



FISKAA VERK - ARBEIDERFORENING

Håndbok for medlemmer.

*NKIF avd. 21
Fiskaa Verk Arbeiderforening. Stiftet 1918*



Til Medlemmene.

Fiskaa Verk Arbeiderforening (FVA) ønsker med denne håndboken å presentere vår forening.

Den skal være til hjelp for å finne frem til hva det vil si å stå i en LO organisert fagforening.

Vi klarer selvfølgelig ikke å få frem alt som omhandler det å være fagorganisert, men vil trekke frem de viktigste tingene.

Vår målsetting med denne håndboken er å øke forståelsen for å være fagorganisert samt å øke interessen for fagforeningens arbeid.

Mvh. Leder.

Innhold

Fiskaa Verk Arbeiderforening	4
Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund	5
LO	5
Litt historie	6
Internett	7
Bedriftene	8 - 9
Medlemsfordeler	10 - 11
Milepæler	11 - 12
Lover og avtaler	13
Tillitsverv	14 - 15
Årsmøte/Medlemsmøte	16
Kontingenten	17
Kurs	18
Medvirkning i prosjekt	19
Forsikringer	20 - 21
Lønn	22
Avtalefestet pensjon	23
Hjelpekassen	24
Permisjoner	25
AMU og BU	26
1. MAI	27
Lønnsoppgjøret	28 - 30
Ord og utrykk	31 - 33
Gratispassasjerer	34
Fritt rettsråd	35
Tånevik	36 - 37
Stikkordsregister	38
Innmeldingskort	39

FVA

Fiskaa Verk Arbeiderforening (FVA) er tilsluttet Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund.

Til sammen er vi ca. 270 medlemmer, av disse er ca. 100 pensjonister. På Fiskaa har vi ca. 25 FVA tillitsvalgte.

Vi har alle sett nødvendigheten av å ha ei sterk forening som kan representere operatørene i diskusjoner og forhandlinger med ledelsen. Vi har innflytelse fordi vi er mange som står sammen. Vi håper du vil trives i dette fellesskapet og selv være med på å utvikle din arbeidsplass. Behovet for fagforening er ikke blitt noe mindre med åra, vi ser stadig at arbeidsgiversiden prøver å rasere våre tidligere opparbeidede rettigheter.

Mange ting som ser ut som en selvfølge er ikke alltid det.

Fagforeningen må flere ganger ukentlig ta opp saker med bedriften som tjener enkeltmedlemmer, grupper eller alle ansatte. Lønnsforhandlinger er bare en av mange oppgaver, selv om det utad er de som oftest får mest oppmerksomhet. Et annet viktig arbeid for vår fagforening er å profilere bedriftene våre overfor politikere, styresmakter, media og konsernledelse for å bedre rammevilkårene.

Et bredt og konstruktivt samarbeid med ledelsen er også en

målsetting for å styrke vår markedsposisjon og derved også våre arbeidsplasser.

Vi ønsker at medlemmene skal være aktive, komme med innspill som bidrar til at vi får en bedre arbeidsplass. Fiskaa Verk Arbeiderforening har som hovedmålsetting:

Å jobbe for at våre medlemmer har en TRYGG og GOD arbeidsplass.

Retningslinjer for hvordan foreningen skal styres finner vi i heftet Vedtekter. Her er opplysninger om bl. annet tillitsvalgte, valg, styremøter, uravstemninger, kontingenter og masse mer.

På Tånevik har vi 12 hytter som våre medlemmer kan disponere. (les mer på side 36 og 37).

Kontortid.

FVA har eget kontor. Vi har åpent hver dag fra kl 07⁰⁰ til 15⁰⁰. Du er alltid velkommen innom, men det kan være smart å ta en telefon først, for det hender dessverre at vi ikke kan bemanne kontoret pga. møtevirksomhet.

Telefon nr.: 380 17 194

Intern nr.: 17 194

HVO nr.: 916 42 658

Faks nr.: 380 17 619

E-Post: post@fva.no

Hjemmeside: www.fva.no

NKIF

Forbundet har i alt 32 000 medlemmer fordelt på 369 bedrifter.

Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund er tilsluttet LO og har som formål å ivareta medlemmenes faglige, økonomiske, sosiale og kulturelle interesser.

Industripolitikk

Kjemisk Forbund ser det som en hovedoppgave å arbeide for best mulig rammevilkår for den kjemiske industrien, for derved å sikre medlemmenes arbeidsplasser og velferdsutvikling. Dette innebærer

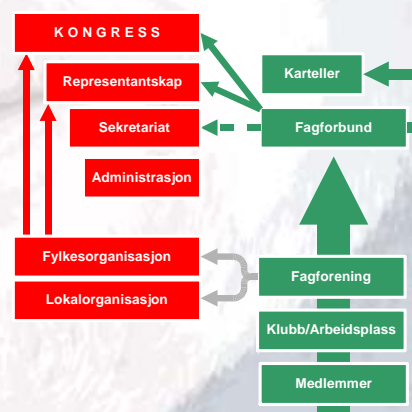
- Fagutdannet og topp kvalifisert arbeidskraft.
- En teknologi som er konkurransedyktig også når det gjelder hensynet til arbeidsmiljøet og det ytre miljø.
- En langsiktig og forutsigbar energipolitikk som sikrer den kraftintensive industrien rikelig energi til konkurransedyktige priser.
- Sterkere satsing på videreføring av produktene i Norge.

Kjemisk Forbund har et omfattende samarbeid med myndigheter, politikere og arbeidsgiverorganisasjoner om utviklingen av den kjemiske industrien.

LO

Landsorganisasjonen (LO) er Norges største lønnskategorisorganisasjon. Over 800 000 medlemmer er organisert i fagforbund som er tilsluttet LO.

Det er omlag 35 prosent av lønnskategorierne i landet, og over halvparten av alle som er tilknyttet en yrkesorganisasjon. Ca. 25 prosent av lønnskategorierne er tilsluttet organisasjoner utenfor LO. Vel 40 prosent er ikke medlem av noen fagorganisasjon. Av de LO-organiserte er nær 45 prosent kvinner. I enkelte forbund utgjør kvinnene opptil 3/4 deler av medlemmene. Denne organisasjonsversikten forteller i korte trekk om de besluttede organer i LO, gir en kort presentasjon av forbundene og om hvilke organisasjoner LO samarbeider med nasjonalt og internasjonalt.



Bedriftene

IFVA har vi medlemmer fra 6 bedrifter på området. Det er Elkem Fiskaa Silicon, Elkem Carbon, Elkem Shareservices Kristiansand (ESS-K), Elkem Materials, Elkem Research og Elkem Solar.

Elkem Fiskaa Silicon

Silisiummetall er et viktig materiale for kjemiindustrien, elektronikkindustrien og aluminiumproducenter.

Elkem er verdens største leverandør av silisiummetall, og dekker rundt 15 prosent av verdensmarkedet. Halvparten av verdens PC'er inneholder silisiummetall fra Elkem.

Silisium utvinnes av kvarts. I kvartsen er det 46% silisium og de resterende 54% er oksygen. For å bli kvitt oksygenen bruker man karbon som finnes i kull og flis som er de reduksjonsmidlene vi bruker, samt elektroden som er av karbon. Prosessen foregår i høy temperatur inne i en smelteovn.

Til info kan vi nevne at 50% av jordens overflate består av kvarts, men ettersom den må ha gitte spesifikasjoner er det bare noen få prosent som kan brukes i silisiumproduksjonen.

Silisiumproduksjonen er på lik linje med produksjonen i Elkem Carbon preget av presisjon. Kundene stiller høye krav til kvalitet og vi er gode der. Det er her vi skal klare oss, på sikt.

Elkem Carbon

Elkem Carbon verdens største leverandør av karbonprodukter til ferrolegeringsindustrien, og er verdens absolutt største produsent av karbon elektrodemasse.

Som en del av Elkem-konsernet sitter vi inne med grunnleggende praktiske kunnskaper om smelteverksindustrien. Denne kunnskap ligger til grunn for produksjonen av våre høykvalitetets karbonprodukter.

Siden oppfinnelsen i 1919 har Elkem fremstilt og markedsført Søderberg elektrodemasse. Gjennom årene har dette elektrodesystemet stadig blitt modernisert. I dag, etter mer enn 80 år på markedet, er Søderberg-elektroden fortsatt den som er mest brukt i elektriske smelteovner. Dette forteller mye om det høye tekniske nivå på oppfinnelsen fra 1919.

I tillegg til elektrodemasse leverer Elkem Carbon kalsinert antrasitt og petroلكoks, samt føringer til smelteovner. Antrasitten brukes både i Elkems egen produksjon og selges til andre selskaper som leverer til aluminiumindustrien. Petroلكoks brukes bl.a. til oppkullingsmiddel i stål- og støperiindustrien.

