

Samleskinnen

Nr. 3/2004 – Årgang 9

Medlemsblad for Rogaland Elektromontørforening



Deltakere på oljekonferansen!

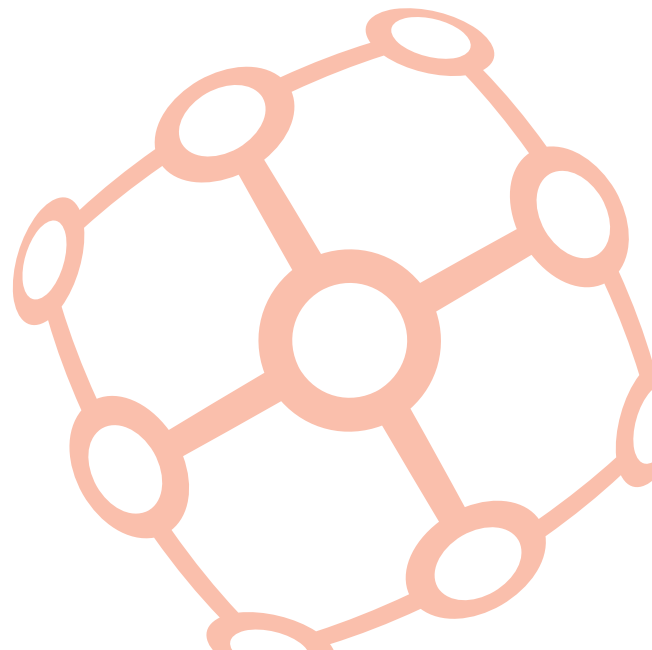
I dette nummeret:

Oljekonferansen

ESU

Pensjonsreformen

Konflikter i Nordsjøen



Samleskinnen

Utgitt av:

Rogaland Elektromontørforening

Lagårdsveien 124

4011 Stavanger

Mandag-fredag 08.00-15.30

Tlf. 51 84 04 50

Faks 51 84 04 80

Hjemmeside: www.rele.no

E-post: nekd7iri@rele.no

Redaktør: Kai Christoffersen

Mobil nr.: 930 22 923

Mail: skinnen@start.no

Redaksjonen: Arbeidsutvalget

Opplag: 2.000

Trykk: Allservice, Stavanger

Telefon:

Stavanger 51 84 04 50

Haugesund 52 71 31 38

Faks:

Stavanger 51 84 04 80

Haugesund 52 71 79 98

Organisasjonssekretær:

John Helge Kallevik 51 84 04 54

Mail: jhkallevik@rele.no

Egil Willy Kristensen 51 84 04 52

Mail: kristensen@rele.no

Leder:

Øivind Wallentinsen 51 84 04 53

Annonse:

Ta kontakt med Stavangerkontoret.

Deadline:

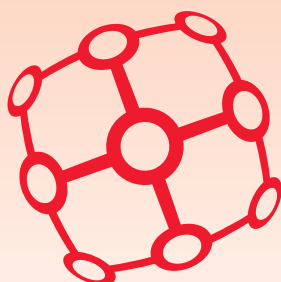
Nr. 4-2004 = 19. november.

Nr. 1-2005 = 4. mars

Nr. 2-2005 = 27. mai

I posten ca. 3 uker etter deadline

Ettertrykk med gjengivelse av kilde tillates.



Jeg skal i denne lederen starte med konflikten som heismontørene er inne i. Heismontørene var i meklings i slutten av august og ble ikke enige med sin arbeidsgivermotpart om årets oppgjør. Stridsspørsmålet var sosial dumping, konkret stod det på om teksten «partene er enige om at norske lønns- og arbeidsvilkår skal legges til grunn for arbeid i Norge» skulle inn i overenskomsten eller ikke. Arbeidsgiverne avslører seg ettertrykkelig med å ville ha en hel bransje ut i konflikt pga. denne teksten. Det vi kan lese ut av dette er at arbeidsgiverne i stedet for å stå sammen med arbeidstakerne for at Norsk arbeidsliv skal være skikkelig og seriøst, samt at alle arbeidstakere skal arbeide under norske lønns og arbeidsvilkår vil de bidra til å fremme sosial dumping. De sier med dette at de er villige til å gå langt for å presse norske lønns og arbeidsvilkår nedover. Norsk fagbevegelse må stå sammen med heismontørene slik at vi sammen driver arbeidsgiverne tilbake og tvinge dem til å bidra til at norsk arbeidsliv har lønns og arbeidsvilkår vi kan være bekjent av. Fagbevegelsen må sannsynligvis bidra i heisstreiken med sympatiaksjoner. Det er allerede mange fagforeninger som har tatt til ordet for at sympatiaksjoner må brukes. De som eventuelt blir tatt ut i sympatiaksjoner vil få streikebidrag på linje med om de var i streik på egen overenskomst. Hvorfor denne streiken er viktig å vinne kan jeg ta et eksempel på. EL & IT distrikt Rogaland i samarbeid med heismontørenes fagforening i Stavanger avdekket nettopp at Statsnett hadde polske arbeidere i jobb inne i Lysebotn. Nærmere undersøkelser viste at de jobbet 12 timer dag 7 dager i uka. De fikk frokost i kantinen og lagde nistepakke for resten av dagen. Hvis de ville ha mat når de kom tilbake etter end arbeidsdag måtte de fikse det selv, for ordens skyld



Lederen har Ordet

må det nevnes at det ikke er butikk i Lysebotn. Lønna de fikk for dette var ca 22,- kr timen. Da avsløringene kom i media stanset Statsnett arbeidet for å undersøke saken. Det er viktig å sørge for at ikke konsekvensen av avsløringene blir at de Polske arbeiderne blir sendt hjem og saken avsluttes med det. EL & IT distrikt Rogaland må sørge for at de polske arbeiderne sluttfører arbeidet i hht. Det de var forespeilet samt at de går på Norske lønns- og arbeidsvilkår og en kompensasjon for den tiden de gikk på «slavekontrakter». Dette viser hva som venter arbeidsfolk på lengre sikt hvis vi sammen ikke stanser denne utviklingen. Første mål må være at heismontørene får gjennomslag for sine krav. Jeg vil oppfordre alle til å melde fra til fagforeningen hvis de har mistanke om at det foregår brudd på norske lønns- og arbeidsvilkår, det er bedre å melde fra en gang for mye eller noen ganger for lite. Hvis EL & IT forbundet i samarbeid med Heismontørenes fagforening beslutter å benytte sympatiaksjoner er det viktig at alle er klar til å være med, eksempelvis ovenfor skulle være motivasjon god nok. Denne kampen skal og må vinnes.

Jeg skal også kommentere litt i forhold til statsbudsjettet. Min mening er at statsbudsjettet styrer utviklingen i feil retning. Med dagens regjering hadde jeg heller ikke ventet noe annet. Foreløpig vil jeg si at angrepet på sykelønnsordningen og økning av egenandel på medisiner samt økningen av momsen med 1 prosentpoeng i kombinasjon med skattelette til de høytlønna er en formidabel omfordeling fra de som har lite til de som har mye. Hvis forslaget ang. sykelønnsordningen går gjennom, vil arbeidslivet brutaliseres ytterligere. Da vil det bety enda mer å ikke ha noen typer sykdommer, det er nesten som regjeringen tror vi kan velge om vi vil ha sykdommer og hvilken type. Det gjenstår nok mye forhandlinger mellom regjering og opposisjons partiene før budsjettet er klart. Allikevel mener jeg at forslag som regjeringen legger frem viser at det er på tide at vi velger en annen regjering som vil føre en annen politikk, en politikk kommer vanlige folk til gode. Stortingsvalget i 2005 blir veldig viktig, det er viktig at fagbevegelsen setter dagsorden. Dvs. at vi stiller krav/spørsmål så får de politiske partiene sine hva de vil gjøre i de forskjellige sakene vi setter på dagsorden. Dette får vi nok tid til og diskuter i månedene som kommer.

Tilslutt til heismontørene STÅ PÅ denne kampen skal vinnes, vi er klare til å bidra.

