilbake til Polen.

Tekst: Petter Vellesen

Ela er selv polsk. Hun kom til Norge som politisk flyktning i 1983 etter at hennes daværende mann hadde sluppet ut fra internering i Polen. I 2004, når Polen ble medlem av EU, ble det fri arbeidsinnvandring. Ela var en av de første som møtte de polske arbeidsinnvandrerne med et fagforeningsperspektiv, og det er dette vi gjerne vil høre mer om.

– Det kan godt være at de første polakkene hadde fått høre om fagforeningen fra den katolske kirken, men noen av dem kom i hvert fall til Oslo Bygningsarbeiderforening, desperate og redde, livredde for å oppsøke oss fordi det kunne bety å miste jobben. De tenkte nok at de var illojale overfor arbeidsgiver, men det var jo arbeidsgiverne som definerte hva illojalitet var. Disse arbeiderne var rett og slett bundet til arbeidsgiverne, på mange måter var de som slaver og

« . . . desperate og redde, livredde for å oppsøke oss fordi det kunne bety å miste jobben.

Noe av det mest matnyttige fagforeningene gjorde, var å arrangere norskkurs, sier Ela Maliszewska, som var med på å organisere de første polakkene som kom til Norge i 2004. (Foto: Agnieszka Bojanowska)

skulle ikke ta kontakt med noen. Av frykt for å bli oppdaga turte de ikke komme på fagforeningskontoret, men vi måtte møte dem på kvelden, på puber eller kafeer.

> **. . . av frykt for å bli oppdaga turte de ikke komme på fagforenings-kontoret . . .**

Roy Pedersen var leder av Oslo Bygningsarbeiderforening den gangen og han var på mange måter en pioner når det gjaldt å organisere denne nye gruppen med polske bygningsarbeidere i Oslo. Når de, tross alt, oppsøkte foreningen hjalp det godt at Roy og Ela var kjærester og at hun kunne brukes som tolk. – Det var jo ikke bare det at jeg kunne språket, sier Ela. – Jeg kjente jo godt til forholdene i Polen og til deres forhold til fagbevegelsen. Norge og Polen var jo på mange måter som to verdener, det norske, gjennomorganiserte samfunnet kontra Polen, hvor det nærmest var vill vest på arbeidsmarkedet. Etter at Polen hadde forlatt kommunismen utviklet det seg nærmest en rå kapitalisme av verste slag i landet, men arbeidsfolk hadde ikke noe særlig tiltro til fagbevegelsen heller. Den forbandt de med et redskap for myndighetene. Derfor var det vanskelig å få dem til å melde seg inn i foreningen til å begynne med, og det var jo problematisk, for da kunne vi jo ikke ta saker for dem heller.

– Hva slags saker var det som plaget disse første østeuropeiske bygningsarbeiderne?

– Det kunne være bosituasjonen eller det at de ble trukket i lønn uten at de fikk noen god grunn for det. De jobbet jo også svært lange dager og ble ofte behandlet veldig dårlig av lederne. Men vi måtte også hjelpe de med ting som ikke var direkte knytta til arbeidsforholda, som å søke barnetrygd eller å få norsk personnummer. Det fantes jo ikke noe servicekontor den gangen og det var heller ikke mange landsmenn å støtte seg til. På mange måter var det bare den katolske kirken og fagforeningen de kunne gå til.

– Men dere kunne vel ikke fortsette å treffes på pub?

– Nei, etter hvert fikk vi samlet flere på kveldsmøter på fagforeningskontoret. De polske jobbet og bodde jo ofte tett sammen og jungeltelegrafen gjorde at foreningen ble kjent og at mange ble nysgjerrige på oss. Det kom gjerne 10-20 stykker på slike møter. Til å begynne med gjorde vi alt dette arbeidet på kveldstid, på fritida vår, og det var jo mange polakker som hadde telefonnummeret mitt, så vi var jo tilgjengelige til alle døgnets tider. Jeg jobbet faktisk i Fellesforbundet på den tida, som kontoransatt, men det føltes som en helt vanlig jobb, uten at jeg fikk kjenne på ideen med fagbevegelsen. Det var gjennom arbeidet med å organisere polske arbeidsinnvandrere at jeg forsto hvor viktig fagbevegelsen er. På mange måter følte jeg meg som den gangen jeg var opposisjonell i Polen.

– Etter hvert fikk du vel jobb i foreningen om jeg ikke husker feil.

– Ja, i Fellesforbundet fikk jeg faktisk kjeft av overordnede fordi jeg drev med dette her. Jeg, som vanlig kontoransatt, måtte slutte å blande meg i faglige saker, så det var ikke så lette arbeidsforhold, men etter hvert ble jeg lånt ut til Distriktskontoret for å være tolk og for å jobbe med de polske medlemmene. Faktisk reiste jeg litt rundt i landet og var tolk i saker for andre distriktskontor også. Etter hvert fikk jeg 50% ansettelse i Oslo Bygningsarbeiderforening og Tømrer og Byggfagforeningen.

> **. . . som vanlig kontoransatt, måtte slutte å blande meg i faglige saker . . .**

> **. . . noe av det mest nyttige og fruktbare vi gjorde var å arrangere norskkurs . . .**

– Noe av det mest nyttige og fruktbare vi gjorde i fagforeningene var å arrangere norskkurs, sier Ela. – Når man skjønte at det å forstå norsk var nøkkelen til å kunne etablere seg i arbeidslivet «på ordentlig» ble disse kursene veldig populære. Jeg har hørt at dere fortsatt arrangerer slike kurs, og det er veldig fornuftig. Men jeg skjønner godt at det er tungt å gjennomføre sånne kurs på fritida etter lange arbeidsdager.

– Til å begynne med var det kanskje ikke så mange av polakkene som jobbet for bemanningsbyråer?

– Nei, ikke alle, men det var da noen, og særlig Adecco var aktive. Jeg må jo si at Adecco faktisk ikke oppførte seg så verst, og de ble jo bedre og bedre etter hvert og til slutt fikk vi jo tariffavtale med dem til og med. Men dette hadde jo aldri skjedd om det ikke hadde vært for fagbevegelsen og at bygningsarbeiderne organiserte seg. Det er jo ingen tvil om at Adecco ble presset nedenfra!

I 2005 tok Ela sluttpakke fra Fellesforbundet. – Det ga meg anledning til å studere, men også da jobbet jeg for foreningen ved siden av. Men vi hadde noen virkelig vanskelige og tunge saker og vi kom bort i litt for mange triste skjebner, så jeg trakk meg helt ut til slutt. Det ble for mye og det gikk utover nattesøvnen. Men jeg sørget jo for at noen overtok etter meg, først Malgorzata Tumidajewicz og siden min datter Julia. Jeg tror det er veldig viktig at det er folk i fagforeningene som kan språket og nyansene, og ikke minst forstår mentaliteten til de polske.

– Jeg regner med at du fortsatt følger med på utviklingen?

– Så klart! Jeg heier jo på foreningens kamp mot bemanningsbransjen og støtter innleieforbudet i Oslo-området. Siden det er mangel på arbeidskraft burde man virkelig presse på for at bedriftene ansetter de innleide som de er helt avhengige av og som de uansett bruker hele tida. For de som vil fortsette å jobbe her til lands er fast ansettelse alfa og omega. Og man kan jo ikke basere arbeidslivet på å låne folk når det trengs! Hele den utviklingen er jo fullstendig feil, avslutter Ela Maliszewska.

Vi godtar ikke sosial dumping, står det på denne 1. maiparolen fra 2007 (Foto: Petter Vellesen)

Seier i Lagmannsretten!

Tekst: Alexander Wøien

Vi har i tidligere utgave av Bygningsarbeideren skrevet om medlemmet som fikk sparken, men vant i tingretten. Dommen ble anket av bedriften, og ble behandlet i lagmannsretten 26. - 28. september.

Lagmannsretten fant frem til at oppsigelsen også var ugyldig, og forkastet anken. Medlemmet har dermed vunnet gjennom i to rettsinnstander godt hjulpet av LO-advokat Eirik Pleym-Johansen. Dommen fra lagmannsretten er godt begrunnet, og det kom tydelig frem at bedriften prøvde å bygge sak mot medlemmet.

Det er godt med seiere, men det må nevnes at dette sannsynligvis ikke hadde vært en sak dersom det var i en bedrift med tariffavtale, og en klubb som kunne grepet inn tidligere i prosessen. Dette viser derfor hvor viktig det er at man har klubber og tillitsvalgte som står samla og er aktive.

Asbest er fortsatt et problem

Vi i Fellesforbundet har vært ute med roperten et par år allerede for å advare mot de alvorlige konsekvensene av manglende kunnskap om asbest. Vi erfarer at unge håndverkere vet for lite om asbest – og frykter at konsekvensen blir at vi ender opp med en ny generasjon asbestofre.

Tekst: Edvard Eidhammer Sørensen

La oss ta det fra begynnelsen. Du har kanskje hørt om at bygningsarbeidere, spesielt de som var aktive på 1960-tallet, gjerne fikk og fortsatt får påvist kreft som følge av at de hadde vært i kontakt med asbest? Kanskje vet du allerede at asbest er farlig, men tenker at det ikke påvirker deg ettersom det nå har blitt forbudt å bruke?

Siden 1985 har det vært forbudt å bruke asbest i byggematerialer, men fortsatt finnes det mye asbestholdige byggematerialer igjen i private og offentlige bygg. Til tross for at forbudet mot bruk og håndtering av asbest nærmer seg 40 år, viser tall fra Kreftregistret at 80 mennesker i snitt fikk påvist lungehinnekreft (mesoteliom) i Norge i årene 2016-2020. Dette er en sykdom som er direkte relatert til asbesteksponering, og som det ikke finnes noen god behandling for. For lungehinnekreft lever kun 13 prosent 5 år etter diagnose. Det er med andre ord en dødsdom.

Gamle og nedslitte hus som man passerer i hopetall langs Norges mange veier, inneholder asbest. Fraflyttet, slitte og tomme står de der alene og forvitrer, mens de litt og litt sprer om seg med asbeststøv. Likevel er det først ved rehabilitering eller riving av disse eldre bygningene man faktisk avdekker forekomster av asbest. Norge har nemlig ingen plan eller noe system for kartlegging av hus og bygninger med asbest. Og selv når vi vet at det er der, er det lett å trå feil.