Antrasitt er en type kull som er flere millioner år gammel. Kullet varmes opp til omtrent 3.000 grader Celsius i Elkems spesialkon-

struerte kalsinerings-ovner. For å bli elektrode eller føringssmasse blandes den med bek i ulike porsjoner.

Carboindustrial, Elkems virksomhet i Brasil, og Elkem Carbon fremstiller de samme produktene. Elkem har også Carbon verk i Kina og USA, Elkem Keokuk, Iowa.

Elkem Shared Services

Elkem Shared Service Kristiansand (ESSK) har hovedtyngden av fellestjenester, og står for gjennomføring og levering av oppdragene. De mest sentrale tjenestene er IT, regnskap, innkjøpsfunksjon, transport fellestjenester og drift av industriområdet.

Elkem Materiels

Elkem Materiels er verdens største leverandør av Microsilica. Microsilica er det støvet som kommer av silisiumsmelteovnene og har en enhetsstørrelse 1/20000 mm. Microsilica brukes i betong for å gjøre denne sterkere og mer kompakt. Betong iblandet Microsilica vil være helt glatt på overflaten. Bruksområder for denne betongen er i for eksempel tunneller og broer. Ceramite er også et produkt utviklet av Elkem Materiels. Dette er en ildfastmasse som brukes mye i smelteverksindustrien og offshore. Brønnrørene i off-

shoreindustrien er ofte av Ceramite.

Det er dette som er hovedgesjeften for Materiels her på Fiskaa.

Elkem Research

Elkem Research er en forskningsbedrift som tar oppdrag på bestilling. Det går mye på smelting av forskjellige materialer for å se hva slags egenskaper disse er i besittelse av når de blir blandet i gitte spesifikasjoner. Elkem Research gjør også store oppdrag hvor de må "låne" en smelteovn inne hos Elkem Fiskaa Silicon for å produsere større mengder Silisiummetall med gitte spesifikasjoner. For å si det enkelt så er Research en forskningsbedrift.

Elkem Solar

Elkem Solar er en nystartet bedrift i Elkemsystemet som skal se på mulighetene for å fremstille Silisiummetall til solcelleproduksjon. Bedriften har foreløpig få ansatte, dette fordi det fortsatt er på forskningsstadiet. Elkem Fiskaa Silicon vil være bedriften som skal kjøre produksjonen i fullt format hvis det viser seg å være gjennomførbart.

Medlemsfordeler

Her vil vi prøve og fortelle deg om fordelene med og være fagorganisert og medlem av Landsorganisasjonen i Norge (LO).

Du står ikke alene!

Det viktigste argumentet er at DU STÅR IKKE ALENE. Medlemskapet i LO innebærer at du har et sikkerhetsnett som vil hjelpe deg på arbeidsplassen hvis det skulle oppstå problemer.

Dette sikkerhetsnettet bygger på det fellesskapet som er fagbevegelsens fundament.

Som organisert har du en tillitsvalgte på din arbeidsplass som kan ta opp problemstillinger for deg og dine arbeidskolleger med ledelsen på din bedrift.

Tillitsvalgte har styret i Fagforeningen på din arbeidsplass å støtte seg til. Som organisert har vi felles interesser, hvilket gjør at alle jobber mot et felles mål, våre interesser. Det er dette som gjør at som organisert står vi sterkt sammen

Lønnsforhandlinger

Som organiserte har vi en tariff som garanterer for minstelønn slik at bedriften ikke kan gjøre som de vil med de enkelte. Det er medlemmene som bestemmer hvor lista skal ligge. Det er etter tariffoppgjør avstemming om medlemmene i de forskjellige forbund godtar forslagene.

Som medlem av din lokale fagforening har du innflytelse på hvilke krav som skal fremmes på de lokale lønns- og tarifforhandlingene. Som organisert er du beskyttet mot usaklig oppsigelse. Slik som arbeidsmarkedet utvikler seg i dag er det viktig å stå sammen.

Forsikringer

Det er også økonomiske fordeler ved å være organisert.

Som organisert har du forsikringer inkludert i din kontingent. LO-favør Kollektiv hjem, LO-favør Grunnforsikring og LO-favør Fritidsulykkesforsikring er inkludert i denne. I tillegg har du mulighet for å tegne gode tilleggssforsikringer til en billig penge.

Samt at vi har noen kollektive forsikringer i FVA som sikrer deg hvis uhellet skulle være ute og du skulle bli arbeidsufør.

Mer om disse forsikringene finner du på en annen side i denne brosjyren.

Kurs

Som organisert har du muligheten til å videreutvikle din kompetanse på forskjellige hold. Gjennom forbundene er det mulig å skolere seg innen fagbevegelsen.

Videreutdanning

Etter initiativ fra LO har stortinget lovfestet arbeidstakernes rett til å skoleses innen faget han/ hun driv-

er med i det daglige virke. Ved å stå som uorganisert gir du fra deg denne muligheten.

LO's triumfer siste år.

Det er LO med sine medlemmer som har fått gjennom sykelønnsordningen med full lønn fra og med første fraværsdag, fått inn arbeidstidsbestemmelsene, har presset igjennom 5 uker ferie og en ekstra uke etter fylte 60 år + AFP fra fylte 62 år.

Disse sakene hadde ikke vært en selvfølge om ikke samholdet i LO og de enkelte forbund med sine avdelinger hadde hvert slik de er.

Tånevikhyttene

Som medlem av Fiskaa Verk Arbeiderforening er du også medeier i vårt ferieparadis på Tånevik, som det står mer om på side 24 og 25 i denne medlemshåndboken.

Noen milepæler

i fagbevegelsen historie

1899 - 1930

1899: LO blir stiftet 1. april.
1907: Første landsomfattende arbeidskonflikt i Norge, første landsomfattende tariffavtale.
1909: Første lov om syketrygd.
1919: åtte timers arbeidsdag og en ukes ferie med lønn.

1930 - 1940

1935: Den første hovedavtalen mellom LO og arbeidsgiverne.
1936: Lov om alderstrygd.
1938: Lov om arbeidsledighetsstrygd og ny arbeidervernlov vedtas.

1940 - 1950

1940 - 45: Fagforeninger organiserer illegale faglige utvalg. Illegal faglig avis kommer ut. I perioder satt store deler av LOs sekretariat i fangeleirer i Tyskland. I alt mistet 2 600 LO-medlemmer livet under krigen.
1947: Lovfesting av 3 ukers ferie med lønn.

1950 - 1970

1952: Lov sikrer ungdom rett til fagopplæring i arbeidslivet.
1957: Avtale om dagpenger under sykdom.

- 1961: Rammeavtale om likelønnsprinsippet.
- 1964: Lovfesting av 4 ukers ferie med lønn.
- 1966: Avtale om sluttvederlag for arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år.
- 1967: LO innfører kollektiv hjemforsikring.

1970 - 1990

- 1970: Avtale om fond for å fremme opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv.
- 1971: LO innfører grunnforsikringen.
- 1972: Avtale om verne- og miljøutvalg i bedriftene. De ansatte får lovfestet rett til representasjon i styrer og bedriftsforsamlinger.
- 1973: Pensjonsalderen senkes med mulighet til å gå av ved fylte 67 år.
- 1976: Retten til 1 ukes ekstraferie for arbeidstakere over 60 år.
- 1977: Stortinget vedtar ny og utvidet arbeidsmiljølov.
- 1978: Full lønn under sykdom. Lov om likestilling mellom kjønnene.
- 1983: Grodagen .
- 1986: Lockout for 102 000, det endte med avtale om 37,5 timer som normal arbeidsuke.
- 1989: LO-organiserte får avtalefestet pensjon (AFP) fra 65 år.

- 1990 -**
- 1993: Avtalefestet pensjon senkes til 64 år.
- 1995: Ved tariffoppgjøret i 1995 fikk man til en vesentlig bedring av "kvinnelønnin-gene"!
- 1996: Ved tariffoppgjøret var det enighet om retten til å kunne gå av med pensjon ved fylte 62 år. Videre ble rett til etter- og videreutdanning nedfelt i tariffavtalene.
- 1998: I tilknytning til tariffoppgjøret forhandlet LO og NHO fram en handlingsplan for kompetanseheving, arbeidstakeres muligheter for etter- og videreutdanning.
- 2000: en tariffavtalt rett til 5 ukers ferie
- 2001: Avtale om inkluderende arbeidsliv ble inngått mellom partene i arbeidslivet og staten.
- Inkluderende arbeidsliv har 3 mål:
- redusere sykefravær med minst 20% innen 4 år
 - å få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne
 - å øke den reelle pensjonersalder

Lover og avtaler

Samarbeidet mellom arbeidere og eiere, representert ved ledelsen, er blitt utviklet gjennom mange år. Det er lover, forskrifter og avtaler som regulerer dette samarbeidet.

Overenskomsten.