Øivind

Innhold:

<i>Lederen har ordet</i>	2
<i>Redaktørens hjørne</i>	3
<i>Hvem bestemmer</i>	4
<i>Europeisk selskap (SE)</i>	5
<i>Ansattes rettssikkerhet</i>	5
<i>Stavanger/Sandnes framlag</i>	6
<i>Årets sommerpatrulje</i>	7-8
<i>Tariffoppgjøret 2004/ Lokale forhandlinger</i>	9
<i>Pensjonsreformen</i>	10-11
<i>Fremskrittspartiet</i>	12
<i>Aktiviteter</i>	13
<i>Stafettspinnen</i>	14
<i>Du bestemmer ...</i>	14
<i>Konflikter i Nordsjøen</i>	15-16
<i>65 timers arbeidsuke</i>	16
<i>OFS konflikter</i>	17-18
<i>Hva mener du?</i>	19
<i>Samarbeidskonferane i Oslo</i>	20
<i>HMS i Siemens Inst. Avd. Haugaland</i>	21
<i>Heismontør streiken</i>	22-23
<i>Intervju med Geir Bredde</i>	24
<i>Kryssord</i>	25
<i>Geneveskolen</i>	26-27
<i>Informasjon fra fagforeningens utvalg</i>	28
<i>Oljekonferanse 2004</i>	29
<i>Arbeidsliv på helsa løs</i>	30
<i>Et brutalt arbeidsliv</i>	31

Redaktørens Hjørne

Sommeren er over og fort ble det høst. Tidligere har det ofte vært slik at aktiviteten i fagforeningen og i klubbene har vært gradvis økende etter sommerferien og utover høsten. Det nye nå er at det er brå start med møter, konferanser og høy aktivitet allerede i august måned. Dette gjør at det er saker til Samleskinnens høst nummer, men vi savner fortsatt tilbakemeldinger til redaksjonen på stoff til bladet.

I neste nummer skal vi forsøke å lage en reportasje om magnetiske felter og påvirkning på arbeidsplassen av forskjellige kraftfelter. Redaksjonen håper på hjelp og bidrag til å få til en slik reportasje. Ellers håper vi at dette nummeret også faller i smak hos de fleste, med forskjellige artikler og interessant lesestoff. Redaksjonen ønsker en fortsettelse på serien om HMS arbeid i bedriftene og vil kontakte tillitsvalgte og verneombud for å skrive noe om DIN bedrift. Det vi ønsker er en positiv vinkling på hva en klarer å samarbeide om innenfor HMS arbeidet i bedriften.

Det videre arbeidet med Samleskinnen går sin gang og det planlegges nyheter og informasjon som skal gjøre flest mulig medlemmer forberedt på Stortingsvalget den 12. september 2005. LO har en stor kampanje på trappene for å involvere medlemmene og her skal alle få mulighetene til å uttrykke seg.

Samleskinnen skal ikke gjøres til et blad for andre enn medlemmer i Rogaland Elektromontørforening og med fokus på de saker som er viktig for klubber og tillitsvalgte til å gjøre en god jobb.

Når det finnes tillitsvalgte som er medlemmer hos FrP, som har nedfelt i sitt program at fagforeninger skal utryddes, så er det brist i logikken. Men Samleskinnen har plass til alle og selv om det blir satt spørsmålsteget ved den industrifriendly regjeringen, så må vi også respektere medlemmenes valg politisk. Jeg tror flere vil våkne frem mot valget, slik at det handler om noe annet en billig sprit og tobakk. Vi har behov for trygghet og arbeidsplasser!

Og i tillegg med reportasjer fra fagforeningens aktiviteter og HMS, skal bladet bli fylt med stoff i kommende nummer også.

Hilsen
Redaktør
Kai Christoffersen



Hvem bestemmer?

Det er stadig færre av oss som er ansatt i små, selvstendige bedrifter, der det er sjefen din som bestemmer. Avgjørelser som har stor påvirkning på vår hverdag foretas nå i stadig større grad på toppen av store internasjonale konsern, hvor lokale tillitsvalgte, eller for den saks skyld lokale ledere, har liten eller ingen innflytelse. For å få et lite innblikk i hvilke redskap som da kan brukes, meldte vi oss på en ESU konferanse i Danmark. Økonomisk støtte fra våre to fagforeninger gjorde det mulig for oss å delta.

Av Geir Ove Bernhoff og Arne Nesheim

Forholdene har forandret seg over tid. Før var det nok å møte opp på sjefens/direktørens kontor for å løse problemene. I dag tas beslutningene i større grad mye høyere oppe og ofte i andre land med en helt annen lovgivning enn den vi har i Norge. Det er hovedkontorets plassering som bestemmer mange av reglene for konsernet. Din arbeidsplass kan bli nedlagt som et resultat av en beslutning tatt i Spania og protester mot lokal ledelse har i slike tilfeller liten effekt.

Fagbevegelsen har i alle år arbeidet for fellesskap, samarbeid og påvirkning. Dette er noe vi ikke lenger bare kan drive på lokalt og nasjonalt plan, men også i mye større grad på det internasjonale plan. Desto høyere opp i systemet vi kan få innflytelse, desto større medbestemmelse får vi ovenfor vår egen arbeidsplass. Dette kan være

en svært vanskelig omstilling for mange av oss tillitsvalgte som er vant med å tenke lokalt.

Etter lengre tids press fra fagbevegelsen ble det i september 1994 opprettet et EU-direktiv om «Europisk Samarbeidsutvalg» (ESU). Dette direktivet ble innarbeidet i Hovedavtalen mellom LO og NHO som tilleggsavtale 8, noe som gir oss rett til å opprette samarbeidsorgan over landegrensene i foretak og konserner innenfor EØS-området. Selv om vi har dette direktivet, er det flere store konsern i Norden som enda ikke har opprettet slike organer.

Den største utfordringen vi står ovenfor når det gjelder Europeisk Samarbeidsutvalg er kulturforskjellene mellom landene. Stor gjennomslagskraft forutsetter et tett samarbeid mellom de tillitsvalgte. Det er derfor svært viktig at vi lærer å kjenne hverandres kul-

turer og regelverk, slik at vi kan finne frem til felles standpunkt og holdninger. Uten dette samarbeidet blir vi et lett bytte for konsernledelsen som kan spille på forvirring og uenigheter mellom de forskjellige lands representanter.

fordring som vi står ovenfor er nye EU-medlemmer, slike som Latvia og Polen som har svært lav eller ingen organisering i sine bedrifter. Dette skaper problemer ved opprettelse av ESU hvor vi kan oppleve at ansattrepresentantene blir utpekt av direktøren selv. Ordet «samarbeidsutvalg» kan i tillegg være et negativt ladet ord for de ansatte, da ordet «samarbeidsutvalg» tidligere var en direkte forlengelse av det sovjetiske system. Det er viktig at vi i disse landene trekker veksler på våre forbund for å opprette en god dialog til samarbeid.

ESU-direktivet er et redskap for å få til bedre ordninger for de ansatte og er med på å tette gapet mellom de ansatte og internasjonal ledelse. Det hjelper oss til å få medinnflytelse i alle virksomhetenes forhold, noe som ikke bare skaper bedre bedrifter for de ansatte, men også forbedrer bedriftens konkurransedyktighet.

ESU-direktivet har nå eksistert i 10 år og det er fremdeles veldig mye som gjenstår før dette samarbeidet er der hvor det bør være. Kommunikasjonen må bedres, det må skapes et langt bedre undervisningsopplegg for våre internasjonale representanter og det må skapes felles strategier over landegrensene. Det aller viktigste er at vi setter ting på dagsorden i alle delene av våre virksomheter!



Fra ESU konferansen.

En annen stor ut-

Selskapsformen Europeisk selskap (SE) skal innføres fra 8. oktober 2004.

Dette er slått fast i EU-forordningen om Europeisk selskap fra 8. oktober 2001, som gjelder i Norge gjennom EØS avtalen.

SE-selskap kan flytte fritt mellom alle EU/EØS-land, slik selskap kan flytte mellom norske kommuner i dag. SE-selskap blir underlagt EU/EØS-lov. Nasjonal selskapsrett gjelder bare så langt den passer med EU-retten.

Dannelsen av Europeisk selskap må involvere eksisterende selskap i minst to EU/EØS-land. De tilsette sine rettigheter i SE-selskap er regulert av det såkalte SE-direktivet. Regjeringen vil innføre dette direktivet som forskrift, ikke som lov. Det fører til at endringen av lovverket for de tilsette sine rettigheter vil bli håndtert i Stortinget.

I SE-selskap blir ikke de ansatte lengre vernet av de nasjonale reglene for representasjon i styret. Arbeidstvistloven skal ikke gjelde for SE-selskap. I stedet for Arbeidsretten, får de Bedriftsdemokratinemnda som tvisteløysingsorgan.

SE-selskapet kan pålegge ansatte representanter i styret taushetsplikt «dersom SE-selskapets behov» tilsier det. Selskapet kan også holde tilbake informasjon fra de tilsette. Det blir forbudt å bruke tariffavtaler til å etablere strengere regler for innsyn enn de som går fram av SE-direktivet.

SE-direktivet er totalharmoniseringsdirektiv. Det setter et tak på rettighetene for de tilsette, men ikke golv. «Dersom det enkelte EU/EØS-land kunne lage regler som var gunstigere for arbeidstakerne, ville dette stride mot direktivets formål», skriver departementet.