Asbest er nesten alltid blandet med andre materialer, som eksempelvis sement, trefiber, gips, linoleum eller andre ulike bindestoffer, og er et svært holdbart stoff som ikke vil forvitre med tiden. Det vil derimot materialet det er blandet med – noe som innebærer at asbestpartikler gradvis vil frigjøres og spre seg i omgivelsene. Dette utgjør en stor risiko for mange håndverkere, og vi frykter konsekvensene dersom flere ikke blir kjent med virkningene av å eksponeres for asbestpartikler.

20. oktober 2021 la Europaparlamentet frem en omfattende rapport om asbestproblematikken i Europa. Denne rapporten inneholder flere forslag på lovendringer, men også en rekke nye initiativer. Asbest er også et tema i det pågående arbeidet med å revidere EUs Energy Performance of Buildings Directive (EPBD), en del av EUs Fit For 55 og planer for den grønne omstillingen av samfunnet.

Norge og Europa er i startblokkene på en rehabiliterings- og renovasjonsbølge. Et økende behov for å gjøre bygningsmassen mer energieffektiv i møte med ambisjonene om grønn omstilling sammen med økende kraftpriser, gjør at dette kan komme før enn senere. I de kommende årene vil millioner av bygninger i Europa bli renovert, pusset opp eller revet, mange av dem inneholder store mengder asbest. De tilknyttede farene for arbeidere og befolkningen må anerkjennes, men også minimeres.

Derfor er ett av nøkkelforslagene fra Europaparlamentets rapport at det skal lages en strategi for fjerning av all gjenværende asbest som et rammeverk for nasjonale handlingsplaner. Nå har EU-kommisjonen kommet med sine forslag til endringer basert på rapporten. Dessverre er ambisjonsnivået lavere enn det man kunne håpet på, så nå må vi håpe at forhandlingene i EU-parlamentet fører ambisjonsnivået opp igjen. Og at Asbestdirektivet får en reel renovasjon.

I våres vedtok LO-kongressen for første gang at de vil jobbe for at det skal etableres en nasjonal plan for kartlegging og fjerning av asbest. Hva en slik plan skal inneholde er det selvfølgelig mange meninger om. Under har jeg skissert noen forslag til det som kan være innholdet i en slik plan. Om det blir disse eller andre tiltak, er ikke det viktigste, det viktigste er at utfordringene håndteres nå, før det er for sent.

Fellesforbundet frykter for helsen og livene til både nåtidens og fremtidens bygningsarbeidere. Derfor må vi bidra til økt bevissthet og kunnskap om hvor farlig asbest er, og hvordan det skal håndteres videre. Mange av de husene som ble bygget da asbestholdige byggematerialer var på sitt mest populære, er nå klare for enten oppussing, renovasjon eller rivning. Kunnskapen og kompetansen blant dagens håndverkere er allerede dalende. Dersom vi ikke gjør noe nå, vil vi om 20 år sitte med falleferdige bygninger fulle av asbest og med håndverkere uten kjennskap og kompetanse på hvordan det skal håndteres.

> **Nå må vi ha en plan for å unngå dette**

Nå må vi ha en plan for å unngå dette, en nasjonal plan for kartlegging og fjerning av asbest. En plan for hvordan vi kan sikre at oppvoksende generasjoner får kunnskap om kartlegging, lokalisering og håndtering av asbest, og ikke minst en plan for hvordan det skal fjernes. En slik plan kan inneholde mye, men den bør i hvert fall ha med insentiver som innbyr til å fjerne fremfor å bygge inn. Slik det er nå er som regel kostnaden ved å fjerne asbesten så stor, at man som privatperson heller velger en rimeligere og mer kortsiktig løsning ved å bygge det inn. Nok en gang løser vi et problem kortsiktig og skaper et potensielt større problem for de som kommer etter.

Ofte kan det være så dyrt å gjøre noe med asbestfunn i eget hus, at man også holder funnene skjult, og på den måten blir det heller ikke registrert for ettertiden. Et godt tiltak kan være å innføre en panteordning for innlevering av asbestprodukter, som gjør det lønnsomt å fjerne og levere inn asbestproduktene heller enn å bygge det inn. Slik vi erfarer per i dag er det flere privatpersoner som gjør dette selv, uten å gjøre de nødvendige vernetiltakene. Derfor trenger vi en ordning som gjør det mer fristende å bruke godkjente foretak, og en økonomisk støtteordning for å fjerne asbest i private hjem.

Det er imidlertid ikke nok å kun få på plass ordninger som kan få flere til å ønske å fjerne asbest. Vi må også sørge for at de som skal gjøre dette arbeidet har den kompetansen som kreves. Som håndverker må man ha en grunnleggende forståelse av hva asbest er, i hvilke former det kan komme i og hva man skal gjøre dersom man oppdager det. Denne kunnskapen må inn i lærerplanen for grunnutdanningen til alle relevante håndverksyrker.

Vi vet at det kan finnes flere mulige løsninger på disse utfordringene. Nå er det viktig at vi tar grep og finner de beste løsningene før det er for sent. For vi frykter konsekvensene, og kan ikke la folk eksponeres for eller håndtere asbest uten å være kjent med risikoen det utgjør.

Fun Fact: I filmen «Trollmannen fra Oz» fra 1939 brukte man juksesnø av ren asbest.

Akkord på godt og vondt

Denne gangen i vår relativt ferske spalte «Akkord på godt og vondt» er det en av de store bidragsyterne til målekontoret som er med, Khalid Hussaini med et noe utvidet lag for denne spesielle jobben.

Fag: Mur

Bedrift: Murmester Rolf Holm AS

Bas: Khalid Hussaini

Akkordlaget: Khalid Hussaini, Nemat Hedari, Øyvind Dale, Andreas Heggen, Tri Pham Bao, Espen Kurverud og Ismail Majid – **Murere**

Monir Sakhizadeh, Theo Katrinis og Karim Gatta N`Daye – **Murarbeidere**

Kristoffer Graue, Arne K Beisland, Michael Henriksen og Karim Mirazai – Lærlinger

Målesum: kr 2 567 349,86

Timelønn: 451,32 kr (før målegebyr)

Tekst og foto: Terje Larsen

Khalid har gått gradene i Murmester Rolf Holm fra innleid, via fast ansettelse som murer, til murbas og nå også murmester. Khalid er av den oppfatning at «Hadde det ikke vært for tariffavtalen og akkordtariffen, ville jeg ikke vært den personen i dag».

«Vi må bruke lønnssystemet og tariffavtalen for alt det er verdt, både for det lønnsmessige, men også for vår egen trivsel og påvirkning av arbeidsdagen», fortsetter han. Bygningsarbeideren kunne ikke vært mer enig.

Murerbas Khalid Hussaini og oppmåler for Murmesternes forening, Lars Eikemo Rolfsen.

Søyle sett ovenfra med tilpasset mal.

Men, tilbake til selve murer jobben. Denne murer jobben er ganske spesiell , den består av mange høye søyler (26 meter) med forskyvninger i murlivet slik at den ene falsen er 1 ½ stein (35 cm) dyp og den andre er 1/1 stein (23 cm) dyp, dette kombinert med at det er brystninger ca 120 cm høye som binder søylene sammen gjør at dette er en jobb som i stor grad består av mønstermur, og derfor skal forhandles etter overenskomst som det står i akkordtariffen. Her ble det gjort noen målinger fra målekontorerts side og ved bruk av litt forskjellige poster fra akkordtariffen - kom man frem til en avtale på dette.

Her brukte Khalid og laget mulighetene som finnes i FOB § 3-7 Utarifferte arbeider, avsnitt. – Bedriften og de bedriftstillitsvalgte, sammen med lagbas kan forhandle om priser/tider på utarifferte arbeider.... De kan også rådføre seg med målekontoret i slike forhandlinger.

Prosjektleder og murmester hos Rolf Holm, Morten Guldbrandsen, er klar i sin dom over denne gjengen. Dette laget leverer både produksjonsmessig og kvalitetsmessig, det viser de på måten de gjennomfører denne jobben på, som både var utfordrende med tanke på all teglrelieffen/mønstermur og at det skulle produseres mye på forholdsvis kort tid. Dette hadde ikke vært mulig uten egne faste ansatte håndverkere som innehar den kompetansen som trengs for dette prosjektet, og det at de er faste ansatte, gjør jo at jeg har de på det neste prosjektet også, gliser Morten fornøyd.

Så alt i alt to meget fornøyde brukere av akkordtariffen for murfaget, bedriften som får det produsert til avtalt pris og kvalitet, og et akkordlag som tjener bra og trives, eller kjenner til forutsetningene som det jo også kalles.

Ses på en byggeplass i nærheten!

Brakkemøte med Hent ansatte

Det var en engasjert gjeng som hadde flere spørsmål klare.

Når tillitsvalgt i Hent her i Oslo forteller oss at det nylig har blitt ansatt 100 nye betongarbeidere i Osloavdelingen blir Bygningsarbeidernes Fagforening, Tømrer og Byggfagforeningen og de tillitsvalgte i Hent enige om å avholde et informasjonsmøte for de nyansatte.

Tekst og foto: Bård Hamborg Bjerkeli

De nye betongarbeiderne er fra Portugal og jobber for tiden med å bygge det nye Livsvitensenteret til Universitet i Oslo. Disse ansettelsene kommer etter flere år med arbeid og forhandlinger mellom tillitsvalgtapparatet i Hent og bedriften.

I tillegg til disse 100 betongarbeiderne har Hent ansatt 40-50 nye tømrere og et betydelig antall kranførere. Med disse nyansettelsene øker Hent sin egenproduksjon betraktelig her i Oslo og det sentrale østlandsområdet.

Gleden over denne rekrutteringen er stor både hos de klubbtillitsvalgte i Hent og hos oss i de to fagforeningene som organiserer medlemmene innenfor byggfagene.

Foreløpig har disse portugiserne ulik tilknytning til Norge og jobber på en gjennomsnittsberegning ikke ulik den mange østeuropeere allerede har gjort i mange år. Denne avtalen er fremforhandlet i samarbeid med de tillitsvalgte i bedriften. Tilgangen på fagarbeidere i byggebransjen i Osloområdet er lav etter flere år med mye bortsatt arbeid og innleid arbeidskraft som totalt har resultert i lavere rekruttering til byggfag. Når Hent da fikk kontakt med betongarbeidere fra Portugal som var interessert i å reise til Norge for å jobbe var det avgjørende å få på plass en avtale om gjennomsnittsberegning.

Tillitsvalgtapparatet i Hent hadde gjort en kjempejobb internt i bedriften og fikk ordnet et romslig møterom på byggeplassen hvor vi rigget opp med medlems- og informasjonsmateriell og serverte pølser og kaffe.