Overenskomsten er forhandlet frem av fagforeninger, Kjemisk forbund og PIL. Denne avtalen omhandler lønn, arbeidstid, velferdspersisjon kompetanse mm. Den gir også åpning for lokale tilpasninger f.eks. ulempetillegg og produktivitetstillegg.

Hovedavtalen LO - NHO.

Hovedavtalen, også kalt arbeidslivets "bibel", ble inngått første gang i 1935. Denne avtalen tar bl. annet for seg konflikter, tillitsvalgte, informasjonplikt, samarbeid og annet. Her hos oss har vi et sentralt Bedriftsutvalg (BU) hvor alle bedriftene på området er representert. Her møtes ledelse og ansatte og større saker drøftes. Hver bedrift har også et Bedriftsutvalg (BU). I alle disse utvalgene sitter det avdelings- og representanter fra styret i FVA.



Arbeidsmiljøloven (AML)

AML så dagens lys i 1977. Denne loven skal sikre arbeiderne trygghet i forbindelse med bl. annet HMS - Helse, Miljø og Sikkerhet, arbeidstid, oppsigelser og masse mer. Enhver større bedrift skal ha et Arbeidsmiljøutvalg (AMU). AMU 's oppgave er å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i bedriften. Hos oss har vi lokale AMU rundt i bedriftene pluss et sentralt AMU for hele Industriområdet.

Ferieloven.

Ferieloven gjelder alle som utfører arbeid i annens tjeneste, med unntak av sjøfart og fiske som er regulert i egne forskrifter. Loven kan delvis fravikes ved egne, skriftlige avtaler.

Loven gir bestemmelser om feriens lengde og når den skal avvikles. Det gis særlige regler for ferieavvikling i oppsigelsestid, under sykdom, permisjon, militærtjeneste og ved arbeidskonflikter. Videre regulerer loven beregningen av feriepenger og utbetalingen av disse.

Vedtekter.

I NKIF vedtektene ligger retningslinjer for hvordan foreningen skal styres, annet tillitsvalgte, valg, styremøter, uravstemninger, kontingenter og masse mer.

Tillitsverv

I styret sitter det fast 11 representanter. Her presenteres de forskjellige tillitsverv i styret, og hvilke oppgaver de har. I tillegg vises en oversikt over de forskjellige utvalg og komiteer.

Styret:

Styret leder foreningen i overensstemmelse med landsmøtets og årsmøtets vedtak i samsvar med Forbundets og Foreningens vedtekter.

post@fva.no

Leder:

Lederen besørger den daglige ledelse av foreningen. Ledelsen skal alltid være i samsvar med vedtektene og de av foreningen fattede vedtak.

leder@fva.no

Nestleder:

Nestlederen overtar lederens funksjon i dennes fravær. Nestlederen er også foreningens freds og solidaritetskontakt.

nestleder@fva.no

Sekretær:

Sekretæren fører protokollen under styre, medlemsmøter og forhandlingsprotokollen i samråd med lederen, korrespondansen.

sekreter@fva.no

Kasserer:

Kassereren fører foreningens regnskaper i henhold til regnskapslovens bestemmelser. Kassereren fremlegger på det ordinære årsmøtet foreningens årsregnskap i revidert stand, for det foregående året. Kasserer melder inn nye medlemmer til forbundet og evt. endringer.

kasserer@fva.no

Ungdomskontakt:

Ungdomskontakten skal først og fremst være bindeleddet mellom foreningens styre og de unge medlemmene og ta opp faglig politiske saker som er viktig for ungdom.

Selv om det er fagforeningens oppgave å prioritere ungdomsarbeidet, må ungdomskontakten være en pådriver for å få satt ungdomsarbeidet på dagsorden. Ungdomskontakt bør være yngre enn 30 år.

ungdomskontakt@fva.no



Studieleder:

Studieleder har som oppgave å tilrettelegge og samordne foreningens kurs- og studievirksomhet i samråd med foreningens styre og studieutvalg. Studieleder og studie/opplæringstillitsvalgt, er en og samme person, og skal ha begge funksjoner og arbeidsoppgaver. Har ansvaret for å lede studieutvalget som har oversikt over hvilke kurs som er aktuelle og hvem som bør skolerer.

studieleder@fva.no

Data-teknologitillitsvalgt:

Data-teknologitillitsvalgtes oppgaver er bl.a. å sørge for at det blir utarbeidet persondatainstrukser, sørge for at de ansatte blir representert i prosjektarbeid og være styrets representant i styringsgruppen. Sørge for at bedriftens ledere på forskjellig nivåer blir kjent med gjeldende lov og avtaleverk.

datatillitsvalgt@fva.no

Hovedvernombud:

HVO er valgt inn gjennom Norsk Lov (AML) og siden FVA er den største foreningen på Fiskaa så er HVO tilsluttet vår forening. HVO er de ansattes fremste talsmann i arbeidsmiljøspørsmål. HVO skal samordne verneombudenes virksomhet.

hvo@fva.no

Styremedlem:

I styret er det 2 styremedlemmer. Styremedlemmene plikter å kontrollere at de tillitsvalgte utfører sine verv, og å bistå med dette. Vararepresentanter: Det er 3 vararepresentanter og de er på valg hvert år. 1. vararepresentant møter fast til styremøtene, det er for å være reserve ved eventuelle fravær, fra andre styremedlemmer. 2. og 3. vararepresentant blir innkalt til styremøtene ved behov.

Forhandlingsutvalget:

Består av leder, nestleder og sekretær

Studieutvalget:

Her sitter foruten studieleder også 3 innvalgte representanter

Avdelingstillitsvalgte:

Utenom styret har hver avdeling sin tillitsvalgte som skal være avdelingens/skiftets talsmann overfor ledelsen. Disse blir valgt av våre medlemmer i avdelingene. Det er avdelingstillitsvalgte som stort sett tar seg av det daglige plunder og heft i avdelingen. Blir sakene for "store" kontaktes leder /styret i foreningen. Dersom du har en sak du vil ta opp, skal du gå til din avdelingstillitsvalgte. Vi ønsker at flest saker løses på så lavt nivå som mulig.

Årsmøte/medlemsmøter

Det skal kun holdes ett ordinært årsmøte, og dette skal holdes innen 15. februar.

Det ordinære årsmøtet behandler foreningens beretning og revidert regnskap for det foregående år, foretar valg av styre, revisorer og andre tillitsverv. Dessuten behandles alle forslag som forelegges av styret. Medlemmer som måtte ønske en sak tatt opp på årsmøtet, må sende dette skriftlig til styret i god tid slik at denne kan bli satt opp på dagsorden.

Foreningen avholder også medlemsmøter i løpet av året. Medlemsmøte er det høyeste organet mellom årsmøtene, her er det viktig å stille for avgjøresler som lønn og arbeidsforhold osv. blir avgjort her. Det finnes også andre temaer på medlemsmøte hvor den f.eks. ønsker å informere eller få medlemmenes syn.

På medlemsmøter som behandler tarifforslag eller forslag til ny lokal avtale i foreningen eller om avstemmingen over disse, kan ikke andre saker behandles.



LO favor er navnet på et fordelskonsept for LO-medlemmer. Til dette konseptet er knyttet et kombinert medlemskort til den fagforening man tilhører og et fordelskort med informasjon for identifisering av medlemmet.

LO favor gir medlemmene gunstige tilbud innen:

- bank og meglertjenester.
- forsikringsordninger.
- feriereiser.
- kredittkort.
- netthandel.
- juridisk bistand.
- bensin.
- strøm.
- m.m.

På LO favørs nettsider finner du en samling av alle LO favor tilbudene.

www.lofavor.no

Kontingenten

I dag betaler man 1,65% av bruttolønn i fagforeningskontingent.

Av dette går 1,3% til NKIF og 0,35% til FVA. Medlemmer som er arbeidsledige, permiterte, førtidspensjonister, AFP-pensjonister og medlemmer uten inntekt, betaler en minimumskontingent.

Noe av kontingenten kan trekkes fra på selvangivelsen med det beløpet som myndighetene til en hver tid bestemmer. (kr. 1 800,-)

NKIF bruker pengene til forsikringer, kontingenter, lønn/personal, kontorkostnader, møter/fagarbeid, utdanning av tillitsvalgte, fagblad, bevilgninger/tilskudd og diverse fond som vist i kakestykket under.

FVA bruker pengene til blant annet kurser, jublantturer, medlems- og styremøter, styrehonorarer, div. medlemskap og div. bevilgninger.