Bystyre medlem i Oslo SV har skrevet kronikk i Dagbladet som Samleskinnen har fått tillatelse til å gjengi her!

Det er nå nødvendig at Stortinget styrker de ansattes rettssikkerhet

Av: Ivar Johansen

«Offentlig ansatte må gis et vidt spillerom for offentlig å gi uttrykk for sin mening om forholdene på sin arbeidsplass». «Beskyttelse av tjenestemenns adgang til å uttale seg og deres frimodighet er viktig. Å reagere med ordensstraff vil etter forholdene kunne virke som en trussel mot den kontroll og åpenhet som forvaltningen skal være omgitt med.»

Sivilombudsmannen var uvanlig krass da han ba Oslo kommune vurdere på ny en sak der en SFO-assistent ble ilagt tjenestepåtale fordi han «uten å innhente tillatelse fra sine overordnede har uttalt seg kritisk til pressen om forholdene ved sin arbeidsplass.»

Klagenemnda i Oslo kommune har nå tenkt seg om en gang til, og har nylig fastslått at tjenestepåtalen skal opprettholdes. Nemndas begrunnelse er nå denne: «Det legges til grunn at klager har uttalt seg kritisk til pressen om forholdene ved sin arbeidsplass, og at opplysningen som ble gitt, ikke var korrekte. Klagenemnda anser dette som et brudd med den ansattes lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver.»

Den aktuelle saken viser at de ansattes ytringsfrihet, og ikke minst rettssikkerheten til de som bruker ytringsfriheten, står svakt. Dens budskap til de ansatte er: Dersom du skal ha en god framtid som kommunalt ansatt gjør du tryggest i å holde kjeft, eller bite i deg urett og forsømmelse.



Stavanger/Sandnes framlag



Framfylkingen i Stavanger/Sandnes

LOs barne- og familieorganisasjon

Av: Kristine Malmin

Framfylkingen i Stavanger/Sandnes er en frivillig organisasjon, tilknyttet Framfylkingen som driver aktiviteter i hele Norge.

Framfylkingen er LOs barne- og familieorganisasjon, og ser det som sin oppgave å sette nye slektsledd i stand til å føre videre arbeiderbevegelsens kulturelle og sosiale tradisjoner. Framfylkingen er en demokratisk organisasjon som bygger på prinsippene i FN's konvensjon om barns rettigheter og som har ansvar, fellesskap, opple-

velse og toleranse som grunnpilarer i sin virksomhet. Framfylkingen vil bidra til aktiviteter på barnas og familienes premisser. Det er et mål at alle generasjoner utfører aktiviteter i fellesskap. Organisasjonen vil engasjere seg i barnepolitiske saker og gjennom aktiviteter bidra til forståelse av politiske virkemidler og samfunnsmessig innsats. Målet er å sette de unge i stand til å ta aktivt del i samfunns og organisasjonslivet. Perspektivet er lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

Ungdomssamling Viubråtan
2.-5. oktober 2003



Leir på Tromøy
3.-8. august 2003



Aktiviteter vi har hatt i år er teater, dukketeater, leirer til både inn og utland. Medlemskap koster kun kr 100,- pr. person, og for hele familien koster det kun kr 150,- i året.

Du kan bli medlem ved å fylle ut skjemaet nedenfor og sende det inn til:

Framfylkingen i Stavanger/ Sandnes
Nedre Stokkav. 26, 4023 Stavanger

Navn:

Adresse: Postnr:

Fødselsdato: E-mail:

Årets sommerpatrulje

Av: John Helge Kallervik, Jarle Vangsnes og Kjetel Bjelland

Hvert år arrangerer LO sommerpatrulje hvor de setter fokus på ungdom i sommerarbeid. I tillegg til LO sine ungdomsutvalg inviteres forbundene til å være med på patruljen. I Rogaland er det LO sin ungdomssekretær og LO sitt ungdomsutvalg som legger opp reiseruta og ordner det praktiske. Vår fagforening har i mange år deltatt i sommerpatruljen. Normalt har vi deltatt på vår egen måte. Vi har deltatt på oppstartsmøte og på stand de ulike plassene i fylket.

I år deltok fagforeningen med 4 mann. Fra styret deltok Jarle Vangsnes og Kjetel Bjelland. I tillegg deltok Egil Willy Kristensen og John Helge Kallervik.

Før patruljen avholdt vi et planleggingsmøte. Vi ble enige om å sette fokus på sikkerhetsbedrifter og viklerverksteder. I tillegg ble vi enige om at vi skulle sette fokus på sosial dumping uavhengig av hvilke fag det var snakk om. I den forbindelse kontaktet vi en radiokanal og fikk ut en radioannonse for å få tips om arbeidsplasser hvor det var dårlige lønns og arbeidsforhold. Annonseren var fagforeningsnøytral, det skulle ikke fremgå hvilken fagforening som henvendte seg til publikum. Bakgrunnen var at vi ville ha tips om alle arbeidsplasser, også tips om andre faggruppers «dårlige» arbeidsplasser. Antall tips var ikke mange, men noen var det. Tipsene gikk på at det var dårlige HMS forhold på et bygg i Sandnes og på en restaurant også i Sandnes. Begge disse fikk vi sjekka opp eller gitt melding videre til aktuelt forbundsområde.

Byggeplasser

Vi var på flere byggeplasser. Det var flere hensikter med å besøke byggeplasser. Først og fremst for å snakke med medlemmer, se til at spise og hvile rom er på plass og er tilfredsstillende. I tillegg ser vi etter HMS forhold og snakker med uorganiserte for å få dem som medlemmer.

På en byggeplass i Sandnes fikk vi se mangelfulle HMS forhold. Blant annet var stillaser uten rekkverk, stillas uten rømmingssvei. På denne byggeplassen var det både polske tømrere og tyske gulvleggere. Disse arbeidet lange arbeidsdager. De var vanskelige å kommunisere med da ikke kunne norsk og heller ikke engelsk.



Her ser vi et stillas uten rekkverk.

Etterpå var vi ute på Sola hvor vi kom over danske drivhus / gartneribyggere. Det var både rørleggere og representanter fra fabrikken som leverte drivhuset / gartneriet.

Spiserommet var greit nok. Det var en medbrakt brakke. I brakka var det toalett uten at dette var tilkoblet. De hadde heller ikke vann til vask.



Her ser vi en traktor som det er montert truckutstyr på.

Denne pallen brukte rørleggerne til montasje av rør opp under taket. Vi vil minne om at det var slikt utstyr en elektriker i Haugesund stod på og falt ned og senere døde av skadene.

I Haugesund var vi på ulike nybygg. Det var på Arkatunet, nye Karmsund Videregående Skole, Norevegen Historiesenter på Avaldsnes og om-

sorgsboliger på Hordaplass. Alle disse plassene hadde vi besøkt før. På Arkatunet var det lite som hadde forandret seg. Der var det HM Elektro som hadde elektroarbeidet. Fortsatt hadde de ikke noe spiserom. På anlegget var det kun spiserom for entreprenøransatte, resten satt i biler eller inne i bygget. Slik er det ofte på ulike byggeplasser.

Verving

Målet med sommerpatruljen er å besøke medlemmene og oppsøke uorganiserte for å få flere medlemmer. Vårt mål er å ivareta og få bedre lønns- og arbeidsforhold. På denne uka fikk vi 3 nye medlemmer. Det er vi glade for. Samtidig fikk vi god respons hos andre uorganiserte. Andre er helt avisende til å melde seg inn, hvertfall hvis ikke alle gjør det samtidig. Det er vanskelig å være alene organisert i en bedrift. Noen sier til oss at de ikke får organisere seg. Da sier bedriften at hvis de organiserer seg «må de følge boka». Dette betyr at de må gå ned i lønn for de blir fortalt at alt over LOK § 3 a lønn er over tarifflønn. Vår oppgave er å orientere om forståelse av tariffavtalen. I disse bedriftene er det ikke opprettet tariffavtale og det betyr at det er mange forhold de ikke er omfattet av, da gjelder det flere forhold enn lønn. Vi orienterer om den 5. ferieuke, avtalefestet pensjon, retten til å velge tillitsvalgte og retten til å forhandle om lønns- og arbeidsvilkår.



Roger Jøsang

Utenlandsk arbeidskraft

På en av byggeplassene var det polske ventilasjonsarbeidere. Etter det vi forsto var det flinke arbeidere men de måtte lære seg HMS på byggeplassen. Det vi opplever er at de er ansatt i bedrifter som det ikke er tariffavtale i og det er vanskelig å få sjekke om de får norske lønns- og arbeidsvilkår. Vi har et stort problem. Vi får ikke kommunikasjon med de ansatte. De kan verken norsk eller engelsk.