Johan Henry Eide er hovedtillitsvalgt i Hent og hadde tatt turen fra Trondheim for å være med på møtet. Johan Henry informerer om klubben i Hent og forteller at arbeidsvilkårene de nå jobber under er knyttet opp til tariffavtaler og avhenger av medlemmer i klubb og avdeling. Hent har jo tradisjonelt hatt sitt hovedsete i Trondheim hvor de har 100% organisasjonsgrad, klubben i Oslo har de siste par årene også hatt en god vekst.

Leder i Bygningsarbeidernes Fagforening, Joachim Espe. og leder i Tømrer og Byggfagforeningen, Alexander Wøien, informerte om fagbevegelsen i Norge og hvorfor det å være organisert i fagforening når en er ansatt i en tariffbedrift er så viktig.

«Hvorfor skal vi organisere oss og betale medlemskontingent når vi jobber i en bedrift med allerede gode arbeidsforhold?» Dette er nok et spørsmål veldig mange i arbeidslivet stiller seg. Alexander Wøien og Joachim Espe svarer på dette spørsmålet med at det er for å kunne ha mulighet til å påvirke egne arbeidsforhold. Klubben og de tillitsvalgte i bedriften forhandler frem lønns- og arbeidsvilkår for alle bedriftens ansatte. Da er det helt avgjørende å ha sterk oppslutning blant bedriftens ansatte som medlemmer i klubben for å ha styrke og reell forhandlingskraft.

Etter tillitsvalgte og foreningens innledninger var det åpent for spørsmål og innspill fra de fremmøtte og det var en engasjert gjeng som hadde flere spørsmål klare og diskusjonene gikk livlig gjennom hele møtet.

Lokalt tillitsvalgt for Hent i Oslo forteller noen dager etter møtet at de portugisiske betongarbeiderne har hatt en egen liten samling og valgt seg en plasstillitsvalgt. Gryttman ønsker dette engasjementet velkommen og ser frem til et godt samarbeid for å innlemme de nyansatte i klubben.

En god andel av de som stilte på lunsjmøtet meldte seg inn direkte etter møtet og det har kommet ytterligere noen innmeldinger derfra dagen etter møtet. Nå er det opp til klubben og fagforeningen å jobbe hardt og bevise at det fungerer og nytter å være fagorganisert. Det ble stilt et konkret spørsmål fra salen om det var fagforeningen som jobbet for medlemmene, eller om det var medlemmene som jobbet og betalte for fagforeningen. Det spørsmålet er det nå vårt ansvar å vise at det er vi som skal jobbe for medlemmene.

Alexander Wøien, Tømrer og byggfagforeningen, Joachim Espe, Bygningsarbeidernes fagforening, Johan Henry Eide, hovedtillitsvalgt Hent og tolk Tiago Matos informerte og svarte på spørsmål.

Christian Justnes ny forbundssekretær

Christian Justnes er ny forbundssekretær i Fellesforbundet (Foto: Fellesforbundet

I og med at Steinar Krokstad ble valgt som nestleder i LO, måtte Fellesforbundets ledelse suppleres, og Christian Justnes fra Kristiansand ble valgt til ny forbundssekretær. Vi har intervjuet ham om hvilke tanker han har for byggebransjen og sitt arbeid i forbundet.

Tekst: Joachim Espe

Som ny forbundssekretær og overenskomstansvarlig for FOBen, hva tenker du om byggebransjens utfordringer og muligheter framover?

Byggebransjen er en «evighetsbransje», og dersom vi rigger oss riktig, er mulighetene store for både lønnsomme (for begge parter) og interessante arbeidsplasser. Betingelsen for det, er at vi går bort fra ideen om at bransjen er så svingende at man må ha en betydelig andel av de ansatte på løse tilknytninger, typisk i form av innleie. Faste ansettelser er inngangen til kompetanseutvikling, herunder språkopplæring, som vil gi bedriftene mye mer av de ansatte enn man har klart gjennom den utstrakte bruken av innleie som har dominert en altfor stor del av bransjen de siste 15-20 årene.

Det skjer mye rundt bransjens rammevilkår om dagen, ser du en mulighetene for en grunnleggende kursendring i byggebransjen, vekk fra lavlønnskonkurranse, innleie og lav produktivitet?

Absolutt. Bransjen kan enten velge å innrette seg etter det nye lovverket som kommer og spille på lag med myndighetene og oss, eller så kan de forsøke å omgå regelverket gjennom mer eller mindre snedige tilpasninger som kun vil føre dem videre på det blindsporet som deler av bransjen har fulgt altfor lenge. Velges det siste, skal vi sørge for at det blir påpekt, og da vil vi også meisle ut forslag til ytterligere grep for å få bukt med problemet. De useriøse kan være trygge på at vi ikke gir oss!

Den 6. desember skal Stortinget behandle lovforslag som, hvis det blir vedtatt, vil begrense adgangen til å leie inn fra bemanningsbyråer i hele landet, og forby dette i bygg i Oslofjord-området. Dette må jo kalles en milepæl i fagligpolitisk gjennomslag for fagbevegelsen. Hvordan vil Fellesforbundet jobbe for å følge opp denne seieren? Og hva tenker du vi kan lære av arbeidet som har vært gjort fram mot dette gjennomslaget?

Dette vil kreve mye av hele Fellesforbundet, både oss sentralt og av folkene ute i klubbene og avdelingene. Vi jobber nå med et skoleringsopplegg for tillitsvalgte, slik at de skal vite hva det nye regelverket innebærer. Men for mesteparten av Norge vil det fremdeles være anledning til å inngå avtaler om innleie, og det vil trolig sette våre folk under enda større press enn tidligere. Da må vi sørge for å støtte dem og gi dem trygghet til å stå på sine vurderinger, slik at det ikke tillates innleie dersom de tillitsvalgte mener det ikke er grunnlag for det. Det vet jeg som nylig avgått klubbleder at ikke alltid er enkelt, men da er det avgjørende å ha avdeling og forbund i ryggen.

Det er en lang prosess som ligger bak de endringene som nå kommer, og jeg mener at samspillet mellom lokalmiljøene og forbundet har vært avgjørende. Lokale tillitsvalgte har definert problemene, og i samarbeid med forbundet har man klart å peke på løsninger, altså forslag til nye bestemmelser. Jeg mener dette har vært et skoleeksempel i hvordan vi kan få til endring når vi klarer å samle krefter og engasjement nedenfra og opp slik det har vært gjort i denne saken.

Byggebransjen har siden tidlig 2000-tallet gått stikk motsatt vei enn resten av fastlandsindustrien, og opplevd en kraftig nedgang i produktiviteten. Hva tenker du om årsakene til dette? Og hvordan tror du vi kan klare å gjenreise produktiviteten i bransjen?

Jeg mener at tilgangen på billig arbeidskraft med varierende fag- og språkkompetanse har ført til et ukritisk forhold til bemanning på byggeplassene. Samtidig har bransjen fått et frynsete rykte, noe som har svekket rekrutteringen, og man har kommet inn i en negativ spiral. Overgangen til mer bruk av fastlønn har også bidratt negativt, samtidig som man ikke har klart å gjøre noe med den eldgamle utfordringa med korte byggetider, som altfor ofte salderes med for lite tid til planlegging og prosjektering og en påfølgende urasjonell byggeperiode med for mye som skjer på samme tid. Faste ansettelser, språk, kompetanse og gode lønns- og arbeidsvilkår er etter min mening stikkord på veien mot bedre produktivitet i bransjen.

Fra nyttår skal det partssammensatte service-kontoret for akkord virke, hva er Fellesforbundets ambisjoner for dette samarbeidet?

Våre ambisjoner må være at vi på servicekontoret klarer å sette sammen et tospann som kan reise rundt i hele landet og fortelle om alle de positive sidene ved tariffakkorden, og få både ledere og ansatte til å forstå at riktig brukt er dette et system som begge parter tjener på. Vi har absolutt ambisjoner om at mange flere skal ta systemet i bruk, men jeg tror samtidig at en del av dagens brukere som opplever litt støy rundt målinga, vil kunne nyte godt av servicekontoret og på den måten gjøre målinga mer attraktiv.

Etter og videreutdanning har vært et prioritert område for Fellesforbundet både i tariffoppgjørene og ellers, hvordan tenker du vi best kan få til et kompetanseløft i byggebransjen? Har vi de verktøyene vi trenger for å løfte de mange tusen utenlandske arbeidstakerne i bransjen vår når det gjelder språk og fagbrev?

EVU er ikke mitt ansvarsområde, så jeg har derfor ikke førstehåndskunnskap til alt som foregår og hva vi mangler. Gjennom min lokalavdeling var jeg i fjor med på å legge til rette for at Den digitale fagarbeideren ble arrangert lokalt i Kristiansand i regi av Fagskolen i Oslo. Jeg oppdaget da at for mange av både tillitsvalgte, medlemmer og bedrifter har en vei å gå før man har den innstillingen at etterutdanning må angå alle, ikke bare bas og formann. Hvis vi i større grad klarer å involvere tillitsvalgte i dette arbeidet, vil vi gjennom dem kunne få bedre signaler på hva som trengs i bedriftene, og hvordan vi best kan gjøre etterutdanning tilgjengelig for flest mulig av våre medlemmer. Når det er sagt, må vi samtidig huske på at altfor mange av dem som jobber i bransjen mangler både fagbrev og språkkompetanse. Da må vi sørge for at tilbudene treffer også dem, slik at alle får mulighet til å få seg den basiskompetansen som mange av oss tar for gitt.

Byggeglede på Bygdøy

Dette xylografiet viser Hengsenga slik huset så ut i 1884 (Statsbygg).

– Dette er en helt ekte sveitservilla i seks toms tømmer, sinklafta uten nov, med slette hjørnekasser, sier Svein Willy Nordheim. Vi står i Hengsenveien på Bygdøy, akkurat i kanten på det store Hengsengjordet som strekker seg fra kongsgården og nedover mot Bygdø Sjøbad. Huset vi betrakter er en to-etasjers villa med stillaser på alle kanter og tak-over-tak.

Tekst og foto: Petter Vellesen

Det er ikke mye vi ser av selve bygningen, men at den har sett bedre dager er det vel ingen tvil om. Dette skal Svein Willy og arbeidskameratene hans i Alliero gjøre noe med. – I første omgang skal vi forsterke og legge om taket, sier Svein Willy, så får vi se om det blir vi eller noen andre som får jobben med selve huset.

Hengsenga Hovedhus, som bygningen heter, ligger på Bygdøy Kongsgårds grunn, men det er Statsbygg som forvalter det, og det er Statsbygg som står bak restaureringa som foregår. Når bygningen er ferdig restaurert skal det bli to vanlige leiligheter her. Om de skal ut på det åpne markedet eller ikke vet ikke Svein Willy noe om.