Kontingentfrie medlemmer

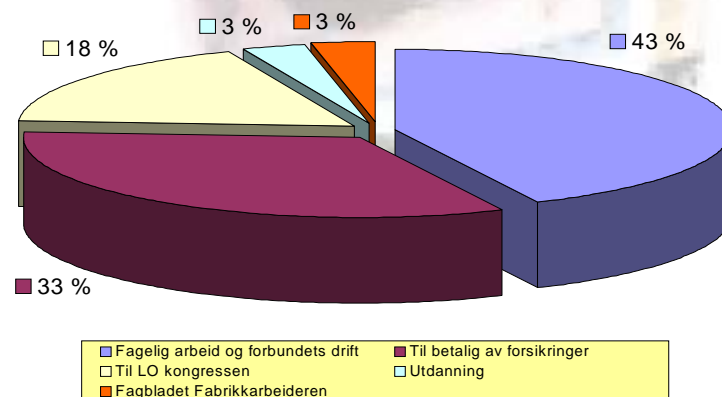
Medlemmer som har 45 års sammenhengende medlemskap i LO. Medlemmer som har oppnådd aldersgrense 67 år.

For de medlemmer som er 100% uføretrygdet.

For de medlemmer som er på utføring/under rehabilitering.

For de medlemmer som er innkalt til 1. gangs militærtjeneste.

Fritak for kontingent gjelder generelt fra den dato meldingen gis.



Kurs

Som medlem av FVA og NKIF har du anledning til å ta mange kurs innenfor fagforeningsarbeid.

AOF kjører en del kurs for LO og NKIF relatert til tillitsmannsarbeidet, og disse kursene er åpne for alle.

Sørmarka i Oslo er LO's kurssted. Her kjører alle forbundene, under LO, mange kurs.

På Fiskaa har vi i FVA en Studietillitsvalg som koordinerer og melder på de som måtte ønske og gå på kurs.

Vi har også åpent på fagforeningsskontoret meste parten av tiden og vi kan og hjelpe deg med søking og veiledning i henhold til dine ønsker.

Som fagforening kjører vi forskjellige kurs, gjerne aktuelle temakurs. På hvert slikt kurs tar vi med oss noen som ikke sitter i styret slik at engasjerte medlemmer kan se litt mer av hva som er fagforeningens arbeid.

Så det er bare å si i fra, så skal vi være behjelpelige med å få dine ønsker oppfylt!

Arbeiderenes Opplysningsforbund

AOF er et studieforbund som bygger på kollektivt medlemskap av organisasjoner med individuelle medlemmer. Forbundet er sammensatt av faglige, politiske, sosiale og kulturelle organisasjoner innen norsk arbeiderbevegelse og samfunnsliv.

AOF skal være den ledende leverandør av voksenopplæringstiltak og arbeiderkultur. I god folkeopplysningstradisjon skal AOF arbeide for å utvikle medlemsorganisasjonenes konkurransekraft og formidle verdidebatt. AOF vil gjennom sin virksomhet fremme likestilling mellom kjønnene og likestilling i muligheten til å tilegne seg kunnskap, dyktiggjøre medlemmene for arbeiderbevegelsen og samfunnet, og gjøre kulturverdiene tilgjengelig for alle, særlig gjennom:

- å arrangere voksenopplæringstiltak åpne for alle.
- å drive aktivt kulturarbeid.
- å legge tilrette debatt på medlemsorganisasjonenes ideologiske grunnlag.
- å skolere medlemmer og tillitsvalgte.
- å produsere og distribuere materiell.
- å spre informasjon om kultur- og voksenopplæringsspørsmål.
- å engasjere seg i alt studie- og kulturarbeid som fremmer medlemsorganisasjonenes interesser på disse felter.

Medvirkning i prosjekt

Hva sier lov og avtaler om medvirkning?

Arbeidsmiljølovens § 12.3 slår fast at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal være med å utforme de systemer som nyttes til styring og planlegging av arbeidet. De forskjellige avtaler om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer har også anbefalinger om at, foruten tillitsvalgte bør også ansatte som blir berørt av prosjektet innenfor avtaleområdet, engasjeres i arbeidet med prosjektene. Medvirkning vil si at de ansattes synspunkter blir tatt rimelig hensyn til.

Når skal det informeres?

Informasjon skal gis så tidlig som mulig i idéfasen og før beslutninger tas. Dette fordi de ansatte skal ha mulighet til å påvirke beslutningene. Det er også viktig med jevnlig informasjon, for informasjonsarbeidet er ikke noen engangforeteelse.

Når er informasjonene akseptert?

En hovedregel her er at informasjonen er akseptert når den er forstått av mottaker. Ved innføring av ny teknologi og datasystemer må en til enhver tid sikre seg at informasjonen når frem til de tillitsvalgte og de som blir berørt.

Når skal man medvirke?

Tidspunktet for reell medvirkning bør være så tidlig som mulig, for tillitsvalgte allerede i forberedelsene før forprosjektet og prosjektet. Medvirkning bør starte med en diskusjon om hva man ønsker å løse.

Deltakere til prosjektarbeid.

Det er den tillitsvalgte i avdelingen som skal ta ut de ansattes representanter til deltakelse i prosjektarbeid og dette kan de gjøre i samarbeid med FVA's datatillitsvalgt. De ansattes representanter skal være organisert i vår forening, hvis ikke så er samarbeidsavtalen i Hovedavtalen mellom LO-NHO brutt.

Datatillitsvalgte.

Datatillitsvalgtes arbeidsoppgaver kan bl.a. å være med på å ta ut de ansattes representanter til prosjektarbeid, være arbeiderenes representant i styringsgruppen til prosjektet og om ønskelig veilede representantene.

En opplever ofte når brukerne blir tatt med fra starten av, at de kommer med mange gode ideer og løsninger. Noe av det viktigste for å lykkes, er å få brukernes eierskap til nye systemene. Det får de best ved å være med på å utvikle og påvirke endringene.

Forsikringer

Navn på forsikringen	Hva dekkes	Hvem dekkes	Kr. pr. år	Beløp	Begrensninger i forsikringen	Merknad
LO-Favør Grunnforsikring Liv	Ved dødsfall, naturlig/ulykke	Medl. ektef./samb. og barn under 21.	Inkludert i kontingenten.	Inntil kr. 42 007,- medl. m/barn, ektef. og samb. Enslig inntil: kr. 17 503,-	Fullt beløp frem til 50 år, deretter reduseres det til kr. 4 376,- ved 67 år.	Barns død kr 15 000,- pr barn. Ytelserne reguleres i takt med G (ikke barn).
LO-Favør Fritidsulykkes forsikring	Invaliditet eller død v/ulykke i fritid.	Medl. selv.	Inkludert i kontingenten.	Inntil kr 200.000.-	Fult beløp ved 100% invaliditet og 100 000,- ved død. Enslige medl. 10 000,- ved død.	Behandlingsutgifter Maks kr. 10 000,-
LO-Favør Kollektiv Hjem	Innbo og løsure i hjemmet ved brann, vann, innbrudd, naturskade, ansvar etc	Medl. og familiens innbo.	Inkludert i kontingenten.	Inntil kr 100.000.- pr. gjenstand.	Ved mynt og frimerkesamling regnes samlingen som en enkeltgjenstand. Egenandel 3 000,- pr. hendelse.	En slipper å betale egenandelen når en er helkunde i Sparebank 1 og ingen skade på 4 år, eller når det er flere i husstanden som har kollektiv hjem.
Kollektiv Uføre	Ufør før fylte 60 år.	Medl. selv.	Kr 2.364,- Egen kontingent	Inntil 5 G .	Det er en karenstid på 2 år hvis kjente sykdommer.	Utbetales ved 50 % uførhet eller mer, dersom uførheten antas å bli varig.
LO-Favør Toppsikring	Skade på innbo og løsure. Utvidelse av koll. hjem	Medl. og familiens innbo	Kr 144,- Egen kontingent	Se vilkårene.	Enkeltbeløp og begrensningene er utvidet på enkeltgjenstander i forhold til koll. hjem.	Dekker også ting under transport, fra bil, båt etc.
LO-Favør Ulykkesforsikring	Medisinsk invaliditet eller død ved ulykke i fritiden.	Medl., ektef./samb. og barn under 21.	Pris etter avtale. Maks kr 365,-	Inntil kr 700.000.-	Forsikringer gjelder fram til fylte 67 år. Forsikringen dekker ikke idrettsskader, risikoaktiviteter, skader etter slagsmål eller ulykke av kriminell handling.	Erstatning i forhold til familie situasjon og innvalid grad
LO-Favør Reiseforsikring	Uhell, tyveri, sykdom, avbestilling, ansvar, ulykke etc. under reise.	Medl. ektef./samb. og barn under 20.	Kr. 615,-	Reisegods inntil 25.000,- Ansvar inntil 3 mill. Avbest. inntil kr. 30.000,-	Egenandel på kr. 1.000,- med unntak av forsinket bagasje, sykdom/ulykke og tannbehandling som følge av spising.	Det forutsettes at reisen har min. en overnatting dersom ikke fly benyttes.
LO-Favør Reiseforsikring, toppsikring	Uhell, tyveri, sykdom, avbestilling, ansvar, ulykke etc. under reise.	Medl. ektef./samb. og barn under 20.	Kr. 902,-	Forsikringssummene er dobbelt i forhold til ordinær reiseforsikring.	Kun egenandel på kr. 1 000,- ved behandlingsutgifter etter ulykkesforsikring.	Gjelder for ferie, fritids og yrkesreise. Stiller ingen krav til overnatting og flyreise.
LO-Favør Barneforsikring	Livsvarig medisinsk invaliditet, som følge av sykdom eller ulykke.	Barn av medl.	Kr 1 157,- pr. barn	Inntil 30 G.	En forsikring pr. barn kan tegnes inntil den dato barnet fyller 16 år, men gjelder til fylte 20 år.	Også dagpenger ved barns sykdom samt pleie av sykt barn
LO-Favør Husforsikring	Brann, vann, bygg, kasko naturskade mm.	Hus og garasje.	Individuell.	Individuell.	Dekker ikke skade fra sopp, råte, dyr, insekter eller bakterier mm.	Utvidede dekninger for fagorganiserte.
Kollektiv Ulykke	Ulykke på jobb og i fritiden.	Den ansatte. Kan utvides til å dekke hele familien.	Fra kr. 446,- til kr. 1.281,-	Død 10 G 100% invalid 12 G.	Dekke ulykker som fører til medisinsk uføre og invaliditet, eller dødsfall.	Prisen på denne forsikringen er avhengig av sivilstatus og dekningsomfang av
Gruppelivsforsikring	Ved død.	Den ansatte og ektefelle/samboer.	Betalt av bedriften.	Inntil 14 G. Avhengig av sivilstatus. For ektefelle/samboer 4 G.	Må ha minst 50% stilling og under 67 år.	Egen avtale i Elkem. Forsikringen regnes som lønn og er skattepliktig.
Yrkesskadeforsikring	Yrkesskade	Den ansatte.	Betalt av bedriften.	Se vilkårene.	Dekker kun skader om skjer på arbeidsplassen og blir definert som yrkesskade med arbeidsbegrensninger.	Obligatorisk for arb. giver. Forsikringen regnes som lønn og er skattepliktig.