Avstemming på tariffoppgjøret

Vi benyttet av denne uka til å sjekke opp om medlemmene hadde stemt over tariffoppgjøret. Da vi var på Kystverket sitt nybygg på Bakerøyna i Haugesund traff vi Roger Jøsang ansatt hos Sundfør og Pedersen. Han hadde ikke stemt ved tariffoppgjøret, men vi hadde med oss stemmemateriell slik at Roger fikk stemme på oppgjøret.

Sikkerhetsbedrifter

Etter vi var rundt på sikkerhetsbedrifter i sommerpatruljen, ble det nok bare bekreftet det vi fryktet. Det er ikke mange av oss som har etablerte tariff. Det er vanskelig å begynne å spekulere i hvorfor dette, men det første som slår oss er at vi som svakstrømsbedrifter ikke har den store beskyttelsen rundt faget vårt. Men det vi har er en FG norm som forteller ned i den minste detalj hvordan et sikkerhetsanlegg skal prosjekteres, installeres og fungere for at det skal tilfredsstillе forsikringsselskapenes krav.

Etter sommerpatruljen erkjenner vi at det å oppsøke disse sikkerhetsbedriftene for å prøve å etablere tariff her, må være et satsningsområde. Her er mye upløyd mark. Det som hadde vært veldig fint var om vi som jobber som montører i sikkerhetsbedrifter kunne ha en felles plattform å treffes på som er nøytral, og som vi ikke trengte å tenke på å være konkurrenter. Dette kunne veldig gjerne vært hos Rogaland Elektromontør forening, Dette er noe vi må ta innover å prøve å jobbe frem mot.

Tariffoppgjøret 2004 / Lokale forhandlinger

Av: Kai Christoffersen

Avstemning over anbefalt forslag

Mange klubber har vært veldig flinke til å få medlemmene til å avgi stemmer og det er viktig å streve mot 100 % innsendte stemmesedler. Det er bare ved høy stemmedeltakelse vi kan sikre oss at vi som fagforening og forbund gjør jobben som medlemmene krever av oss. Rogaland Elektromontørforening må vite at fagforeningens holdning til oppgjøret gjenspeiles i medlemmenes krav og ønsker.

Fagforeningen holdt derfor tillitsmannsmøte i Haugesund den 30. august og i Stavanger den 31. august. Med god deltagelse begge steder, så fikk man frem synspunktene og forventningene som var lagt til oppgjøret. Tillitsmannsmøte ga uttrykk for at informasjonen i

forkant og under forhandlingene hadde vært meget bra.

Rogaland Elektromontørforening var den eneste i forbundet som hadde kontinuerlig oppdatering av hjemmesidene under meglingen og tillitsvalgte på kontoret gjennom hele natten.

Det ble flertall i uravstemningen med 76,98 % ja stemmer.

Rogaland var eneste distrikt som fikk flertall for nei med 65,84 % av stemmene.

En utfordring som må løses er den dårlige deltagelsen med bare noe over 55 % av medlemmene i Rogaland som avgir stemmer og på landsbasis 59 %

Rogaland Elektromontørforening har laget oversikt over alle klubbene slik at vi kan se hvem som har stemt og hvem som ikke har stemt. Her er det både store og mindre

klubber som har sviktet og vi skal ha en målsetning om over 70 % stemmedeltakelse ved neste oppgjør.

Resten av møtene gikk med til runder om lokale forhandlinger og det var store forskjeller i hvor langt en var kommet i arbeidet med § 3e avtalene. Likevel var de fleste i full gang og etter møter med bedriftsledelsen så har de fleste fått noe lokalt. Det var også trekt inn pensjon i lokaleavtaler og etter en liten debatt på møtet så var mange enige i at det er svært viktig å tenke pensjon og er villig til å bruke oppgjøret til å finansiere denne i samarbeid med bedriften.

Tillitsmannskonferansen støttet også Heismontørenes konflikt med en uttalelse, hvor de viktigste elementene var å ivareta norske lønns og arbeidsforhold, ved arbeid i Norge.



Fra venstre; Leif-Egil Thorsen, Hogne Tangen, Sverre Åge Johnsen, Jørgen Gyland, Trond Sæle og Andreas Jensen.

PENSJONSREFORMEN

Morgendagens Folketrygd, ett nytt klasseskille?

Av: Kai Christoffersen

EL&IT Forbundet og Fagforbundet arrangerte en god og vellykket konferanse i Oslo den 24 og 25. august med tema; velferd og pensjon sett i lys av pensjonskomiteens innstilling.

Til å holde innledninger på konferansen hadde man fått mange dyktige personer som alle holdt gode innledninger og var mulige å forstå. Likevel opplever en at det er store forskjeller i innledernes oppfatning av pensjonskomiteens forslag.

Det som er helt sikkert er at for de som ikke har annet en Folketrygden å leve av i sin pensjonstilværelse, blir taperne som pensjonister. Endringene i Folketrygden vil komme!

Kan Folketrygden bestå?

Den største feilen som blir gjort er å akseptere at Folketrygden ikke kan opprettholdes, at det ikke er penger til å vedlikeholde denne ordningen. En bruker statistikk som viser utviklingen for fødselstall og er da sikre på at det blir for mange pensjonister i 2050 og for få arbeidstakere, og derfor må man selv betale større deler av Folketrygden enn hva som er tilfellet i dag.

Man velger å se bort i fra mange elementer som vil være viktig for bevaring av Folketrygden som:

- At stadig flere pensjonister vil betale skatt!
- At oljefondet øker med kr 200 mill. i året!
- At det er ca. 600.000 arbeidssøkende!
(Mange ønsker å gå fra deltid til heltid. + uføre)
- At flere kvinner er yrkesaktive og bidrar med skatt!
- At mange vil velge å jobbe lengre ved fleksibel pensjonering og om forholdene blir lagt til rette for det!

Den store utfordringen er den korte tiden en er i yrkeslivet, da det går i en retning med flere år på skole og tidligere pensjonering. Men dette er avhengig av de valgene som samfunnet gjør, for i privat sektor er ikke tidlig pensjonering et utbredt fenomen.

I kommunal sektor er gjennomsnittlig pensjo-

nering 62 år, men tar en med uføre pensjonen er den virkelige pensjonsalder ca 53 år.

Brutalisering av arbeidslivet.

Skal man ha flere til å betale skatt så må bedriftene ta større ansvar for å legge forholdene til rette. En ser i stadig større grad at utstøtingen av arbeidslivet gjør seg gjeldene og resultatet er ofte uførepensjonering. Hadde bedriftene i langt større grad enn i dag ivaretatt de ansatt gjennom HMS og tilrettelegging, så hadde Norge hatt mange flere yrkesaktive. I dag arbeides det svært mye overtid og på mange arbeidsplasser blir Inkluderende Arbeidsliv latterlig gjort fordi en ser at det er spill for galleriet. Kan man ikke yte 100 % eller jobbe overtid med flere 100 timer pr år, så har ikke bedriften bruk for deg.

900.000 arbeidstakere har ikke tilleggspensjoner

Svært mange av de 900.000 uten tilleggspensjoner finner man i private bedrifter. Dette har vært resultat av krav om økt lønn og lite fokus på andre goder. Dette har snudd og svært mange, også ungdommer, ser tjenestepensjon som en gode det er viktig å jobbe for.

I kommunalsektor har man prioritert tilleggspensjoner og har derfor lavere lønninger samt at mange har søkt til disse arbeidsplassene fordi de engang var trygge arbeidsplasser.

Løsninger vi ikke liker!

Frp vil ha en ordning med bare minstepensjon og så må den enkelte ordne seg privat for å ha noe å leve av som pensjonist. Et slikt system er svært urettferdig og usolidarisk, og som på sikt vil føre til store klasseskiller. Sett i sammenheng med annen FrP politikk så får vi en spiral hvor den enkelte skal klare seg selv på alle mulige måter og ved sammenligninger med de land som har gått den veien, ser en nød, fattigdom og vold som resultat.

Hva skjer når Folketrygden reduseres?

I Østerrike, Danmark og Nederland er dek-



Fra konferansen om pensjonsreformen.

ningen 70 %, og noe lavere i land som Sverige og Finland. Med redusert Folketrygd så havner vi i kategori med de landene vi sier ikke har gode sosiale systemer som USA og Storbritannia.

Pensjon på børsen.

Mange spekulanter ser for seg å få andeler i pensjonen ved å tilby investeringer som skal være med å opprettholde en Folketrygd. All statistikk viser at dagens forvaltning av Folketrygden er god og billig. Det å sette pensjonspengene på børsen er ikke noe nytt, men her er det forslag om å kaste seg på den Svenske modellen hvor en krysser av på selvangivelsen hvilke selskap og hvilken type aksjer man vil la pensjonen bli investert i. Mange syntes for noen år siden med god fart på børsen at dette var smart, men usikkerheten og fare for tap på børsen må gjøre at dette ikke blir en norsk modell. I Sverige i 2002 var avkastningen på børsen 28 % og det var et godt år, men det viser at det er litt igjen når man ønsker pensjon på nivå som tilsvarer 66 % av lønnen. Det er klart at det også

koster å forvalte pensjonspengene på børsen og det som er helt sikkert er at meglerne blir enda rikere.