Mens vi står og ser på huset er vi så heldige at prosjekteringsleder Eli Grøttheim fra Multiconsult dukker opp. Hun kan fortelle at det var bokhandler Dybwad fra Christiania som i sin tid kjøpte tomta og bygde en villa her, og bodde her til sin død. – I 1883 kjøpte Oscar II huset, sier Eli. – Han kjøpte det for sine egne penger og måtte ta opp lån for å klare det. Hun kan fortelle at det ikke først og fremst var villaen kong Oscar var ute etter, men landområdene rundt, som han la ut til friområde til glede for hovedstadens befolkning.

– Så det er en svensk konge vi kan takke for at disse store områdene er åpne og ikke bebygd med privatboliger slik som de andre løkkeeiendommene, sier Eli. Kongen innredet to ferieleiligheter i hovedhuset, og siden er det blitt brukt som bolighus for ansatte på kongsgården.

> **Det er en svensk konge vi kan takke for at disse store områdene er åpne...**

– Vi ble informert grundig om husets historie på oppstartsmøtet, sier Svein Willy. – Sånn bakgrunnsinformasjon gjør denne jobben enda mer interessant. Og det er ikke tvil om at det er gjort enormt mye fint håndverk her fra begynnelsen av, sier han.

Det er ingen tvil om at håndverkerne fra Alliero gjør enormt mye fint håndverk de også. Eksteriøret på bygningen er fredet etter kulturminneloven og må behandles med ekstra varsomhet. – Og det er ikke bare bygningen som er freda, ler Svein Willy. – Rett borti her er det et grevlinghi, og grevlingen er også freda, så vi må behandle den med forsiktighet også!

– Dette er et lærerikt prosjekt, sier Fredrik og Vaidas.

Svein Willy og Atle er veteraner og har jobbet sammen før.

Utbyggerne er pålagt å bruke tettvokst trevirke av høy kvalitet. – Her skal det inn to heltres dragere av malmfuru, sier Svein Willy. Nå har vi tatt oss helt opp på taket og Svein Willy peker og forteller. – Disse åsene skal på plass og vi fikk heist dem inn med kranbil for et par dager siden. Jeg hadde tenkt å hogge dem til på bakken, men siden jeg har unge og lærevillige karer her på byggeplassen ble det til at vi tilpasser dem på stedet.

Det er ingen tvil om at vi har å gjøre med en fagmann som elsker håndverket sitt. – Jeg gikk på Tinius Olsen-skolen på Kongsberg og gikk i læra hos Petter Kristiansen, sier han. – Da dreiv vi med helt normal husbygging og tømmermannsarbeid. Men da det ble nedgangstider på 90-tallet fant jeg ut at jeg ville prøve meg på noe nytt og fikk et tilbud om et AMO-kurs i lafting. (AMO betyr Arbeidsmarkedsopplæring og disse kursene var populære den gangen NAV – eller Aetat som det het den gangen – dreiv med opplæring. PVs kommentar) Siden dreiv jeg mye med håndlafting og restaurering i små firmaer før jeg begynte hos Stensrud & Stensrud. Da dreiv vi mye med restaurering av bygårder, men jeg ble alltid satt til litt rare jobber, så jeg har fått ganske allsidig erfaring etter hvert.

I 2008 ble Stensrud & Stensrud kjøpt opp av Alliero og for å gjøre en lang historie kort: i dag er Svein Willy arbeidsleder for en liten gjeng med tømrere her på Hengsenga. – Svein Willy har full kontroll på sakene sier Fredrik Theie. – Han har mye å lære bort. Fredrik tok svenneprøven i april. – Men man blir aldri utlært i dette faget, sier eldstemann i laget, Atle Ellingsdalen. Han har jobba sammen med Svein Willy i Stensrud & Stensrud og er også litt av en veteran. Fjerdemann i laget er Vaidas Rimkas. Han liker også godt å jobbe med litt spesielle oppgaver. – Og så er det fint å jobbe sammen med noen som kan sakene sine, sier han.

Eksteriøret på bygget er som sagt freda, og taktroa hører med til eksteriøret. – Vi må ta av takborda og kontrollere dem for råte, sier Svein Willy. – Er de i orden blir de brukt om igjen. Men når vi tok dem av oppdaga vi at det var en tykkelsesforskjell på borda fra 13 til 37 millimeter, og at de var telja til på undersida. Det var med andre ord ingen tilfeldighet i hvilken rekkefølge de lå. Derfor har vi merka hvert enkelt bord og lagt dem til side. Her er det altså ikke snakk om tilfeldig gjenbruk!

– Når vi begynte på prosjektet her lå det bølgeblikk på taket. Vi hadde trodd at det opprinnelig var tekket med takstein av tegl, men når vi tok av bølgeblikket oppdaget vi at det var tekket med skiferheller. Da bestemte prosjektet seg for å gå for skifer. Det er mulig at det var teglstein opprinnelig allikevel, for vi har funnet ut at det var utskjært for takstein i takvinduene. Sannsynligvis har taket blitt omlagt på 1860-tallet, men dette er det ingen som kan si noe helt sikkert om, og det er sånt som gjør slike jobber ekstra spennende, sier Svein Willy. – Nå får de i hvert fall et fint og holdbart tak. Skifer har en levetid på 400 år.

Svein Willy er ikke bare arbeidsleder og fagmann til fingerspissene, han er nyvalgt klubbleder i Alliero også, og som alltid er han ivrig etter å gjøre en god jobb. Når intervjuet gjøres, står han i startgropa til å begynne på Fellesforbundets FTV-serie (FTV=Faglig Tillitsvalgt). Vi ønsker ham lykke til, både som tillitsvalgt og som håndverker.

– Huset ble bygd til bokhandler Dybwad i 1848, sier Eli Grøttheim.

Svein Willy Nordheim kan fortelle at taket skal legges om og forsterkes med nye åser.

Intervju om «det grønne skiftet»

Kine Asper er nestleder i Fellesforbundet. Tidligere Industriarbeider. Tidligere leder i FF avd.1 før hun ble forbunds-sekretær i 2013. Ansvarsområdet hennes er blant annet Industri-overenskomsten og industripolitikk og klima/ miljøarbeidet i forbundet.

Nestleder Kine Asper håper på å få inn mange gode forslag om «det grønne skiftet» til Fellesforbundets landsmøte neste år. (foto: Fellesforbundet)

Tekst: Alexander Hopland Wøien

Først og fremst: Hva innebærer det grønne skiftet i bygg og anlegg?

Det innebærer det samme som i andre næringer, man må jobbe på andre måter og bruke andre verktøy og materialer for å kutte utslipp. Det å kutte utslipp er hovedmålet. Det innebærer også at man utvikler ny teknologi og nye materialer som er med å redusere utslipp. Og for å få til det må det være et marked til den teknologien.

Hva er den største utfordringa med det grønne skiftet sånn du ser det?

At vi har dårlig tid. Det er ikke bare vi i næringa som er utålmodige, men politikere og andre interesser som mener de har svara på hvordan dette skal gjøres. Og potensialet for å kutte utslipp i bygg og anlegg er stort. For oss er det jo viktig å ta vare på rettigheter og arbeidsplasser. Dette er viktig for å få til omstillinga på en god og ordentlig måte. Derfor kan det virke som litt «motvilje» fra oss når vi sier at omstilling tar litt tid, når andre ønsker hurtig endring. Men vi må ta vare på trygge, seriøse arbeidsplasser, og utvikle ny teknologi.

Kan du gi meg tre viktige tiltak på kort sikt, og tre tiltak på lang sikt som vil gi oss redusert utslipp og sparing av energi innen bygg og anlegg?

- **KORT SIKT**

1. Elektrifisering av anleggsmaskiner
2. Få elektrifisert annet type verktøy og maskineri.
3. Iverksette tiltak gjennom bygge standarder for å få ned utslipp fra f.eks. bygningsmassen.

- **LANG SIKT:**

1. Det offentlige stiller krav og bidrar til nullutslipps-plasser og mer energi-besparende bygningsmasse.
2. Utvikling av ny teknologi
3. Renovering av bygg, det er både langsiktig og kortsiktig. Men det må gjøres med tanke på å redusere energibehovet.

- **BONUS:**

Kompetanseutvikling, man må bygge kompetanse hos arbeidsfolk som skal utføre disse oppgavene.

Hvordan jobber Fellesforbundet opp mot politiske aktører og arbeidsgiversiden for å få til det grønne skiftet?

Vi har samarbeid gjennom dialog hele tiden. Vi stiller krav, og diskuterer med arbeidsgiversida hva som er relevant, og hva som er gjennomførbart. Dette skjer kontinuerlig og gjennom tariff-oppgjøret.

Dersom vi ikke får løst det her, kan vi gå til politikerne for å få gjennomslag gjennom f.eks. lovverk.

I tillegg er det viktig at vi er synlige og kommer med svar opp mot politikerne, så det blir løsnin-

ger som vi er tjent med, og ikke at politikere finner på løsninger de «tror» vi vil ha.

Hvordan ser du for deg at klubber og medlemmer kan bidra til det grønne skiftet?

Det er viktig at de gode ideene som utvikler egen arbeidsplass kommer fra medlemmer og klubber. Endringer må skje i samarbeid med arbeidsfolk. Dersom det kommer endringer for å få gjennom det grønne skiftet som arbeidere ikke kjenner seg igjen i, eller som kommer i veien for arbeidet blir det fort motvilje. Så det er viktig at klubber og medlemmer kommer med ideer til hvordan man kan omstille bransjen på best mulig måte. Både på egen arbeidsplass, og i utforminga av politikken.

Er vi sterke på plassene, og organisasjonsgraden er høy på plassene, så blir vi også hørt inn mot omstillinga.

Under omstillinger blir det ofte et rom for å «definere» en ny vei. Hvordan kan vi jobbe for å styrke arbeidstakere i næringer som skal gå over til en utslippsfri næring?

Vi må jobbe med kompetansebygging. Vi kan heller ikke prate om framtidas arbeidsplasser uten å prate om seriøsitet og høy organisasjonsgrad og gode lønns- og arbeidsvilkår. Vi har allerede sett eksempler på hvordan dette kan bli trua. For eksempel under en utbygging av vindkraft, der lokalavdeling og forbundet sentralt sammen fikk ryddet opp. Utbyggerne la seg flate og ryddet opp.