Oversikten får ikke med seg alle fordelene og begrensningene ved den enkelte forsikring, den er ment som en oversikt på de forsikringer du har og kan ha. Endringer i forsikringene skjer hele tiden, denne oversikten pr. november 2004. Som medlem av FVA har du de lyse grønne forsikringene om du ikke har reservert deg, i tillegg kan du tegne de lyse gule forsikringene

Her vises også de forsikringene du som Elkem ansatt har, lyse blå. G = Grunnbeløpet og pr. 2004 er 1 G kr. 58 887,-. Står det 5 G i tabellen menes det at grunnbeløpet skal ganges med 5 for å finne forsikringsbeløpet. Vilkår til LO-Favør finner dere på nettsiden www.lofavor.no eller vi kan hjelpe dere på foreningskontoret.

Lønn

Alle faste ansatte har måneds lønn med utbetaling den 25. (i desember er lønningdagen den 20.) fast forskudd utbetales den 10. hver måned og hvor du kan få opptil 50% av lønna utbetalt.

Forskudd på lønn utenom de faste datoene lar seg ikke gjøre. Forskudd på feriepengene er bare mulig dersom du tar ferie før juni og du vil da få utbetalt feriepengene etter hvor mange feriedager du tar ut. Dette må avtales med personalansvarlig.

Avvik fra ordinær lønn får du utbetalt måneden etter (eks., jobber du overtid den 3. juni, utbetales det den 25. juli).

Elkems lønnings kontor ligger på Fiskaa hvor bl.a. innmating av avvikslistene fra Salten, Meråker, Bjølvefossen, Bremanger, Thamshavn, Fiskaa, Mosjøen og Lista gjøres.

Elkem utbetaler feriepengene den 25. mai og det tilsvarer 12,0% (for helkontinuerlig skift 12,8%) av brutto lønn året før, minus 4/26 av en måned lønn pga. at vi har med den 5. ferieuken, 4 feriedager mer enn antallet virkedager det er i snitt i en måned. Feriepengene er ikke skattefrie selv om det ikke trekkes skatt på denne lønna, det betales på de resterende lønnningene, utenom 25. november hvor det trekkes 1/2 skatt.

Lønningslippen kommer i dag elektronisk pr. e-post, du kan få den sendt til din jobb/private e-post adresse. Har du ikke egen e-post adresse eller av annen grunn ønsker papirlippen tilsendt til deg, så er det fortsatt mulig.



Avtalefestet pensjon

Avtalefestet pensjon (AFP) er en førtidspensjon som har til formål å gi arbeidstakerne mulighet til å gå av med alderspensjon før de når den "vanlige" pensjonsalderen innenfor folketrygdsystemet på 67 år.

Pensjonsordningen er lagt opp på den måten at den kan tas ut på det tidspunkt som er ønskelig i perioden fra fylte 62 år og fram til det tidspunkt en vil ha rett til alderspensjon fra folketrygden ved fylte 67 år.

Krav om yrkesaktivitet

For å få rett til avtalefestet pensjon er det visse krav om yrkesaktivitet som må være oppfylt:

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet fortsatt være ansatt i bedrift tilknyttet AFP-ordningen. Han må være reell arbeidstaker. Han må ha vært ansatt i bedriften de siste 3 år. Eller han må ha vært tilsluttet AFP-ordningen de siste 5 år.

Det stilles strenge krav til ansettelsesvilkåret. For eksempel vil en person som allerede mottar hel eller gradert pensjon fra bedriften eller dennes forsikringsselskap ikke kunne komme inn under ordningen.

Gradvis nedtrapping av yrkesaktiviteten

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det

anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan følgelig bruke ordningen til å avtale den stillingsprosent de ønsker. Det kan også avtales endringer i løpet av pensjonsperioden.

Avtale om opprettholdelse av deler av stillingen skal inngås skriftlig.

Foreligger det ikke skriftlig avtale om fortsatt yrkesaktivitet, må samtlige arbeidsforhold være avviklet før uttak av pensjon.

Opptjeningskrav fra folketrygden

I tillegg til at kravene om alder, yrkesaktivitet mv. må være oppfylt, så må arbeidstakeren på uttakstidspunktet også ha:

En pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt i året før fratredelsen.

Minst 10 år med poengopptjening i folketrygden i perioden fra og med det år vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret.

Dette er en kort forklaring på AFP, for å gi dere litt innsikt i hva det er.

Hjelpekassen

Kassens formål er å yte medlemmene hjelp i form av pengebidrag ved sykdom.

Alle organiserte arbeidere ved Fiskaa Verk kan bli medlemmer av kassen ved å betale en månedlig kontingent som trekkes over lønn, Attføringspenger er kontingent frie, (når lønn stopper etter 12 måneders sykemelding).

For å være berettiget til hjelp må man ha vært medlem i 10 uker.

Hjelpekassen dekker følgende egenandeler med maks kr. 250,- mot kvittering pr. besøk, når de ikke kan dekkes på annen måte. Egenandel ved legekonsultasjon Egenandel ved kjevekirurgi (tan-

noperasjon). Gjelder ikke vanlig tannlege. Utgifter til leie av sykematriell. Egenandel ved kuropphold. Forbruk av materiell dekkes ikke. Det ytes et begravellesbidrag ved medlem/ektefelles død.

Foreningen har forhandlet en avtale med bedriften hvor vi får dekket utgiftene til behandling hos fysioterapeut og kiropraktor etter henvisning fra bedriftslegen.

Pensjonister som har minst 10 års medlemskap i kassen har fritt medlemskap med fulle rettigheter.

Utdrag av de viktigste punktene i hjelpekassen.

Generelle forkortelser:

AFP	-	Avtalefestet pensjon
AML	-	Arbeidsmiljøloven
AMU	-	Arbeidmiljøutvalget
AOF	-	Arbeidernes opplysningsforbund
AU	-	Avdelingsutvalg
BU	-	Bedriftsutvalget
FVA	-	Fiskaa Verk Arbeiderforening
HA	-	Hovedavtalen mellom LO og NHO
HMS	-	Helse, miljø og sikkerhet
HVO	-	Hovedvernombud
LO	-	Landsorganisasjonen
NHO	-	Næringslivets Hovedorganisasjon
NKIF	-	Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund
PIL	-	Prosessindustriens Landsforening
VO	-	Verneombud

Permisjon

Utdrag fra avtale om korte velferdspermisjoner .

Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege. Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden.

Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.

Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag.

Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

Permisjon ved eget og barns bryllup og eget barns barnedåp vil NKIF og PIL henstille om å vise forståelse for de som arbeider natt før eller etter nevnte begivenheter.

Med korte velferdspermisjoner etter overstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

AMU og BU

AMU

AMU som står for Arbeids Miljø Utvalget, er et utvalg som møtes 6-10 ganger pr. år for drøftelser av vernesaker i sin bedrift etter AML § 23. AMU sin hovedoppgave er å trygge alle ansatte på bedriften mot plutselig- og senskader ved et aktivt helse miljø og sikkerhetsarbeid. Være pådriver for forebygging og iverksetting av tiltak etter skader eller tilløp til skader.