Hvorfor er Norge så spesielt?

Burde ikke Norge kunne ha like gode ordninger eller bedre enn land som Sverige, Danmark og Finland? Vi er rikere enn disse landene, vi har bedre forutsetninger med vannkraft, olje og gass, men likevel ikke råd til å ta vare på pensjonistene.

Norge er blitt industri fiendtlig land og handler snart bare med råvarer. Gassen fra Nordsjøen sendes til Europa og brennes der. Fiskeforedling skjer mer og mer i andre land, da vi i Norge tar fisken opp av havet, fryser den ned og sender den vekk.

Ser en på økonomien i de landene som er typiske råvare produsenter som i en del Afrikanske land og i Sør Amerika, så burde en lett forstå at det er bedre økonomi å foredle varene selv.

Hva er det egentlig FrP sier;

«Norske arbeidere må forvente å jobbe mer uten mer lønn», sier stortingsrepresentant Per Sandberg (Frp).

I flere land i Europa har storkonserner krevd at arbeidstakere skal jobbe mer for samme lønn. Nå vil Fremskrittspartiet åpne for det samme i Norge:

Jeg tror norske arbeidstakere må belage seg på å jobbe mer for mindre lønn i fremtiden. Vi er for å åpne for at arbeidsgivere kan be arbeidstakere om å gå med på dette frivillig, og vi ønsker en deregulering av dagens arbeidsmarked. Dette må til for å gjøre de norske næringene konkurransedyktige med de nye markedene i øst, sier Per Sandberg.

FrP ønsker å ramme arbeidstakerne hardt!

Fremskrittspartiet går i sitt alternative budsjettforslag inn for å kutte ut hele skattefradraget for fagforeningskontingenten. Blir partiets skattepolitiske opplegg vedtatt, vil det heretter bare være arbeidsgiverne som får skattefradrag for kontingent til sine medlemsorganisasjoner.

I den felles erklæringen om inntektspolitisk samarbeid som regjeringen og partene i arbeidslivet utarbeidet før tariffoppgjøret i vår, gikk regjeringen med på å øke dette fradraget til 1.800 kroner fra og med neste år.

Det synes Frp er en dårlig ide. I det alternative budsjettforslaget partiet presenterte står det at «et slikt fradrag utgjør en svært begrenset skattelette for den enkelte, samtidig som dette fradraget gir merarbeid både for skatteyter, arbeidsgiver, fagforening og ligningskontor. Frp går derfor inn for at dette fradraget settes til kr. 0,-.»

Partiet foreslår derimot ingen endringer i reglene for bedriftenes skattefradrag for kontingent til arbeidsgiverorganisasjoner. LOs sam-

funnspolitiske avdeling har tidligere påvist at det er stor forskjell mellom hvor stor del av kontingenten som er fradragsberettiget for arbeidsgivere og arbeidstakere.

Med utgangspunkt i lønnstall og kontingentsatser for 2001, påviste LO-økonomene at hele 60 prosent av arbeidsgivernes kontingent var fradragsberettiget. For arbeidstakerne var andelen den gangen 19 prosent.

Siden er grensen hvor mye av fagforeningskontingenten man kan kreve skattefradrag for, økt fra 900 til 1.450 kroner. Dermed er den fradragsberettigete andelen nå oppe i om lag 30 prosent.

En videre økning av beløpsgrensen til 1.800 kroner, slik regjeringen foreslår, vil bringe fradragsandelen opp til knappe 40 prosent.

På grunn av den spesielle måten arbeidsgivernes fradragsordning er utformet på, ligger deres fradragsandel stabilt på 60 prosent.



Aktiviteter i fagforeningen og EL&IT Forbundet

Representantskaps medlemmer i Rogaland Elektromontørforening:

Innkalling til Halvårsmøtet

Halvårsmøtet avholdes den 17. november 2004

1. Foreløpig Saksliste:
2. Godkjenning av møte innkalling.
3. Konstituering
4. Innkomne forslag
5. Saker som skal behandles i Landsstyret
6. Aktuelt tema
7. Distrikt Rogaland
8. Budsjett 2005

Forslag må være i hende Rogaland Elektromontørforening innen 13. oktober 2004. Forslagene sendes på e-post nekfd7iri@rele.no, faks: 51 84 04 80 eller Post: Lagårds v. 124, 4011 Stavanger. Hvis det er spørsmål el. Vennligst ta kontakt med Øivind, John Helge eller Egil Willy.

Med hilsen

*Rogaland Elektromontørforening
Øivind Wallentinsen, leder.*

Av andre aktiviteter kan nevnes:

- Halvårsmøte i Distrikt Rogaland holdes torsdag den 18. november 2004.
- Landsstyremøte i EL&IT Forbundet den 2 og 3. desember 2004.

Lærlingkonferanse

Onsdag 03.11.2004 klokken 15:45 inviterer installasjonsutvalget til konferanse fortrinnsvis for nyansatte lærlinger. Det vil bli servert mat og drikke og konferansens varighet vil bli ca. 2 timer.

Påmelding senest mandag 01.11.2004.

Dagsorden:

Omstilling fra elev til lærling

Forventninger og holdninger

Fagforeningens bidrag i din arbeids hverdag

Møt opp for å sikre din fremtid,

Med fagforeningen som verktøy!

Det blir Julemøter i Haugesund og Stavanger!

Dato er som følger:

Haugesund fredag den 3. desember og i Stavanger fredag den 10. desember.

Dere hjelper fagforeningen veldig om dere nå tenker på gaver til utlodning!

Stafettpinnen

Ønsker å takke Kjell Eriksen for stafettpinnen, dette var virkelig en utfordring for meg. Å skrive mange sammenhengende setninger har aldri vært noe for meg, spør bare min kjære norsklærer.

Jeg heter Glenn Haugland og er 26 år, jeg bor på Nærbø i Hå kommune, og er en jærbu, tvers gjennom. I mitt lille krypinn i Ræje bur jeg sammen med Stina.

Jeg begynte som lærling hos Prior Sør Sandnes. Jeg fikk fagbrevet etter halvannet år, og fortsatte like lenge etterpå. Jeg ble etter hvert lei av å jobbe innenfor de samme fire veggene hver dag. Jeg måtte ut å treffe forskjellige folk, og få luft under vingene. Dette førte til at jeg for fire år siden begynte som alarmmontør i Falken Sikkerhet avdeling Stavanger. Etter en fusjon med moderselskapet i Danmark, heter vi nå Falck Norge avdeling Stavanger.

Vi som jobber i avdeling Alarm, var for inntil to år siden omfattet av redningsavdelingens lønnsprotokoll. Noe som var spesielt utarbeidet for redningsfolk, som gikk turnus. Dette førte til at vi ikke var til-

freds med lønn og lønnsavtaler, og valgte derfor å organisere oss i et forbund som jobber for våres interesser. Og derfor er vi nå havnet blant alle disse galne folka.

Jeg er kasserer på andre året i en relativt nystartet klubb. Vi har ikke hatt bankkonto før i vår, dermed har ikke kassererrollen min bydd på mange utfordringer. At bankkonto kom først etter ett år, skyldes at det ikke var mulig å opprette bankkonto før klubben var registrert i Brønnøysund-registrene. Jeg har dermed hatt oppgaven med å registrere klubben, slik at vi fikk organisasjonsnummer. Slike oppgaver er ikke lett i dagens Norge, etter mye frem og tilbake med retur fra Brønnøysund-registrene, fikk jeg etter hvert med alle punktene.

Jeg har deltatt på noen kurs og konferanser i regi av RELE. Det har vært veldig kjekt, jeg har blitt kjent med mye kjekke og dyktige personer, som har gitt oss mye nye ideer, og svart på viktige spørsmål i oppstarten av en ny klubb. Ønsker også å rose John Helge og Egil Willy som har vært en stor støtte i oppstarten. Det er ikke bare det faglige på kursa som er



Glenn Haugland.

bra, kveldene med god middag og god vin, er minst like spennende og sosialt.

På fritiden er jeg hobby gartner, og grønnsaksbonde i svært liten skala. Jeg «forpakter» litt jord på Årsland i Vigrest. Jeg er nå midt i høsting av «eple å røbeda», dette er derfor en svært travel tid på året for meg. Jeg har også et «lide innheng» i hagen med biffotomater og paprika.

Kjell sende peen øve fjoren å te jæren, derfor prøve æg å senna an ennå lenger sør i fylke. Æg utfordre Frank Hegdal fra Haua te å skriva te neste nommar av samlesjeen.