Definisjonen av veien må være at det skal være et trygt og sikkert arbeidsliv, med gode lønns og arbeidsvilkår. Omstillinga vil være kostbar, men det er ikke arbeidstakere som skal bære denne kostnaden, det må vi minne de andre partene og interesseorganisasjonene på.

Til slutt, det er landsmøte til neste år. Jeg antar at det grønne skiftet kan bli et tema der?

Ja, absolutt. Jo mere konkrete krav og forslag arbeidsfolk kommer med, jo bedre blir løsningene i omstillingsprosessen. Vi ser frem til å få masse gode forslag inn til landsmøtet i 2023.

Tariffavtalene er førstelinjeforsvaret

I regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, som ble lagt fram i slutten av september, er et av hovedgrepene at det skal satses på styrking av det organiserte arbeidslivet.

Tekst: Petter Vellesen

«Det organiserte arbeidslivet står helt sentralt i den norske arbeidslivsmodellen. Organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere utgjør førstelinjeforsvaret mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Gjennom tariffavtalene er det etablert rammer for problemløsning og samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgivere i virksomhetene, på bransjenivå og nasjonalt nivå. Regjeringen vil fremme et organisert arbeidsliv og i samarbeid med partene arbeide for høyere tariffavtaledekning,» kan vi lese i innledningen til regjeringens tiltak, og i punkt 2 slås det fast at «Det skal være attraktivt å inngå tariffavtaler.»

I Hurdalsplattformen sies det også at regjeringen vil «Øke organisasjonsgraden ved å gi virksomheter som er bundet av landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, ytterligere unntak og rettigheter,» og Byrådsplattformen i Oslo er inne på liknende tanker. Der vil man «Utrede muligheten for å kun benytte fasiliteter og leverandører som har tariffavtaler og lærebedrifter.»

Det kan altså virke som om vi har det rød-grønne politiske establishment med oss når vi mener at tariffbedrifter må prioriteres, men disse uttalelsene må få et konkret innhold dersom de skal bli noe annet enn fromme ønsker. Arbeidsgiversida har vel vist flere ganger at de i beste fall er lunkne i å støtte opprettelsen av tariffavtaler, selv om de sier noe annet på NHOs årskonferanse. Her kommer den hellige organisasjonsfriheten først.

Dermed er det opp til fagbevegelsen å fylle disse uttalelsene med innhold, og det bør gjøres ved å stille konkrete krav. Det er for eksempel på høy tid om at det kommer et krav om tariffavtale inn i det offentliges innkjøpsmodeller, for eksempel Norgesmodellen, Telemarksmodellen og Oslomodellen. Det er mulig at det blir vanskelig å stille et absolutt krav om dette. For det første utfordrer det kanskje EUs regelverk for offentlige innkjøp og for det andre kan det bli vanskelig å gjennomføre i praksis i visse bransjer, nettopp fordi tariffavtaledekningen er blitt så lav. Men dette må ikke hindre oss i å kreve formuleringer som gjør tariffavtalen til et konkurransefortrinn, og ikke omvendt. Når partiene i disse dager finpusser programmene til kommunevalget 2023 må fagforeningene kjenne sin besøkelsestid og kreve slike bestemmelser inn i innkjøpsreglene.

Regjeringen appellerer til partene i arbeidslivet om å arbeide for høyere tariffdekning, og da vil det vel være naturlig å ta dette inn i tariffavtalen. Til tariffoppgjøret 2024 bør det tas inn bestemmelser i overenskomsten om at også underentreprenørene må være bundet av tariffavtale. Det vil ikke bare øke seriøsiteten og tariffdekningen, men også minske mulighetene for å omgå bestemmelsene i tariffavtalen og å drive konkurranse med våre lønns- og arbeidsvilkår.

Selvfølgelig må vi også bestrebe oss på å bruke tariffbedrifter selv i størst mulig grad, og siden vi anser tariffavtale som et slags seriøsitetsstempel i seg selv er det også mulig å tenke seg at vi også innfører krav om tariffavtale på andre områder. Det vil for eksempel ikke være utenkelig at kommunene stiller krav om tariffavtale ved tildeling av skjenkebevilling, eller at man må ha tariffavtale for å være opplæringsbedrift.

Landskonferansen for Byggfag vedtok denne uttalelsen:

Tariffavtalene er under press

Landskonferansen for byggfag er bekymret for den svake tariffdekningen innen bygg og anleggsbransjen. Det er ingen tvil om at tariffavtalenes status er under press. Noen arbeidsgivere ser bare på kostnadene ved å ha tariffavtale og ser bort fra de positive sidene, andre bryter eller undergraver rett og slett tariffavtalen aktivt. Mens både myndighetene og partene i arbeidslivet understreker viktigheten av et organisert arbeidsliv møter mange av våre medlemmer arbeidsgivere som bevisst velger å stå utenfor.

Dette er alvorlig for bygningsarbeidernes arbeidsvilkår, for seriøsiteten og for den norske modellen. Vi må hindre at denne tendensen fortsetter når innleiereglene skjerpes inn. Entreprenørene vil ganske sikkert velge å bruke underentreprise i stedet for innleie i mange tilfeller, men de må hjelpes til å gjøre det rette valget ved å foretrekke bedrifter med tariffavtale. Det må kort sagt bli et konkurransefortrinn å ha tariffavtale.

Landskonferansen mener at et krav om å prioritere tariffbedrifter også må inn i kommunenes innkjøpsmodeller og Norgesmodellen, og ikke minst er det viktig at slike krav blir en del av overenskomsten. Landskonferansen oppfordrer alle sine medlemsavdelinger om å sende inn krav til tariffoppgjøret som peker i en slik retning. Seriøsitet må bli en hovedsak under tariffoppgjøret 2024!

For lite om klasse

Ewa Sapiezynska vil beskrive hvordan polakker har det i Norge i boka "Jeg er ikke polakken din".
Hun har gode tanker og observasjoner, men har hun nok interesse for den typiske polske arbeideren i Norge?

Tekst: Julia Maliszewska

Vi møter flere av Sapiezynskas bekjente i boka – de har akademiske grader og kreative utdanninger og opplever det som belastende å bli tatt for å være en "typisk polsk arbeider".

Midtveis tar forfatteren motet til seg og kontakter polske bygningsarbeidere, for å få deres historier.

Når de får snakke blir boka interessant, og i denne delen beskrives grov diskriminering. Her kommer Sapiezynska også innpå lovverk som mangler eller blir brutt – og løsninger som kunne gjort noe med den økonomiske diskrimineringa.

Men forfatteren blir dessverre altfor fort ferdig med de polske bygningsarbeiderne.

Det er vanskelig å veie ulike typer diskriminering opp mot hverandre. Men forfatteren bruker mye mer plass på akademikeres manglende anerkjennelse, enn på det jeg mener er en mye grovere diskriminering som rammer mange flere polakker i Norge, nemlig systematisk underbetaling og utnytting.

Forfatteren opplever nordmenns fordommer på jobb og på fest - av folk du vil være på linje med. Det er klart dette er en ubehagelig følelse av utenforskap. Men flertallet av polakker i Norge blir sjelden eller aldri invitert på en norsk fest og får aldri sjansen til å lære seg norsk. Jeg tviler ikke på at Sapiezynska og hennes bekjente med akademisk bakgrunn har opplevd diskriminering og rasisme. Det er lett å forstå deres frustrasjoner, men mange av dem får etterhvert mulighet til å bruke utdanningen sin og jobbe innafor sine felt. Etter å ha lest boka er jeg fortsatt bekymra for dem som «bare» er det Sapiezynska og vennene hennes ikke vil bli stempla som, nemlig renholder eller bygningsarbeider. De som ikke «egentlig» har en doktorgrad eller «egentlig» er tannlege.

Boka har flere interessante refleksjoner, men jeg er redd Sapiezynska ikke lykkes med det hun sier er hennes prosjekt, nemlig å ta et oppgjør med stereotypier og fordommer. Hun ender til en viss grad med å usynliggjøre den polske arbeiderklassen i Norge. Da har vi dessverre ikke kommet så veldig mye lenger.

BOKANMELDELSE

EWA SAPIESZYNSKA:
Jeg er ikke polakken din

Forlaget Manifest 2022

Må en fagarbeider kunne norsk?

I 2022 var det fire ansatte i Solid Entreprenør som hadde fagbrev. Det utgjør bare 2%. Det store flertallet av arbeidsstyrken, - 98% - har vært i selskapet i mer enn fire år og nesten halvparten har vært der i ti år eller mer.

Tekst: Justyna Marciniak

Hvordan kan det være mulig at selskapets eiere ikke er interessert i fagutdannelsen til sine ansatte? Svaret er enkelt – bedriftens strategi er å betale lave lønninger til arbeidere som har problemer med å dokumentere årevis av erfaring.

Men dette eksempelet viser også et annet problem – I Norge mangler vi gode løsninger for å anerkjenne yrkeskvalifiseringen til polske arbeidsinnvandrere, blant andre, noe som påvirker lønningene negativt. Hva kan så gjøres for å forhindre systematisk sosial dumping.

Praksiskandidat
Praksiskandidat er en vei til fagbrev ment for voksne arbeidere med arbeidserfaring, vanligvis minst fem år. Disse kan ta en teoretisk eksamen og så en praktisk prøve, fag- eller svenneprøve.

I år har vi gjennomført to halvårlige kurs for tømrere og betongfagarbeidere. Disse blir organisert i samarbeid med avd 601, hvis ikke hadde vi ikke hatt nok deltakere. Omtrent 40 personer har deltatt på disse kursene.

Både kursene og eksamen er på norsk. Det tar motet fra mange arbeidsinnvandrere. Lang erfaring og yrkeskunnskap går ikke alltid hånd i hånd med norskkunnskap. Og selv om det er mulig å stå til eksamen bare med passiv kjennskap til norsk, kan frykten for språkbarrieren bli for stor. Det er antakelig derfor mange skrev til oss og sa at de kunne være interessert i kurs, men med støtte på polsk (eller engelsk).

Nokut og realkompetanse
Folk med utenlandsk yrkeseksamen kan søke om godkjennelse av sin utdanning gjennom Nokut. Man trenger ikke kunne norsk for å gjøre dette. Hvis Nokut godkjenner utdanningen er den like god som fagbrev. Men i noen fag, f. eks tømrer eller murer får man ofte avslag. Begrunnelsen er at det er for stor forskjell i læreplanen. Og siden Nokut bare befatter seg med lengden på skolegangen vil det ikke bli tatt med i betraktningen at folk har fylt opp disse hullene gjennom arbeidserfaring. Derfor er det ikke alltid like lett å vite hva du skal gjøre hvis du får et negativt svar.