AMU består av 3 representanter fra bedriften og 3 representanter fra arbeidstakerne. De 3 fra arbeidstakerne velges blant verneombudene i sin bedrift. Bedriften velger sine egne. Hovedverneombudet er alltid med i AMU for arbeidstakerne. Bedriftens HMS avdeling stiller i AMU med uttalelsesrett og ikke stemmerett. Lederen for AMU velges vekselvis blant representantene fra hver side en gang pr. år. Leder av AMU har dobbel stemme. Det skal skrives protokoll fra alle møtene.

AMU er bedriftens høyeste utvalg innen HMS og vedtak innen vernesektoren kan ikke bestrides av andre enn Arbeidstilsynet.

BU

BU, som står for Bedrifts Utvalget, er et møte etter Hovedavtalen § 12. BU sin hovedoppgave er gjennom samarbeid å

virke for en mest mulig effektiv produksjon og for størst mulig trivsel for alle som arbeider ved bedriften. I BU sitter bedriften med sine valgte og utpekte representanter og arbeidstakerenes tillitsvalgte. Leder av møte skal vekselvis være fra hver side annenhvert år.

BU skal være det fora hvor bedriften legger fram alle økonomiske- og produksjonstall, samt bransjens utvikling i det store markedet.

BU er og et forum hvor tillitsvalgte kan legge fram sine spørsmål til bedriften da alle ledelse for bedriften er representert.

Felles AMU

Felles AMU er et utvidet AMU der representanter for alle bedriftene, både fra arbeidstakernes side og bedriftens side samles. Dette da vi er 7 bedrifter innenfor gjerdet.

Her diskuteres HMS som gjelder for hele området og det er et fora hvor en kan informere eventuelle HMS vedtak som er gjort på den enkelte bedrift.

Agendaen er den samme som for vanlig AMU. Forskjellen er bare at dette er felles AMU for hele området.

1. MAI

1. mai er dagen da den politiske og faglige delen av arbeiderbevegelsen viser seg fram og markerer seg politisk. Helt fra 1890 har den norske arbeiderbevegelsen brukt denne dagen til å markere sin politikk og til å stille krav.

Det første toget gikk i Oslo i 1890 med 3 600 deltagere. Arbeidere i Oslo, Kristiansand og Vikersund demonstrerte for kravet om 8-timersdag. Feiringen av 1. mai har altså lange tradisjoner i Norge.

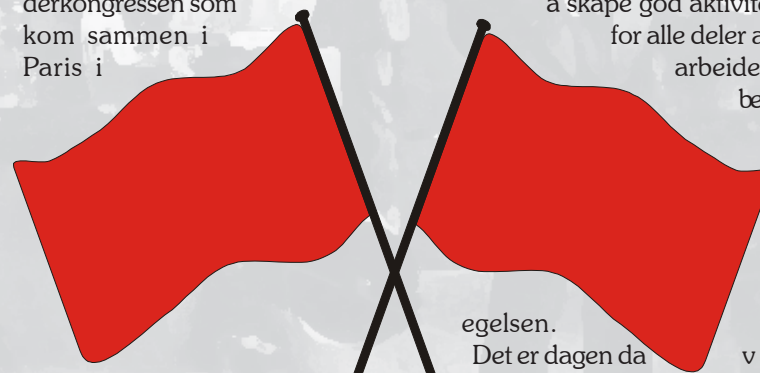
På den internasjonale arbeiderkongressen som kom sammen i Paris i

For den norske arbeiderbevegelsen har feiringa av dagen vært viktig både for profilen utad, men også for samhold i egne rekker.

**ARBEID
TIL
ALLE**

Både fagbevegelsen, partiet, kvinnebevegelsen og ungdomsbevegelsen har stått sammen om arrangementene. 1.

mai er en viktig del av vår egen kulturtradisjon. Både arbeidet framover mot dagen og det som skjer på selve dagen er en fin mulighet til å styrke samholdet, og til å skape god aktivitet for alle deler av arbeiderbe-



1889, ble det vedtatt at 1. mai skulle være arbeidernes demonstrasjonsdag. Forslaget kom fra de fagorganiserte i USA. I 1935 ble 1. mai gjort til offisiell flaggdag. Stortinget vedtok i 1947 å innstifte 1. mai og 17. mai som offisielle høytidsdager.

egelsen. Det er dagen da v i mobiliserer, ikke bare for å vise styrke utad, men også for å skape styrke innad. For å skape samhold i egne rekker.

Lønnsoppgjør

Her kommer en forklaring på lønnsoppgjøret skritt for skritt fra LO sentralt, til lokalt på Fiskaa. Men først må vi forklare at det er feil navn å bruke lønnsoppgjør, det heter tariffoppgjøret for det er ikke bare lønna det forhandles om, det forhandles også om arbeidstid, ferie og andre forhold som angår de ansattes rettigheter i arbeidsforholdet. Vår tariffavtale heter Fellesoverenskomst for kjemisk industri.

Avtalen

En tariffavtale er en avtale mellom ett fagforbund og en arbeidsgiverforening. De fleste landsomfattende tariffavtalene i privat sektor er inngått mellom fagforbund og arbeidsgiverorganisasjoner tilknyttet LO på den ene sida og tilknyttet NHO på den andre.

Oppsigelsen

Hvor lang tid en tariffavtale skal gjelde, står i avtalen. Det vanligste er to år. Fristen for å si den opp, står også i avtalen. Hvis avtalen ikke blir sagt opp innen fristen, gjelder den videre i ett år av gangen. Oppsigelse av en avtale betyr at det må forhandles om ny avtale. Det er disse forhandlingene som kalles for tariffoppgjøret.

Forberedelsene

Før partene kan gå til forhandlin-

ger, gjør de sine forberedelser. For arbeidstakere som er tilsluttet LO-forbund blir opplegg og krav først diskutert i bedriftsklubber og fagforeninger, deretter i de respektive fagforbund og LO. Økonomer, jurister og spesielle utvalg foretar utredninger som danner grunnlag for videre diskusjoner. Deretter blir kravene satt opp og lagt fram for arbeidsgivermotparten.

Kravene

Noen krav ved tariffrevisjonen gjelder alle avtaler. De kalles generelle krav. Det kan for eksempel dreie seg om lønnstillegg for alle grupper som omfattes av avtalene, om lavtlønnstillegg, kortere arbeidstid, og sosiale ordninger, som AFP (avtalefestet pensjon). Fagforbundene har gjerne krav i tillegg til de generelle kravene. De blir kalt spesielle krav eller særkrav. Det er LOs Representantskap som fastsetter retningslinjene før tariffoppgjøret og forhandlingsmåten (samordnet eller forbundsvist oppgjør, eventuelt en kombinasjon).

Forhandlingene

En tariffrevisjon kan foregå på to forskjellige måter eller som en kombinasjon av: Som forbundsvise forhandlinger. De enkelte fagforbundene stiller selv alle krav innenfor rammen av Representantskapets ret-

ningslinjer. Det blir forhandlet for hvert enkelt tariffområde, med bransjemotparten. Som samordnet oppgjør: Det blir ført felles forhandlinger mellom hovedorganisasjonene LO og NHO med mulighet for bransjevise, forbundsvise tilpasningsforhandlinger.

Plassoppsigelse

Hvis avstanden mellom arbeidstakernes krav og arbeidsgivernes tilbud er for stort, kommer det til brudd i forhandlingene. Et brudd i forhandlingene følges av en plassoppsigelse. En plassoppsigelse er en kollektiv oppsigelse av medlemmenes arbeidsavtaler, og er et varsel om at de ansatte vil gå til streik fra en bestemt dato, tidligst fra tariffavtalens utløp.

Meklingen

Riksmeklingsmannen skal varsles om plassoppsigelser. Hvis han mener at en varslet streik vil skade allmenne interesser, skal han forby arbeidsstans inntil mekling har vært foretatt. Riksmeklingsmannen må i så fall legge ned forbud mot streik innen to dager etter at han fikk melding om brudd i forhandlingene. Ti dager etter at forbudet ble lagt ned, kan hver av partene i tariffforholdet kreve at meklingen avsluttes. Meklingen skal da avsluttes innen fire dager, uansett om Riksmeklingsmannen finner grunnlag for å sette fram noe meklingsforslag eller ikke. Ved mekling kan meklings-

mannen sette fram forslag til ny tariffavtale. Dette kalles et meklingsforslag, eller Riksmeklingsmannens skisse.