Glenn Haugland

«Du bestemmer – LO på din side»

12. oktober markeres den offisielle starten på medlemsdebatten «Du bestemmer – LO på din side». Iløpet av oktober/november vil alle LO-organiserte få tilsendt debatthefte med svarskjema gjennom fagbladet sitt. Du kan også svare på internett.



Konflikter i Nordsjøen

Samleskinnen har utfordret organisasjonene NOPEF og OFS til å beskrive hva som skjer i Nordsjøen med de konfliktene vi kjenner fra media gjennom streiken til OFS.

Av: NOPEF Leder Leif Sande

OFS streikene i år, med unntak av streiken i Stolt, er satt i verk som ledd i en organisasjonskamp mot NOPEF og LO. Strategien er å vente til vi er ferdig med våre forhandlinger. Så prøver de å få gjennomslag for noen små ubetydeligheter i tillegg. Får de det til, skal dette fremstilles som en seier og at de er flinkere enn oss. Får de det ikke til, går de til streik med et fåtall medlemmer, og drar frem igjen de opprinnelige kravene som alltid er mer omfattende enn ubetydelighetene og selvsagt populære. Jeg pleier si det slik: Mens vi har forhandlet frem en meter, så skal OFS ha en millimeter til.

Hovedmålet for OFS har i alle år vært å bekjempe LO, og NOPEF ble i sin tid startet for å ta opp kampen med de gule fagforeningene på sokkelen. Dette var også bakgrunnen for at LOs Oljekartell (dagens Olje- og Gassutvalg) ble stiftet. Hadde ikke dette skjedd ville LO ikke hatt noen innflytelse innen oljevirkksomheten. I dag er de aller fleste oljearbeidere LO-organisert, og OFS er redusert til rundt 3.500 betalende medlemmer. OFS har i dag en ledelse som er svært negativ til LO. Leser en medlemsblad til OFS, får LO stor omtale, men konsekvent med negativt fortegn. Vi i NOPEF er overbevist om at skal vi vinne kampen mot arbeids-



Leif Sande

livslovutvalgets innstilling, reduserte pensjoner og sosial dumping trenger vi et sterkt LO. Da kan vi ikke tillate at OFS svekker oss.

På samme måten som El og IT forbundet noen steder har organisasjonskamp med YS-forbundet PRIFO eller andre gule forbund, har vi i NOPEF en organisasjonskamp med YS-forbundet OFS. Like lite som vi går inn og støtter PRIFO i organisasjonskampen mot El og IT, går vi ut fra at El og IT ikke støtter OFS i organisasjonskampen mot oss. Vi ville for eksempel aldri gått inn og bedt PRIFO skrive en likestilt artikkel

med EL og IT i et medlemsblad i en slik situasjon.

På denne bakgrunnen er det ikke så interessant å gå inn i noen diskusjon om kravene til OFS. Vi oppfatter flere av kravene deres som store tilbake-skrutt i kampen mot sosial dumping dersom de skulle blitt innfridd. Vi har registrert at OFS prøver å selge streiken som en kamp mot sosial dumping. Skulle kravene bli innfridd vil vi få mer sosial dumping. Se på kravene deres, så vil dere se det.

Spesielt to krav er farlige: De krever at alle, utlendinger og nordmenn, skal være ansatt i et norsk selskap. Dette er i strid med EU retten og det vil gjøre alle boikottaksjoner for å få gjort avtalen gjeldende ulovlige. Overenskomsten binder kun medlemsbedrifter i Rederiforbundet. Det er alle de som ikke er med der som er problemet. Skulle alle boikottaksjoner for å få gjort avtalen gjeldende i slike bedrifter blitt kjent ulovlig, hadde det vært et stort tilbake-skrutt i kampen mot sosial dumping. Det andre er at de krever at dagens overenskomst som forplikter begge parter til ikke å inngå avvikende overenskomster skal endres slik at det nå bare skal være en intensjon å ha like lønns- og arbeidsvilkår for utlendinger. For oss er avtalen



et absolutt, ingen intensjon. Vi vil aldri akseptere at utlendingene skal ha lavere lønns- og arbeidsvilkår.

OFS har aldri engasjert seg i kampen mot sosial dumping. Fortsatt er de konsekvent for husavtaler (direkte mellom OFS og bedriften) innen Oljeservice. Hadde alle skullet tenkt slik som OFS gjør, hadde vi aldri kunne fått lagt et bransjenivå som man kunne si var norsk nivå. Et slikt bransjenivå er nødvendig for at vi kan definere noe som sosial dumping.

NOPEF har i motsetning til OFS (og andre forbund i Norge) bygd opp et inspektorat for å føre kamp mot sosial dumping. Innen våre områder på sokkelen har vi klart å unngå dumping. Dette til tross for at det alltid har vært helt fritt til å



ta seg jobb på flyttbare innretninger på sokkelen. EØS utvidelsen innebærer ingen endringer for polakker, estlendinger etc. De har alltid kunne tatt seg jobb på flyteriggene uten noen form for restriksjoner. I den grad vi føler sosial dumping som et problem er det i forhold til norske bedrifter.

Ser vi på OFS sin oppførsel

under streiken er det tydelig at dette er en organisasjonskamp. OFS – leder Terje Nustad går nå ut i Stavanger Aftenblad og hevder at våre medlemmer ikke skal ha arbeidsledighetstrygd. Tidligere har han vært i Arbeidsretten for å forhindre at våre medlemmer skulle få lov til å utføre vedlikeholdsarbeid på en rigg som var sikret, selv om dette arbeidet kunne utføres uten støtte fra OFS sine folk i sikkerhetsbemanningen. De burde jo ha vært glad til at våre folk slapp å bli permittert. Riggen var jo sikret og drev ingen boreaktivitet. Rederne kunne ikke lenger få inntekt på den. OFS gikk også aktivt ut og oppfordret Stena Drilling til å fjerne våre britiske tillitsvalgt på Stena Don. Vi måtte gå til aksjon for å få dem tilbake. Vi har sagt ingen sympati for streiken. Det er en ren organisasjonskamp.

Lenger arbeidsuke i Europa



EU-land som ønsker det kan tillate 65-timers uke og beregne arbeidstiden over ett år. EU-kommisjonens forslag til nytt arbeidstidsdirektiv møter heftig kritikk både i norsk LO og i europeisk fagbevegelse.

Det nåværende arbeidstidsdirektivet fra 1993 begrenser arbeidsuka til 48 timer, beregnet over en periode på fire måneder. Men et britisk unntak i det gjeldende direktiv har gjort det mulig for arbeidsgiverne å tegne en individuell avtale med arbeidstakerne om flere enn 48 timer.

Dette unntaket har britiske arbeidsgivere utnyttet til fulle. Europeisk fagbevegelse har krevd at denne unntaksmuligheten skal bort eller fases ut.

– Helsefarlig

EU-kommisjonen går ikke fagbevegelsen i møte på kravet. Ifølge for-

slaget kan arbeidsgiver tegne individuelle avtaler med arbeidstakerne om en arbeidsuke opp til 65 timer. Arbeidstaker skal ha rett til å trekke tilbake sitt samtykke til enhver tid. Der de ansatte er organisert skal begge parter godkjenne arbeidstidsbestemmelsene, noe som styrker arbeidstakerne. Men det gis åpning for medlemslandene til å forlenge perioden som arbeidsukene skal beregnes på til 12 måneder.

– Forslaget innebærer en forverring for arbeidstakerne i EU-området i og med at det britiske unntaket fra arbeidstidsdirektivet blir felles EU-standard. Dette er helsefarlig og åpner for rovdrift på arbeidstakerne, sier LO-leder Gerd-Liv Valla.

Den Europeiske Faglige Samorganisasjon, EFS, uttaler at kommi-

sjonen foreslår endringer som er i klar i motsetning til forpliktelsene i EU-traktaten; nemlig å forbedre arbeids- og livsvilkårene.

Hvilende vakt

Arbeidstidsdirektivet kom i søkelyset i fjor da EF-domstolen slo fast at også hvilende vakt, for eksempler for leger som hviler på arbeidsplassen skal regnes som arbeidstid. Kommisjonen foreslår nå at hvilende vakt ikke skal telle med i arbeidstimene.

Ifølge den ansvarlige kommisjonæren, Stavros Dimas, er forslaget balansert og tar hensyn både til arbeidstakernes helse og sikkerhet, og til bedriftenes behov for fleksibilitet.

Forslaget sendes nå videre til Ministerrådet og EU-parlamentet for behandling.

OFS konflikter; et forsøk på å beskytte og bevare arbeidsplasser!