Løsningen kunne vært en realkompetansevurdering. Gjennom denne fremgangsmåten blir all dokumentasjon som kan bygge opp under den ansattes kvalifikasjoner gjennomgått. Teoretisk skulle en Nokut-avgjørelse som informerer om hva som mangler i læreplanen og henvisning til tilleggsutdannelse vært tilstrekkelig for å godkjenne utdannelsen, men slik er det dessverre ikke. Et realkompetansebevis tilsvarer ikke et fagbrev.

SOLVIT
Hvis de norske systemene ikke strekker til, kan en utenlandsk arbeider bruke gratissystemet SOLVIT. Dette er et nettverk som kan hjelpe i tilfeller der offentlige myndigheter ikke følger EØS-reglene. Det polske SOLVIT-kontoret ligger under Vitenskapsdepartementet og har allerede løst tilsvarende problemet med yrkesgodkjenning, for eksempel i Sverige.

I denne saken ble polske tømrere betalt mindre enn sine lokale kolleger fordi de ikke hadde "yrkesbevis". For å få et slikt bevis måtte man ha jobbet 10 000 timer som tømrer i Sverige og ha bestått en svensk språkprøve. Takket være SOLVITs inngripen kunne tømrerne få yrkesbeviset uten å ta svenskprøve. I tillegg hjalp SOLVIT til med å forandre prosedyren for godkjenning av svenske vitnemål for EØS-borgere.

Vi vil gjerne høre historiene deres angående fagutdanning og yrkesopplæring. Hva mener dere er en faglært arbeider? Hvordan skulle yrkesopplæringen vært? Blir utenlandske arbeidere diskriminert på grunn av fagutdanningen?

Hvis du vil bidra med dine tanker, skriv til
justyna.marciniak@fellesforbundet.org

Does a skilled worker need to know Norwegian?

In 2022, four construction employees at Solid Entreprenør have a fagbrev diploma, or only 2%. The vast majority of the workforce - 98% - have been with the company for more than four years, and almost half have been with the company for more than 10 years.

Text: Justyna Marciniak

How is it possible that the company›s owners are not interested in the professional education of their employees? The solution is simple - the company's strategy is to pay low salaries to foreign workers who have the problem of certifying years of work experience.

But this example shows another problem - Norway lacks good solutions for the recognition of professional qualifications of migrants from Poland, among others, which adversely affects their wages. What could then be done to prevent systemic social dumping?

Praksiskandidat

Praksiskandidat is a way for adult workers with work experience, usually five years. Such people can take a theoretical exam and then the practical part, the svenneprøve.

This year we have done two six-month courses for carpenters and concrete workers. We organise the courses in cooperation with Branch 601. Without this, we would not have had enough participants to allow us to run the courses. Around 40 people took part in the courses.

Both the courses and the exams are in Norwegian, which discourages many migrants. Long experience in the profession does not always go hand in hand with knowledge of the Norwegian language. And although it is possible to pass the exam even with a passive knowledge of Norwegian, the stress of the language barrier, can be too much. This is probably why quite a few people have asked whether we will launch courses with support in Polish (or English).

Nokut and realkompetanse

People with a vocational diploma from abroad can apply for recognition of their education through Nokut. No knowledge of Norwegian is required for this. If Nokut approves the education, it is as valid as fagbrev. But in some professions, e.g. carpenter and bricklayer, a negative decision is often given. As a reason, too much difference in curriculum is given. And since Nokut only deals with the period of study, so although most people have filled in the curriculum gaps during their years of work, this is not taken into account. Therefore, it is not very clear what to do if you get a negative decision.

The solution could be ‹real competence assessment› (*realkompetansevurdering*). In this procedure, all documents proving the employee›s qualifications are checked. In theory, a decision by Nokutu stating what was missing from the curriculum and documentation of further courses and work certificates should lead to recognition of the education. This is unfortunately not the case. The *realkompetanse* certificate is not an equivalent certificate to fagbrev.

SOLVIT

When Norwegian systems fail, a foreign worker can use the free SOLVIT system. This is a network that helps in cases of misapplication of European law by foreign offices. The Polish SOLVIT office is based at the Ministry of Technology and Development and has already solved similar problems with educational recognition, for example in Sweden.

As the case description reads, Polish carpenters were paid less than their local colleagues because they did not have a certificate called ‹yrkesbevis›. Receipt of this document was conditional on having worked 10,000 hours as a carpenter in Sweden and on passing a Swedish language test. Thanks to SOLVIT's intervention, carpenters received their ‹yrkesbevis› certificates without having to pass an exam. In addition, SOLVIT has helped to change the procedure for Swedish certificates for citizens from EU countries.

We are curious to know what your stories are regarding the recognition of education and professional skills? Who do you think is a skilled construction worker? What should vocational education look like? Are foreign workers discriminated against because of their education?

If you would like to share your thoughts, please write to
justyna.marciniak@fellesforbundet.org

Czy wykwalifikowany pracownik musi znać język norweski?

W 2022 r. w Solid Entreprenør dyplom fagbrev miało czterech pracowników budowlanych, czyli tylko 2%. Zdecydowana większość załogi - 98%, pracuje w firmie ponad 4 lata, a prawie połowa - ponad 10 lat.

Text: Justyna Marciniak

Jak to możliwe, że właściciele firmy nie interesują się wykształceniem zawodowym swoich pracowników? Rozwiązanie jest proste – strategia firmy to niskie pensjach zagranicznych pracowników, którzy mają problem z certyfikacją wieloletniego doświadczenia w pracy.

Ale ten przykład pokazuje jeszcze jeden problem – w Norwegii brakuje dobrych rozwiązań uznawania kwalifikacji zawodowych migrantów m. in. z Polski, co niekorzystnie wpływa na ich wynagrodzenie. Co w takim razie można byłoby zrobić, żeby nie dochodziło do systemowego dumpingu społecznego?

Praksiskandidat

Praksiskandidat to droga do zdobycia dyplomu dla pełnoletnich pracowników z doświadczeniem zawodowym, zazwyczaj pięcioletnim. Osoby takie mogą przystąpić do egzaminu teoretycznego, a następnie do części praktycznej, czyli svenneprøve.

W tym roku zrobiliśmy dwa półroczne kursy dla cieśli i betoniarzy. Kursy organizujemy we współpracy z oddziałem 601. Bez tego nie mielibyśmy wystarczającej liczby uczestników, pozwalającej na uruchomienie kursów. W kursach wzięło udział około 40 osób.

Zarówno kursy, jak i egzaminy są w języku norweskim, co zniechęca wielu migrantów. Długoletnie doświadczenie w zawodzie, nie zawsze idzie w parze ze znajomością języka norweskiego. I choć egzamin można zdać nawet z bierną znajomością norweskiego, to jednak stres związany z barierą językową, może być zbyt duży. Pewnie dlatego sporo osób pytało, czy uruchomimy kursy ze wsparciem w języku polskim (lub angielskim).

Nokut i *realkompetanse*

Osoby z dyplomem zawodowym z zagranicy mogą złożyć wniosek o uznanie swojego wykształcenia przez Nokut. Nie potrzeba do tego znajomości języka norweskiego. Jeśli Nokut zatwierdzi wykształcenie, to jest ono tak samo ważne, jak fagbrev. Ale w niektórych zawodach, np. cieśla oraz murarz, często wydawana jest decyzja negatywna. Jako powód, podaje się zbyt duże różnice w programach nauczania. A ponieważ Nokut zajmuje się tylko okresem nauki, więc choć większość osób uzupełniła luki programowe w czasie wieloletniej pracy, nie jest to brane pod uwagę. I nie bardzo wiadomo, co zrobić, jeśli dostanie się negatywną decyzję. Rozwiązaniem mogłaby być "ocena rzeczywistych kompetencji" (*realkompetansevurdering*). W tej procedurze sprawdza się wszystkie dokumenty, świadczące o kwalifikacjach pracownika. Teoretycznie decyzja Nokutu z informacją, czego brakowało w programie nauczania oraz dokumentacja dalszych kursów i świadectw pracy, powinna prowadzić do uznania wykształcenia. Tak niestety nie jest. Certyfikat *realkompetanse* nie jest świadectwem równoważnym z fagbrev.

SOLVIT

Kiedy systemy norweskie zawodzą, pracownik zagraniczny może skorzystać z bezpłatnego systemu SOLVIT. Jest to sieć, która pomaga w przypadkach niewłaściwego zastosowania europejskiego prawa przez zagraniczne urzędy. Polskie biuro SOLVIT działa przy Ministerstwie Technologii i Rozwoju i rozwiązało już podobne problemy z uznaniem wykształcenia, np. w Szwecji.

Jak czytamy w opisie sprawy, polscy cieśle otrzymywali niższe wynagrodzenie niż ich miejscowi współpracownicy, bo nie mieli certyfikatu o nazwie „yrkesbevis". Otrzymanie tego dokumentu uzależnione było od przepracowania 10000 godzin jako cieśla w Szwecji oraz od zdania testu z języka szwedzkiego. Dzięki interwencji SOLVIT, cieśle otrzymali certyfikaty „yrkesbevis", bez konieczności zdawania egzaminu. Ponadto, SOLVIT przyczynił się do zmiany procedury wydawania szwedzkich certyfikatów dla obywateli z krajów UE.

Jesteśmy ciekawi, jakie są Wasze historie związane z uznaniem wykształcenia i umiejętności zawodowych? Kto według Was jest wykwalifikowanym pracownikiem budowlanym? Jak powinna wyglądać edukacja zawodowa? Czy pracownicy zagraniczni są dyskryminowani ze względu na wykształcenie?

Jeśli chcecie podzielić się swoimi przemyśleniami, piszcie na adres:
justyna.marciniak@fellesforbundet.org

Utbredt mobbing og trakassering

Til tross for at det svenske fagforbundet Byggnads, sammen med arbeidsgiverne, de siste sju åra har kjørt kampanjen «Stoppa machokulturen» foregår det fortsatt mobbing og krenkelser i stor grad på svenske byggeplasser, ifølge en ny rapport fra forbundet. Det er også sju år siden forskriften om sosialt arbeidsmiljø ble innført.

Tekst: Petter Vellesen
Illustrasjon: Tomasz Boncza-Ozdowski

Hele 3800 medlemmer er blitt spurt om sin opplevelse av de psykososiale arbeidsmiljøet, og 59% svarer at det har foregått krenkelser på deres arbeidsplass, 8 av 10 oppgir at de ikke har fått nødvendig hjelp og støtte av sin arbeidsgiver. Det er 20% som har blitt utsatt for mobbing, 10% i det siste året. For kvinner er sifrene henholdsvis 28% og 20%. I majoriteten av tilfellene er det faktisk sjefen som mobber, ifølge undersøkelsen.