Lønnsnemnda

Det hender at partene ikke blir enige ved mekling. De kan da bli enige om å la tvisten bli avgjort av frivillig lønnsnemnd. Hvis det ikke skjer, kan Stortinget vedta en særlov om at tvisten skal avgjøres av tvungen lønnsnemnd. Lønnsnemnda er oppnevnt av Regjeringa. Begge partene er med. Det vedtaket lønnsnemnda gir, er bindende for begge parter. Saken kan ikke bringes inn for andre organer etter at den har vært behandlet av tvungen lønnsnemnd.

Konflikten

Hvis partene ikke blir enige ved mekling, og saken ikke bringes inn for lønnsnemnd, blir det åpen konflikt, altså arbeidsstans. Begge partene i arbeidslivet har kampmidler til å presse motstanderne med. Arbeidstakerne kan streike. Det betyr at de legger ned arbeidet. Retten til å streike er en helt grunnleggende rett for de ansatte. Streiken er det mest virksomme kampmidlet som arbeidstakerne har overfor arbeidsgiverne. Arbeidsgivernes sterkeste kampmiddel er retten til å stenge arbeidstakerne ute fra arbeidsplassen. Det kalles lockout. Arbeidstakerne kan blokkere stillingene innen bedrifter hvor det

er streik, altså oppfordre folk til ikke å søke arbeid ved disse bedriftene. Arbeidsgiverne kan også bruke blokadevåpenet, ved å nekte ansettelse av streikende arbeidstakere fra andre bedrifter. Arbeidstakerne kan boikotte en bedrift ved å nekte å være med på å levere varer til bedriften. Disse kampmidlene har ikke vært brukt så ofte i Norge, men det er av vesentlig betydning for den frie forhandlingsretten i arbeidslivet at de er tillatt og kan bli brukt. Vanligvis ender en konflikt opp med at Riksmeklingsmannen innkaller til ny mekling når det er grunnlag for det. Fører meklingen fram, avsluttes konflikten. Vedtak om lønnsnemnd kan også bli truffet etter at konflikt har pågått en tid.

Avstemming - Ny tariffavtale

En ny tariffavtale kan komme i stand på tre måter: Partene kan komme fram til enighet under forhandlingene. Et anbefalt forslag til ny tariffavtale blir da sendt ut til avstemming blant medlemmene av de organisasjonene som har forhandlet. Blir forslaget vedtatt, begynner den nye avtalen å gjelde fra utløpet av den gamle. Blir forslaget forkastet, må partene forhandle videre, eller varsle plassoppsigelse slik at det blir mekling. Hvis forhandlingene er gått til mekling, kan Riksmeklingsmannen fremsette forslag. Forslaget blir først behandlet av partene

sentralt, som bestemmer om de vil anbefale forslaget for medlemmene. Så går det ut til avstemming. Blir forslaget forkastet, blir det konflikt eller partene kan prøve ny mekling. Avstemmingen foregår samlet i samordnede oppgjør. I forbundsvis oppgjør foretas separat avstemming for de enkelte overenskomster.

En frivillig eller tvungen lønnsnemnd kan gjøre vedtak om innholdet av tariffavtalen. Et slikt vedtak kan det ikke holdes avstemming om. Det er endelig og kan ikke overprøves.

Lokale forhandlinger

Hvert år skal det gjennomføres forhandlinger lokalt om regulering av lønn og andre forhold. Det heter at lokale forhandlinger skal føres på basis av bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkuranseevne. Det skal være reelle forhandlinger. Oppstår det tvist, kan saken bringes inn for partenes hovedorganisasjon (PIL og NKIF). På Fiskaa foregår disse forhandlingene stort sett i mai/juni.

Ord og uttrykk

Disponibel inntekt

Disponibel inntekt er den inntekt du har etter at skatter og avgifter (trygdeavgifter) er trukket fra, og trygdeytelser du mottar (barnetrygd m.m.) er lagt til.

Disponibel realinntekt - kjøpekraft

Disponibel realinntekt er disponibel inntekt sammenliknet med prisstigningen. Å opprettholde kjøpekraften betyr at den økte inntekten man har fått i perioden, er akkurat stor nok til at man kan kjøpe samme mengde varer og tjenester som tidligere.

Hovedavtale

Avtale mellom arbeidstakerorganisasjonene og en arbeidsgiverorganisasjon. Denne inneholder generelle bestemmelser om forholdet mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiver.

Inflasjon

Stigning i det gjennomsnittlige prisenivået slik det blir målt f.eks. med konsumprisindeksen eller prisindeksen for bruttonasjonalproduktet. Inflasjon er det samme som fall i pengeverdien, dvs. at folk får mindre varer for samme pengesum etter en inflasjon.

Karensdag

Betyr egentlig ventedag. Brukes vanligvis i forbindelse med sosiale trygdeordninger. Brukes bl.a. i

debatten om sykelønnsordningen, hvor enkelte vil ha gjeninnført karensdager.

Konjunkturer

Uttrykket brukes for å beskrive økonomisk allmenntilstand. Svingninger i den økonomiske aktiviteten kalles konjunkturbølger.

Konsumprisindeks

Indeksen beregner den gjennomsnittlige prisstigning på forbruks-goder som et veid gjennomsnitt av prisendringene på 700 varer (kalt representantvarer).

Likelønn

Likelønn brukes om flere prinsipper for lønnsfastsettelse. Vanligvis betyr likelønn enten lik lønn for alle lønnsstakere, uansett hva slags arbeid de utfører, eller lik lønn for likt arbeid, eller lik lønn for arbeid av lik verdi.

LOs representantskap

LOs representantskap er det organ som bl.a. tar stilling til hva slags oppgjør LO velger for privat sektor. Den aktuelle økonomiske og politiske situasjon vil være retnings-givende for valget.

Lockout

Utestengning. Å stenge de ansatte ute fra arbeidsplassen. Et kampmiddel som arbeidsgiverne kan bruke i forbindelse med tariffoppgjør.

Lokal særavtale

En avtale mellom en arbeidstakerorganisasjon lokalt og arbeidsgiver som kommer i tillegg til en landsomfattende tariffavtale. Lokale særavtaler kan ikke inneholde bestemmelser som er i strid med det som er regulert i de sentralt inngåtte avtalene (for eksempel Hovedtariffavtalen).

Lokale forhandlinger

Forhandlinger mellom arbeidstakerorganisasjon lokalt og arbeidsgiver om saker som Hovedavtalen eller sentral tariffavtale gir adgang til å regulere ved lokale avtaler. Bl.a. produktivitetsutviklingen brukes som grunnlag i forhandlingene om lokale avtaler.

Lønnsglidning

Lønnsvekst som følge av andre forhold enn det som er avtalt ved tariffoppgjøret, f.eks. ansiennitet-sopprykk, omnormering av stillinger lokalt, endringer over tid i alderssammensetningen og ved at nye yrkesgrupper kommer til.

Lønnsnemnd

En nemnd oppnevnt av myndighetene - Rikslønnsnemnda - avgjør resultatet av tariffoppgjøret. Rikslønnsnemnda har sju medlemmer. Fem av dem er oppnevnt av Regjeringen. De to øvrige utpekes av partene i oppgjøret. Rikslønnsnemndas avgjørelse er bindende og sendes ikke ut til avstemning. En lønnsnemnd kan være både frivillig og tvungen. Frivillig lønnsnem-

nd betyr at partene i oppgjøret ber Rikslønnsnemnda løse tvisten det forhandles om, altså å fastsette tariffoppgjørets resultat. Tvungen lønnsnemnd betyr at myndighetene griper inn for å hindre en streik og bestemmer at Rikslønnsnemnda skal avgjøre tvisten. I arbeidstvistloven kreves det at streiken skal ha vesentlige samfunnsmessige konsekvenser for at myndighetene skal gå til et slikt skritt. Forslag om tvungen lønnsnemnd skal vedtas av Stortinget som egen lov før det er gyldig. (Se også Mekling.)

Lønnsvekst

Lønnsveksten er økningen i opp tjent lønn fra det ene kalenderåret til det neste.

Mekling

Tariffoppgjør der partene ikke maktet å komme til enighet - eller tvister oppstår om lønns- og arbeidsforhold der tariffavtaler ikke er opprettet - er gjenstand for tvungen mekling, jf. arbeidstvistlovens paragraf 29. Tvungen mekling skjer ved offentlige meklingsmenn (Riksmeklingsmannen eller de åtte kretsmeklingsmennene). Loven angir hvor lenge tvungen mekling skal vare. I denne perioden kan arbeidskamp ikke anvendes.

Oppgjørsformen

Det er snakk om tre typer oppgjør. Samordnet oppgjør: Forhandlinger ført av LO og NHO. Et slikt oppgjør vil i praksis være sterkt ret-

ningsgivende, også for organisasjonene utenfor LO.

Kombinerte oppgjør: Regjeringen medvirker i lønnsoppgjørene med tiltak som forbedrer de økonomiske levekårene, f.eks. skattelettelser, økt barnebidrag, subsidier. Forbundsvis oppgjør: De enkelte forbundene og de enkelte arbeidsgiverorganisasjoner er forhandlingsparter.