Av: OFS Leder Terje Nustad

Oljearbeidernes Fellessammenlutning, OFS, har i år gjennomført tre streiker. En på de faste installasjonene for våre medlemmer ansatt i operatør-, forpleinings og boreselskap som er omfattet av en tariffavtale med NHO/OLF. En i Stolt Offshore, der vi har en selvstendig lokal tariffavtale. Den tredje ble iverksatt den 2. juli, den pågår fremdeles og omfatter våre medlemmer på de flytende installasjoner. Der vi har en tariffavtale med Norges Rederiforbund, NR.



Terje Nustad

Skal en forstå årsakene til konfliktene må en se dette i et større samfunnsperspektiv, og ikke kun ut i fra tariffområdets særinteresser. OFS sine medlemmer oppfatter samfunnsutviklingen negativt sett i fra en arbeidstakers ståsted.. Sterke internasjonale markedskrefter overtar mer av styringen og kontrollen og manipulerer samfunnet til å tro at det som er bra for markedet er også bra for samfunnet. Politiske partier, myndigheter og de store hovedorganisasjoner har kommet på defensiven overfor denne grådighetskultur. Den norske regjering har bidratt med flere hundre millioner for at norske selskap skulle kunne nedlegge sin virksomhet i Norge, for så å kunne etablere seg i utlandet. I oljevirksomheten ser vi utenlandske selskap som er registrert i Norge fører milliard-

overskudd ut av landet. Det eneste de bidrar med er noen norske arbeidsplasser, nå vil de også «flagge» ut disse.

Solidaritetsstrategien som i alle år har dannet en av grunnpillarene i vårt samfunn undergraves slik at velferdsstaten forvitrer. OFS sine krav i disse tre konflikter baseres i hovedsak på de utfordringer som initieres av blant annet pensjonskommisjonen, arbeidslivslovutvalget, EU-utvidelsen og den frie flyt, utflagging av norske arbeidsplasser, daglige angrep på faglige rettigheter, ansettelsesforhold og jobbtrygghet.

I vår konflikt med NR er alle våre krav av ikke-økonomisk art. Vi ønsker å få fastsatt tariffavtalens virkeområde slik par-

tene i alle år har hatt en felles forståelse av. I tillegg til forpliktelsen i fra partene om ikke å kunne inngå en avvikende avtale ligger det også en intensjon om at utenlandsk arbeidskraft ikke skal kunne ha noe konkurransefortrinn grunnet lavere lønns- og arbeidsvilkår.

Det kreves at alle ansatte om bord skal være fast ansatte i det norske driftsselskapet. Norske myndigheter har et krav om at alle som driver virksomhet på sokkelen skal være norskregistrert. Vårt krav er at de som arbeider for selskapet skal være fast ansatt, kravet er ikke fremmedfiendtlig da det omfatter alle og baseres på likebehandling. Vi ser en utvikling hvor det hentes inn personer som er ansatt i skatteparadiser. Det ser vi også i Stena Drilling og Stena Don, OFS kan ikke akseptere at når vi skal forhandle med det norske selskapet at et skotsk firma er vår motpart. Stena Drilling opererer i en gråsone som er vanskelig å akseptere, derfor støttet OFS Statoil når de ville fornorske riggen med etterretterkruttering. OFS registrerer at noen ondsinnede hevder at OFS har krevd at britiske arbeidere fjernes. Påstander som er uten forankring i virkeligheten og kan heller ikke dokumenteres. Selv Odfjell vil tvinge sine



norskansatte som arbeider på en norsk registrert rigg, og som skal arbeide i ca 12 måneder på engelsk sektor, til å skrive under en ansettelseskontrakt med et Singapore-selskap. Odfjell sier det er etter krav i fra britiske myndigheter. Slike ansettelsesforhold gjør arbeidstakerne rettsløse, svekker stillingsvernet, undergraver tariffavtaler og de faglige rettigheter. Noen hevder at vårt krav er i strid med EU-regelverket, det er uforståelig for oss. NR hevdet dette tidlig i konflikten, men de har så langt ikke kunnet fremlegge noen juridisk betraktning som støtter dem i deres syn. Derfor benytter de heller ikke argumentet lenger i mot oss. Det artige er at Nopef, som en følge av vår konflikt, nå har inngått en avtale med rederiet Maersk om det samme. Alle som skal arbeide på norsk sokkel for Maersk må nå ansettes i deres norske selskap. Var det allikevel ikke ulovlig Nopef?

OFS krever en økt gjeninntakelsesrett med et år mer enn AML, for alle som blir oppsagt grunnet driftstinnskrenkelser. Kortere kontrakter og raskere endringer gjør dette påkrevd. OFS fikk gjennomslag i 2002 for de over 55 år, men nå ønsker vi dette for alle.

OFS krever at tariffavtalen skal gjelde ved korte oppdrag på utenlandsk sokkel. Lengre oppdrag skal avtales lokalt. Krav ut over dette, er at det skal opprettes en ressurspool, at innleie og vikarbruk skal benyttes minimalt og drøftes lokalt.

Det verste ved våre konflikter er

de angrep som kommer i fra LO-forbundet Nopef. De har samme tariffavtale som oss både med NR og OLF, og har signert en ny avtale. Nopef har henvendt seg til myndigheten og gitt klar melding, noe som også er bekreftet i fra NR, om at de ikke har noen interesse i våre konflikter. Til tross for det retter de det ene angrep etter det andre i mot OFS. Det er noe komisk over seg når det hevdes at OFS fører en organisasjonskamp for å bekjempe LO og Nopef. OFS har i alle år vært en liten organisasjon i det totale bilde, sannheten er at det var Nopef som ble etablert for å bekjempe OFS. En strategi som ikke bare var på vegne av LO, men også på vegne av en hel næring samt myndighetene.

I sin naivitet trodde OFS at de siste års samarbeid hadde vært positivt for begge organisasjonene og deres medlemmer. Derfor inviterte OFS også i år Nopef til et tariffsamarbeid, Nopef sin leder ble da bedt om å delta på vår tariffkonferanse. Egentlig kunne han ikke eller ville ikke møte, men når han kom var det for å avslå et slikt samarbeid. Når han ikke vil samarbeid, så må en kunne forvente at han tolererer og respekterer andre organisasjoners strategier og meninger. OFS aksepterer uenighet på saklig grunnlag, men ikke når angrep baseres på usannheter og uetterretteligheter. Vi opplever nå de samme angrep med de samme argumenter som sist vi hadde streik i NR-området i 1997. Den oppmerksomme leser vil også oppdage at Nopef sine argumenter er de samme

som arbeidsgivernes. Argumenter som benyttes for å ufarliggjøre streiken og få fokus vekk i fra konfliktens realiteter. Hvem er det da i realiteten som driver organisasjonskamp, jeg overlater til leserne å avgjøre.

Det verste under hele streiken var NR, DSO og Nopef sitt angrep på streikevåpenet på norsk sokkel. OFS mente regelverket vedrørende sikkerhetsbemanning med tilhørende lokale avtaler var klart, vår hovedavtale detaljert og klar samt at all praksis viste at slik var dette å forstå. Vi trodde vi hadde en meget sterk sak og gikk til Arbeidsretten, hvor Nopef sin leder var NR sitt kronvitne. OFS oppfatter dommen som politisk, da våre anførsler ble tilsidesatt til tross for at regelverk og alle avtaler sier at riggen skal demobiliseres, det skal avtales og etableres en sikkerhetsbemanning ut ifra arbeidsoppgaver og beredskapsanalyser. Nopef har ikke bare bidratt til å pulverisere streikevåpenet, regelverket og den etablerte praksis, men også til å ødelegge den gjensidige respekt for en organisasjonskonflikt. Det er avgjørende for den aksept som ligger til grunn for at de som ikke er i konflikt skal ha en prioritet for å inngå i sikkerhetsbemanningen. Nopef lederen har glemt sin egen streik i 2002, hvor to oljeservicearbeidere ble sendt ut på en rigg for å streike med forventning om at riggen stengte ned og at sikkerhetsbemanning ble etablert. Takket være OFS sin respekt og forståelse av streiken greide Nopef å gjennomføre streiken. Tror Nopef at det vil skje igjen?

Hva mener du?

«Du må melde deg inn!». Mange unge har hørt denne setningen, og meldt seg inn i El og It, uten å egentlig vite hva en har meldt seg inn i.

Dette er for dumt! Og vi har lyst til å gjøre noe med det.

Vi har starta opp et nytt ungdomsutvalg i El og It. Alt er nytt, og vi er gira på å gjøre noe. Vi er et **ungdomsutvalg**, og det vil si at vi vil jobbe med ting som ungdom er opptatt av. Vi sender ut dette brevet, og spør ungdom i El og It forbundet i Rogaland hva som skal gjøres. Vi er ikke interessert i å sitte på masse unyttige møter å se på hverandre. Kryss derfor av hva du synes vi skal jobbe med, skriv på navnet ditt, og send det inn.