– At sjefene i så høy grad er en del av problemet er dypt urovekkende og noe arbeidsgiverne må ta på alvor, sier forbundsleder Johan Lindholm.
– Dette er en trapp som må feies ovenfra!

I kjølvannet av rapporten stiller Byggnads klare krav til myndighetene. Det må innføres sanksjoner knyttet til forskriften. Det må koste å bryte reglene. Det må bli flere kontroller. Arbeidstilsynet må også kontrollere det psykososiale arbeidsmiljøet. Dessuten må man øke kunnskapen om hvordan krenkende adferd kan motarbeides.

Kilde: Byggnads.se

Utbredt overtidskultur

Britene plages også av lange arbeidsdager på byggeplassene. Fagforbundet Unite Construction, Allied Trades and Technicians (UCATT) går så langt som å si at det er en utbredt overtidskultur i bransjen. «I en bransje hvor det ofte er korte oppdrag og hvor arbeiderne prøver å tjene så mye som mulig når det er først er arbeid å få, er det lett å forstå hvorfor bygningsarbeiderne arbeider lange dager», sier Gail Cartmail i forbundet, men legger til: *«Allikevel skulle det ikke være nødvendig å presse arbeiderne på denne primitive måten i 2022.»*

Tekst: Petter Vellesen

I en undersøkelse Unite gjorde i 2019 sa 28 prosent av medlemmene at de hadde gjort alvorlige feil på jobben fordi de hadde jobbet for lenge. Tre fjerdedeler sa at overtidsarbeid medførte fysiske helseplager, halvparten mente at det gikk utover deres mentale helse og 75% sa at det gikk utover familielivet.

Likevel er det ikke så lett å iverksette arbeidstidsreduksjoner. «Vi prøver å kutte ned på arbeidstida», sier UCATT-aktivister på byggeplassen til kjernekraftverket Hinkley, «men gutta vil ha mer. Noen vil jobbe hver eneste time og vel så det og må sendes hjem til slutt.» Hovedproblemet er at grunnlønna ikke strekker til og man må jobbe over 50 timer i uka for at lønna skal strekke til, sier tillitsvalgte i forbundet.

Unite oppsummerer at problemet med lange arbeidsdager ikke vil bli løst før bygningsarbeiderne erkjenner at det er et problem, at de ikke taper penger og at de har selvtillit nok til å utfordre arbeidsgiverne.

Kilde: buildingWORKER summer 22

Rumenske bygnings-arbeidere sultestreiker

I Graf-Recke-Strasse i Düsseldorf renoveres et eksisterende kontorbygg for å gi plass til 75 eksklusive leiligheter. Men i sommer oppsto det forbannelse på byggeplassen. De rumenske bygningsarbeiderne klaget over at de ikke hadde fått lønn på tre måneder. På morgenen 27. juli gjorde de omverdenen oppmerksom på dette ved å forskanse seg på hustaket og rope ut budskapet.

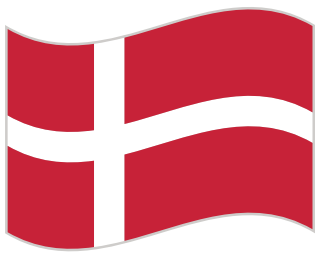
Tekst: Petter Vellesen

Deres overordnede i firmaet SAR-Industrieservice skyldte på at de igjen hadde over en million utestående fra sin oppdragsgiver. Dette gjaldt også byggeplasser i Köln, Essen, Marl, Hamburg og Dortmund, slik at mer enn 70 bygningsarbeidere var i samme situasjon. På byggeplassen i Hamburg gikk rumenerne også til aksjon og truet med sultestreik.

I første omgang ble saken «løst» ved at arbeiderne fikk tilført en liten sum penger, slik at de kunne reise hjem til Romania. Men fagforbundet IG BAU peker på et strukturelt problem i tysk byggebransje: *Som hovedregel er bygningsarbeiderne ansatt hos underentreprenører, men de egentlige oppdragsgiverne og betalerne ikke har noen finansielle forpliktelser overfor arbeiderne.*

IG BAU har i årevis kritisert denne poltikken og peker på at den ikke gir arbeiderne noen form for beskyttelse.

Kilde: LabourNet Germany, perspektive-online.net



Konflikt på Femern-forbindelsen

28. juni i år valgte 300 polske anleggsarbeidere i Femern Link Contractors (FLC) å samle seg foran bedriftens hovedkontor i stedet for å gå på jobb. De hadde ikke fått utbetalt et avtalt lønnstillegg og de var ikke likebehandlet med sine danske arbeidskamerater. Streiken ble dømt ulovlig i den danske arbeidsretten.

Tekst: Joachim Espe

Men i midten av juli ble det undertegnet en avtale mellom hovedentreprenøren og 3F (tilsvarende Fellesforbundet) Lolland, som slo fast at polske, rumenske og danske anleggsarbeidere skal ha den samme lønnen.

Streiken brøyt ut ved det som er Danmarks største byggeprosjekt, Femern-forbindelsen, en vei- og jernbanetunnel mellom Danmark og Tyskland. Det er den danske stat som finansierer prosjektet og det offentlige selskapet Femern A/S er byggherre. Den direkte foranledningen var at arbeiderne ikke hadde fått utbetalt et lønnstillegg på 10 kroner i timen, som var avtalt fra 1. mai, men kravet var også at de skulle likebehandles med sine danske arbeidskamerater. Danskene i FLC hadde 185,- kr timen, mens de utenlandske har en timelønn på omkring 140,-.

Streiken har ble behandlet i den danske Arbejdsretten, hvor den ble erklært ulovlig. De streikende ble idømt bøter på 50 kr per time for de timene de allerede hadde streiket, og 80 kr timen for eventuelle timer etter rettens kjennelse.

På dette tidspunktet besluttet Bygningsarbeidernes fagforening å støtte de streikende med 100 000 kroner. Beslutningen ble begrunnet av styret i fagforeningen med at kampen for likebehandling mellom tilreisende og lokal arbeidskraft er en kamp for hele fagbevegelsen uavhengig land, og en seier for de streikende Femern-arbeiderne er en seier for bygningsarbeidere i Norge.

De polske arbeiderne på Femern-forbindelsen har gjort det vi som fagforeningskamerater har kunnet forvente: De har organisert seg, valgt tillitsvalgte og gått til forhandlinger. Når dette ikke har ført frem har de vært nødt til å ta fram kampvåpenet. Samtidig er dette en liten milepæl i skandinavisk arbeiderhistorie, hvor fagbevegelsen i 20 år har strevet for å gjenvinne kontrollen med lønnsdannelsen etter hardt lavlønnspress gjennom underbetaling av særlig østeuropeiske arbeidere.

Ifølge tidligere organisasjonsarbeider i 3F, Jakob Mathiassen, var en viktig faktor i Femern-streiken at det var mange polske arbeidere som hadde jobbet lenge i Danmark, og som var blitt godt kjent med det danske systemet med kollektive forhandlinger. Dette gir håp om at det skal lykkes med å inkludere bransjer som i stor grad benytter utenlandsk arbeidskraft, i det organiserte arbeidslivet, og at lønnsdannelsen igjen skal komme inn under det kollektive forhandlingssystemet.

Femern-prosjektet fortsetter og har oppbemannet kraftig, og stadig kommer det nye arbeidere til. Ingen faglig kamp er vunnet en gang for alle, og nå fortsetter arbeidet med å organisere de nye og holde fast på likebehandling og kollektive forhandlinger. Men en ting har de streikende ved Femern vært klare på; støttearbeidet fra fagforeninger som samlet inn flere hundretusen kroner, var med på å holde motet og kampmoralen oppe!

OM DEN NASJONALE SJØLBESTEMMELSESRETTEN – I GÅR OG I DAG

Det moderne borgerlige demokratiet forutsetter og er basert på alle nasjoners rett til å bestemme over seg sjøl – og dermed ikke over andre. Sjølbestemmelsesretten gir sjølsagt også rett for enhver nasjon til å ønske hva den vil, men ikke til å kreve at andre nasjoner skal innfri dens ønsker. Ukraina hadde, og har rett til å ønske og søke det medlemskapet i NATO som generalsekretær Stoltenberg lovte landet før Russland gikk til sitt folkerettsstridige angrep på landet i februar 2022. Men verken Norge eller andre medlemsstater i NATO har plikt til å innfri dette ønsket. De har sjøl rett til å avslå søknaden.

Tekst: Harald Berntsen

Ved Kiel-freden i 1814 bestemte de seirende stormaktene at Norge skulle ut av unionen med et Danmark som hadde stått på den tapende Napoleons side, og gis over til en av seiersmaktene, Sverige, som takk for innsatsen. Først i og med folkeavstemninga i Norge i 1905, om landet skulle fortsette å være i union med Sverige eller ikke, fikk folket her i landet innfridd sin nasjonale sjølbestemmelsesrett.

Innfrielsen hadde i og for seg ingen ting å gjøre med at bare 184 av de de voksne mannlige norske borgerne over 25 år som hadde rett til å ta del i folkeavstemninga, stemte for å opprettholde unionen, mens 368 208 ville tre ut av den. Innfrielsen fant sted i og med at folket sjøl, altså unntatt kvinner og yngre menn, i avstemning fikk bestemme om det ville fortsette å være i unionen eller ikke.

Det knusende ja-flertallet hadde bakgrunn i at i 1905 fikk den fremste krafta i den langvarige kampen for norsk sjølstendighet i forhold til Sverige, partiet Venstre, så å si alle landets politiske krefter over på si side. For det første snudde nå Høyre fra å ville opprettholde unionen til å støtte kravet om norsk suverenitet. Til grunn lå ikke minst borgerskapets og grunneierklassens behov for å legge interne stridigheter til side, for sammen å demme opp for den revolusjonære trusselen de så i ei akselererende storindustrialisering som var i ferd med å gjøre det unge Arbeiderpartiet til et masseparti for et nytt og militant anleggs- og fabrikkproletariat.

Stortingsrepresentant for Arbeiderpartiet, Alfred Eriksen, var først prest på Karlsøy i Troms, siden på Vålerenga i Kristiania. Han var en av de få som stemte mot Karlstad-forliket i 1905. (Foto: Karlsøy kommune)

Arbeiderpartiet var på si side ikke overveldig opptatt av unionsspørsmålet i og for seg, ut over å holde fast ved den nasjonale sjølbestemmelsesretten. Men partiet så det slik at før spørsmålet hadde fått en varig løsning, ville Venstre med sin nasjonalisme stadig kunne dominere landets politiske liv og sette arbeiderklassens egne krav og mål i skyggen. Derfor gikk partiet inn for å stemme ja til unionsoppløsning i folkeavstemninga i august.