Overheng

Overhendet er forskjellen mellom månedslønn i desember og gjennomsnitts månedslønn for det kalenderåret som slutter. Forenklet kan vi si at overhendet til neste år er en automatisk årslønnsvekst pga. lønnsforbedringer året før.

Realinntekt

Realinntekt er brutto lønn (nominell lønn) korrigert med prisstigningen. Med 4 prosent prisstigning i gjennomsnitt for et år, vil en lønn på kr. 230.000,- per 1.1. måtte være kr. 239.200,- ved årets utgang for å veie opp for prisøkningen. Dersom lønnen øker mer enn prisene, får vi reallønnsforbedring, og hvis prisene stiger mer enn lønnen, får vi reallønnsnedgang. Begrepet gir uttrykk for hvilke forandringer i den reelle inntekten lønnstilleggene betyr.

Streik

Aksjonsform rettet mot arbeidsgiveren som innebærer at arbeidstakeren nekter å arbeide før det er funnet en løsning på det tvisten dreier seg om. Brukes vanligvis i

forbindelse med tariffoppgjør.

Tariffestet lønnstillegg

Tariffestet lønnstillegg gis som resultat av tarifforhandlinger mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. Hovedtariffen revideres vanligvis i april/mai hvert annet år, med eventuelle bestemmelser om tilpasningsforhandlinger eller et såkalt mellomoppgjør midt i perioden.

Tariffoppgjør/-revisjon

Forhandlinger om endringer i bestemmelser i tariffavtale/overenskomst.

Uravstemning

Brukes vanligvis i forbindelse med tariffoppgjør. Forslagene til ny avtale sendes ut til uravstemning til alle medlemmene som omfattes av avtalen. Andelen av de berørte medlemmene som deltar i uravstemningen, avgjør om resultatet av avstemningen skal være bindende eller kun rådgivende.

Økonomisk ramme

Økonomisk ramme er uttrykk for den årslønnsveksten partene avtaler. Hovedkomponentene i den økonomiske rammen i offentlig sektor vil som regel være:

- Generelt tillegg på regulativet
- Overheng fra året før
- Lønnsglidning (forventet)
- Justeringer
- Avsetning til lokal pott

Til "Gratispassasjerer"

NOEN på denne bedriften gikk en gang sammen, fagorganiserte seg, reiste krav om tariffavtale og fikk det.

- Derfor har **DU** mulighet til å gå av med pensjon som 62-åring i stedet for å måtte stå til du fyller 67 år.
- Derfor kan **DU** ta fri på helldager og høytidsdager som er hverdager med full betaling.
- Derfor får **DU** 5 ukers ferie hvert år i stedet for 4 uker og en dag.
- Derfor føres det hvert år forhandlinger om lønna, og også **DU** nyter godt av det som oppnås.

DU har valgt å ikke fagorganisere deg. Det har du lov til. Men da synes også vi at vi må ha lov til å kalle deg "gratispassasjer", dvs. en som gjerne vil ha godene og forbedringene, men som ikke er villig til å bidra til at de oppnås, verken økonomisk eller på annen måte. For en møter aldri "gratispassasjerer" som sier "4 uker og en dags ferie er nok for meg" eller som aksepterer å trekkes i lønn for 17.mai.

DU får disse godene fordi ikke alle tenker som deg. Hadde alle valgt å stå uorganisert, hadde vi ikke hatt noen fagforening og tariffavtale på denne bedriften. På tusenvis av bedrifter i Norge er det sånn. Og der opplever de hver dag at goder vi ser på selvsagte, ikke er det når en mangler en organisasjon og en tariffavtale.

DU kan altså leve godt som "gratispassasjer" nettopp fordi de aller fleste *ikke* tenker som deg, nettopp fordi du er et unntak fra hovedregelen.

Nå synes flertallet på Stortinget av sykelønnsordninga vår er for god, og at avtalefestet pensjon er luksus vi ikke har råd til. Og arbeidsgiverne hevder at oppsigelsesvernet vårt er så sterkt at de ikke får den fleksibiliteten de trenger. Det vi har oppnådd er under press. Vår jobb er å forsvare det og å ta nye skritt framover. For å klare det trenger vi også deg.

Og du trenger også oss. Medlemskapet gir deg nemlig rett til gratis juridisk hjelp hvis du får vanskeligheter med arbeidsgiveren, gode forsikringsordninger og mye, mye mer.

Kort sagt:

Vi trenger deg, og du trenger oss. Bli medlem i NKIF nå!

LO i Kristiansand & Omegn til tjeneste

Tilbud om rådgivningstjeneste:

Sosialombud

- Hjelp og rådgivning i forhold til det offentlige byråkrati. Åpent hver mandag kl. 16:30 til 18:30 på vårt kontor.

Fritt rettsråd

- Privat juridisk rådgivning. Åpent hver tirsdag og torsdag fra kl. 16:30 til 18:30 på vårt kontor.

Tjenestene er for medlemmer i foreninger/klubber i Kristiansand, Søgne, Sogndalen og Vennesla. Medlemskapet dokumenteres uoppfordret, f.eks. ved å vise LOfavør-kortet.

Har du behov for disse tjenestene, spør din tillitsvalgte.

LO i Kristiansand & Omegn

Dronningens gt. 34 (3. etg.)

4610 Kristiansand

Tlf. 38 02 47 46 Faks 38 02 99 01

E-post lo.i.krs@c2i.net

Det lønner seg å være LO-medlem!

Tånevik

Fiskaa Verk Arbeiderforening (FVA) har et hyttefelt på Tånestrand, lengst vest i Søgne Kommune, ute i havgapet. Tånevik, som vårt område heter, strekker seg over 1 kilometer langs sjøkanten. Tomta vår er på 312 mål og vi har 12 hytter på området.



Alle hyttene ligger i nærheten av vannkanten og det er båter og brygger til alle hyttene. Så det er ingen tvil om at vi har et av Norges beste feriesteder med slike beliggenheter.

Hyttene:

Hyttene 1 til 4 er laftehytter på 25 kvadratmeter (kvm) som ble påbygd i 1988 til 50 kvm. Hyttene 5 til 8 er laftehytter fra slutten av 50 begynnelsen av 60 årene som er på 25 kvm. På hyttene 1 til 8 er det utedo. Hyttene 9 til 12 er nye hytter som er bygget fra 1999 til 2002.

Hyttene 9 og 12 er Audna 57 hytter som er bygget i 2002. Disse er på 57 kvm og inneholder stue, 3 soverom med totalt 7 sengeplasser, en bod og et baderom med snurredo.

Hytte 10 ble bygget i 1999 og er ei Audna 56 med hems. Denne er på 56 kvm. Hytten består av stue, 3 soverom med totalt 7 sengeplasser, hems med 4 soveplasser og et baderom med dusj og snurredo. Hytte 11 er den største av våre hytter. Hytten er og ei Audna 56, som hytte 10, men er modifisert og er 62

kvm. I denne hytta er det som i hytte 10 stue, 3 soverom med totalt 7 sengeplasser, hems med 4 soveplasser og et baderom med snurredo.

Alle hyttene har strøm. Så i kjøkkenkrokene finner du kjøleskap og komfyr.

Vi har også fellesdusjer på området. Den ene er i båthuset og den andre er i pumpehuset ute ved hytte 10.

Alle hyttene kan brukes året rundt, men hyttene 9 til 12 har vedfyring som gjør det ekstra behagelig når snøen fyker og vinden uler.

Uteområdet:

Ute ved hytte 10 har vi en samlingsplass for liten og stor. Her er det ei lita fotballøkke for de aktive og benker og grill for livsnytere og en hvil etter all løpinga.

Ute ved hytte 12 ligger Paddeholmen. På denne lille øya har vi røykeri for fisk og bål plass hvor det kan grilles eller kokes krabber mens en sitter med "tèan i tanga" eller hviler seg på benken.

Sommer og sol:

På sommerens smeigedager skal du lete lenge etter en mer behagelig plass enn Tånevik.

Noen få skritt fra hytta er det bare

å stupe rett uti vannet og få seg en herlig dukkert.

Rett uti havgapet finnes det mye fisk, stor som liten.

På natta er det krabbene som regjerer på rua og morilden som glinser opp vannet ettersom båten skrider frem.

Ja, som medlem av FVA og derfor medeier i dette paradiset, er dette noe som bare må oppleves. Selv ikke i din villeste fantasi kan du få en bedre opplevelse!

På internett finnes det mer informasjon og oppdaterte lister på priser og utleie. Adressen er:

www.fva.no/tanevik



Hytte 11

Fiskaa Verk Arbeiderforening
Postboks 8040
4675 Kristiansand

Tlf.: 380 17 194
Faks: 380 17 619
www.fva.no post@fva.no



Tekst Kai Isaksen, Kim Ronny Schmidt og Espen Hjetland. Design Espen Hjetland 20©04.