I Sverige ville Arbeiderpartiets sosialdemokratiske broderparti helst at Norge blei stående i unionen, slik at de to partia sammen kunne kjempe fram fullt borgerlig demokrati og sette klassekampen øverst på dagsorden i begge land. Men som de prinsippfaste sosialdemokrater og kompromissløse tilhengere av nasjonal sjølbestemmelsesrett de svenske kameratene var, sto de opp som konsekvente motstandere av de storsvenske planene som var under utvikling i kongehuset og generalstaben, om å hindre Norges utmarsj av unionen med å okkupere landet militært og bruke høvet til å stanse videre demokratisering ved å innføre militærdiktatur i hele unionen.

I store demonstrasjoner gjorde svensk arbeiderbevegelse det klart at hvis disse planene blei forsøkt satt ut i livet, måtte landets soldater vende våpnene mot sine egne herskere i stedet for mot sine norske brødre. Med dette ga arbeiderne på den andre sida av Kjølen et viktig bidrag til at unionen kunne oppløses uten krigshandlinger, og et enestående glitrende eksempel på hva en ekte proletarisk internasjonalistisk holdning kunne utrette over landegrensene, også når det gjaldt å forsvare og øke det borgerlige demokratiet.

For å hindre krig måtte Norge vel å merke godta visse betingelser som Sverige satte. De viktigste innrømmelsene som Norge ga I de avgjørende forhandlingene i Karlstad i september 1905, var å bøye seg for det svenske kravet om, i ei «nøytral» sone langs den sørlige del av grensa, å nedlegge og rasere de bestående norske festningsverka (bare med unntak av Fredriksten festning).

I begynnelsen av oktober vedtok Stortinget det såkalte Karlstad-forliket. Mot vedtaket stemte 16 representanter, ikke bare nasjonalsjåvinistiske Venstre-folk, men også den tidligere radikale Venstre-mannen, Karlsøy-presten Alfred Eriksen, en av de fire første representantene Arbeiderpartiet hadde fått valgt inn på Stortinget, ved valget i 1903. Eriksen var ingen utprega representant for arbeiderklassen. Han hadde ridd fram på en bølge av militant opprør mot en ny lov om freding av hvalen, i spissen for det som er kalt den bedrestilte delen av den lokale almuen eller middelklassen, av mindre handelsmenn, lærere og dyktige fiskerbønder med både høyere inntekter og større formuer og gårder, foruten bedre båter enn det som var vanlig.

Sammen med Venstres fremste nasjonalister stilte Karlsøy-presten seg på Stortinget i 1905 på tverke av det han så som svikt i forsvaret av Norges sjølstendighet, han ville heller ha krig enn å gi etter for de svenske krava om riving av grensefestningene. Det store flertallet i Arbeiderpartiet ville derimot godta de svenske betingelsene, og protesterte mot «de mænd inden det socialdemokratiske parti der optræder som de nationalistiske sabelrasleres haandlangere». På Arbeiderpartiets landsmøte året etter, i 1906, kom det også til et kraftig oppgjør der Eriksen blei stående temmelig aleine.

Det hører med til historia at i 1910 flytta Eriksen til Kristiania og presteembetet på Vålerenga. Under tariffoppgjøret i 1911 blei han som medlem av voldgiftsnemnda igjen berykta for å gå inn for å øke timelønna for gruvearbeiderne med ett øre, som straks fikk tilnavnet «presteøret». Året etter, i 1912, blei han ekskludert fra Arbeiderpartiet for den språkpolitiske rolla han spelte som formann i Riksmålsforbundet.

I historiens lys:

Harald Berntsen er historiker. Han har skrevet en rekke bøker, bl.a. Norsk Bygningsforbunds historie og Hotell- og resturantarbeidernes historie. Harald er i tillegg en ivrig debattant.

Svindel og svik – migrantarbeidarar i Noreg

Haakaas er forfattar og journalist og har lenge arbeidd med kriminalitet i arbeidslivet (akrim). Han har blant anna skrive boka *Svartmaling* (2017) som ser nærmare på ulike kriminelle nettverk i byggjebransjen i Oslo-området som fekk store offentlege oppdrag, blant anna for Skattedirektoratet, Forsvarsdepartementet og Regjeringskvartalet.

Tekst: Lars Mamen

I boka ***Moderne Slaveri i Norge*** som kom på Kagge forlag no i haust ser Haakaas spesielt på menneska som har arbeidd for dei kriminelle nettverka og etatane som skal kontrollere og stanse denne type kriminalitet fordekt som ordinært arbeidsliv.

Haakaas opnar boka med eit vers av Arnulf Øverland:

Du må ikke sitte trygt i ditt hjem

Og si: Det er sørgelig, stakkars dem!

Du må ikke tåle så inderlig vel

Den urett som ikke rammer dig selv!

Her sett Haakaas tonen for boka effektivt: Øverland skreiv dette diktet i 1937 som eit oppgjer med samfunnets aksept for den framveksande nazismen. Haakaas åtvarar i boka si mot dagens – altså vårt samfunns aksept for slaveliknande forhold i arbeidslivet.

Sakene Haakaas skriv om er kjente frå før. Det er Adversitus-nettverket i fiskeindustrien, albanske målarbedrifter, gardsarbeidarar, kriminelle hytte-entreprenørar, Fagarbeider-saka frå bemanningsbransjen, Ramunas-saka frå heisbransjen, Lime-saka frå daglegvarebransjen, Vlantana-saka frå transportbransjen og fleire. Haakaas har ikkje mangla stoff for å skrive om akrim. Men han går djupare og intervjuar fleire av arbeidstakarane direkte. (Bokmeldaren må her opplyse at eg sjølv er kjelde til fleire av sakene Haakaas nemner i boka)

Haakaas teiknar opp eit bilete av eit samfunn som nærmast har gitt opp kampen mot akrim og viser oss korleis menneska som må ta arbeid i desse bedriftene kjenner det - bokstaveleg talt – på kroppen, korleis skadelege arbeidsforholda, grov utnytting fornedring verkar på individet. I Haakaas sitt bilete er samfunnets kontrolletatar, Arbeidstilsynet og Politiet lite effektive for å stanse og straffe kriminaliteten.

Den folkelege oppfatninga av slavearbeid er vel noko slik som at ein person arbeider utan, eller med svært lita løn, og er ikkje fri til å forlate arbeidsforholdet. Men det er likevel svært vanskeleg å få politiet til etterforske saker for slaveri, derimot er det nokre saker der begrepet «tvangsarbeid» er brukt. I berre få av desse sakene Haakaas omtaler vart nokon dømd for tvangsarbeid, blant anna i «Lime-saka» frå daglegvarebransjen i Oslo-området og i «Steinleggar-saka» frå om irske og britiske «travelers» som reiste rundt i Noreg og selde asfatering og steinlegging for private huseigarar. I begge desse sakene blir det brukt vald mot fattige menneskje som ved tvang og trugsmål ikkje har høve til å flykte frå «arbeidsgivar».

Haakaas nemner fleire saker som bryt med den tradisjonelle oppfatninga av slavearbeid. Blant anna om «Enver» som blir lurt til å opprette eit føretak som eit kriminelt albansk nettverk nyttar til fiktiv fakturering. Ein av bakmennene kjem i fengsel for ei kvitvasking av tiltals millionar og Enver får store problem på grunn av firmaet som står i hans namn. Enver får hjelp av Bygningsarbeidernes Fagforening og Fair Play Bygg til å kome seg ut av ein vanskeleg situasjon.

Her blir Envers digitale ID misbrukt. Dette er det moderne slaveriet som er langt meir profitabelt enn å utnytte arbeidskraft til svært låg eller inga løn. Ei anna tilsvarande sak kjem frå det rumenske miljøet som får hjelp hos Frelsesarmeens migrasjonssenter. Her er folk lurt/svindla til å «selje» ID i bytte mot lån. Metoden er å lage fiktive lønsslippar som gir kredittverdigheit. Bakmannen sit att med ein del av lånet og ID til arbeidaren. Arbeidaren blir fanga i ei gjeldsfelle og er totalt avhengig av bakmannen som kan tene store summar.

I følgje Haakaas er etatane som skal kontrollere og stanse slik kriminalitet impotente

I følgje Haakaas er etatane som skal kontrollere og stanse slik kriminalitet impotente. Arbeidstilsynet har ikkje tilstrekkelege heimlar og er ikkje rigga for å arbeide med kriminalsaker. Politiet er like tafatte, dei har heimlar og musklar til å etterforske, stanse og føre saker for retten. Men det gjer politiet i få saker som gjeld akrim. Det er ein god del saker om tvangsarbeid som har komme for retten, men dei fleste av desse handlar om utnytting av kvinner i sex-industrien. Lesaren sit att med spørsmålet: kvifor lar vi dette skje? Haakaas peiker på at ein burde innføre ei ny lov i «gråsona» mellom lønstjuveri og tvangsarbeid, eit forbod mot grov utnytting i arbeidslivet – men vil det hjelpe? Det er allereie forbode å stele, utpressing og bruk av tvang – også i arbeidslivet. Kan svaret på spørsmålet vera at det blir lett for politiet å leggje bort desse sakene på grunn av at dei ikkje gjenkjenner arbeidsfolk som «offer», slik som kvinner i sex-industrien er det? Er det mangel på kunnskap, eller endå verre – er det klassejus og etnisk diskriminering?

Er det mangel på kunnskap, eller endå verre ...

Det er i alle fall sikkert at denne type utnytting av menneske ikkje blir borte så lenge det er marknad for å kjøpe billege tenester i oppussing, varetransport bilvask eller matproduksjon.

EINAR HAAKAAS :
Moderne slaveri i Norge – Arbeidslivets skyggeside

Kagge Forlag 2022

I noen år bodde jeg på Sandøya i Aust-Agder i et gammalt hus.
Å holde det i stand, krevde i meste laget av meg.
Vinteren kunne være hard.
En natt det blåste som verst, havet freste og
det skumma langt ut mot horisonten, skrev jeg:

Og så kommer vinden
ut av svarte vinteren
opp fra havet
bygger opp styrke mot daggry
i forakt for dem som reiste ditt hus
DET er knirkende gammalt
vinden er alltid ny

Nils Amund Raknerud. 2022