Vi skal lodde ut **fem gavekort fra platekompaniet** (179 kr), og alle som sender inn, enten på sms, mail eller faks, er med i trekningen.

Håper vi hører fra deg,

Hilsen

Ungdomsutvalget

(Christer Bø, Jannicke Mydland og
Kristine Robberstad)

Hvordan sender du dette inn?

Du kan velge mellom vanlig brev (se adresse), faks (se nummer) eller sms.

Adresse:

El og It forbundet i Rogaland

Lagårdsveien, 124

4011 STAVANGER

Fax: 51 84 04 80

E-post: Elogit.Rogaland@rele.no

SMS: 913 000 26

(Da trenger du bare å skrive nr. på de sakene du vil prioritere, og husk adresse)

1. Lærlinglønn

Mange lærlinger jobber for under hundre kroner i timen, mens bedriftene leier ut lærlingene for flere hundre kroner i timen. Rettferdig?

2. Boligpolitikk

Bolig for ungdom er dyrt!? Bør noe gjøres?



Christer er med i Heismontørenes fagforening, og ungdomsutvalget

3. Ungdomskurs

Mange unge melder seg inn i El og It-forbundet uten helt å vite hvorfor. Skal vi gjøre noe med dette, og arrangere et kurs kun for ungdommer?

4. Temakveld

Sosial dumping, arbeidsinnvandring, mobbing... Temaene er mange, og vi kan alltid lage en temakveld med innledere og pizza.

5. Oppsøkende virksomhet

Lyst på besøk på arbeidsplassen?

6. Sosial Dumping

Innleid arbeidskraft fra utlandet jobber for en luse-lønn, dette er kipt for de som jobber, og de dumper våre lønns og arbeidsvilkår... Skal vi jobbe med dette?

Samarbeidskonferanse i Oslo

Av: Kai Christoffersen

Flere av de samfunnsengasjerte distriktene i EL&IT forbundet arrangerte konferanse i Oslo den 8. – 10. september. (Distrikt Nordland, Oslo – Akershus, Trøndelag og Rogaland, samt klubb Bravida, konsernutvalget i Telenor og Heismontørenes fagforening.)

Over 80 deltakere fra de fleste steder i landet hadde funnet veien til en god konferanse som tok opp spennende tema og som heldigvis hadde gode og dyktige innledere.

Konferansen startet med tema «er en annen verden mulig?»

Torstein Dahle som er leder av Rød Valgallianse holdt en god inn-



Torstein Dahle

ledning med ord og billedbruk som forsamlingen enkelt kunne følge. Han var opptatt av at politikerne prøver å gi oss et feilaktivt bilde om både pensjon, produktivitet og miljøproblemer. Han poengterte at det var tverrpolitisk enighet om å redusere pensjonen med 20 %. Når Stortinget vedtok Folketrygden i 1966 så visste de ikke om de store oljeinntektene, men de var bestemt på å ha en pensjon til alle. I dag tappes Folketrygden til svært mange andre formål enn den var tiltenkt og de politiske partiene vil legge større del av byrdene over på arbeiderne.

Også Magnus Marsdal fra Attac Norge holdt innledning på dette



Magnus Marsdal, Attac

tema og tok for seg globaliseringen og den store interessen fra ungdommen til å bry seg.

Pensjonsreformen.

Med fare for å ha hørt det aller meste tidligere så hadde konferansen tre innledere med Asmund Kristoffersen fra Arbeiderpartiet, Henriette Westhrin fra SV og Jan Mønnesland fra Utdanningsforbundet.

Asmund la vekt på at pensjonskommisjonens innstilling i alt for stor grad tok et rent økonomisk standpunkt, og var skuffet over hvor lite sosial profil det var i innstillingen.

Henriette påpekte farene ved at arbeidstakere i deltidstilling er og som ofte er kvinner kommer svært dårlig ut.

Jan tok i sin innledning tak i begrunnelsen til pensjonskommisjonen og var uenig i behovet for å redusere denne. De tallene som kommisjonen bruker er for usikre og til dels feilaktige. Det er for eksempel stor usikkerhet i forsørgelsesbyrden for personer under 20 år og for personer over 66 år. Også forventet levealder er betydelig overdrevet, men viktigst er tallene som skal begrunne nødvendigheten av å gjøre endringer. Utdanningsforbundet har brukt kommi-

sjonens egne tall og regnet ut at de foreslåtte endringene vil gjøre Folketrygden 4 % dyrere enn dagens ordning.

(Tallene kan man finne på deres hjemmeside: <http://www.utdanningsforbundet.no> gå til publikasjoner og deretter til temanotat.)

Av andre spennende innledninger hadde en «Ny Arbeidslivslov» med innledninger fra Henning Solhaug EL&IT, Karl Erik Schjøtt Pedersen AP og Karin Andersen fra SV.

Konferansen hadde også invitert Anita Apelthun Sæle fra KrF, men hun dukket ikke opp før dagen etter og beklaget.

Ser man Arbeidslivsloven i lys av pensjonskommisjonen så er det noe som ikke stemmer, for i det ene øyeblikket skal en være 100 % arbeidsfør, overtidsreglene er utvidet og utstøtingen av arbeidslivet har aldri vært større, til kommisjonen som vil ha flere av de uføre og trygdede i arbeid.



Øivind, Geir Ove og Egil Willy

Konferansen utarbeidet også tre uttalelser:

- «Forsvar Folketrygden som et offentlig ansvar og system»
- Støtte til OFS sin kamp for opprettholdelse av norske lønns og arbeidsvilkår.
- Støtte til Heismontørenes kamp for at norske lønns og arbeidsvilkår skal gjelde for alt arbeid i Norge.

Helse, Miljø og Sikkerhet i Siemens Inst. Avd. Haugaland

HMS utvalget i Rogaland Elektromontørforening ønsker å få innspill fra klubber, Verneombud, HVO eller bedriftsledelsen i positive HMS tiltak og hvordan en systematisk arbeider i bedriftene. Samleskinnen håper på bidrag som viser HMS i praksis og først ute er Siemens inst. på Haugalandet.

Siemens Inst i Haugesund har 28 montører og 6 funksjonærer. Arbeidet vårt består av tradisjonelt servicearbeid, egne prosjekter, en del på industri som Kårstø og Hydro.

Sikkerheten på de etablerte industrianleggene som vi jobber på blir godt ivaretatt av kunden, og av at kunden har krav til oss. På egne prosjekter hvor kunden har vært forskjellige entreprenører har HMS arbeidet fra vår side vært helt annerledes. Dette pga at kunden ikke har hatt samme krav og oppfølging av oss, fordi vi har manglet mye kunnskap, og at HMS ikke har hatt den samme fokus som hos de «store».

Det samme gjelder på service også, men her har vel HMS fått enda mindre prioritet

Det viser seg at en stor del av ulykkene skjer på nettopp disse oppdragene, og de viser også at halvparten av ulykkene med elektrisk strøm skjer på service og småoppdrag, og at 80 % av disse skyldes brudd på FSL.

Siemens Div. Installasjon AS har årlig en Medarbeider Tilfredshet Undersøkelse. Materialet vi får av dette krever mye strukturert arbeide for at det skal bli resultater av undersøkelsen.

Dette har vi i Siemens Haugalandet tatt på alvor.

Vi har satt fokus på Helse Miljøet, og Sikkerheten. For tre år



Odd Karl Nyrud.

siden fikk vi lederbytte i avdelingen.

Da kom Hilde Jørgensen inn på banen som ny leder, og hun har sett nytten av å jobbe for disse emnene.

På den tiden hadde vi to personer med 40 timers verneombudskurs, og i dag har vi sju personer som har gjennomgått kurset.

Vi startet et Arbeidsutvalg (AU), som er et AMU light. Dette er sammensatt av daglig leder i avdelingen pluss en person til fra ledelsen. Fra monterenes side deltar alle verneombud og klubbleder.

Dette er for å si hvor alt som berører HMS, blir tatt opp. Vi har også en sekvens for MTU undersøkelsen. Denne er det klubbleder Geir Inge Strand som har ansvaret for å holde liv

i. Fra forrige undersøkelse endte vi opp med 29 aksjonspunkter som vi har jobbet oss igjennom, og dette året er vi i gang med de nyeste aksjonspunktene

Samarbeidet i AU har også resultert i to studieturer til henholdsvis Newcastle, og til Eliaden.

I Newcastle hadde vi kurs i NEK, en, og på Eliaden gikk det på mer faglige ting.

Dette er miljøfremmende arbeid.

Nå er vi tre fungerende verneombud, vi systematiserer vernerunder, og vi har prøvd å tilpasse sjekklister for vernerundene til å passe til vår bedrift, og de respektive områdene vi kontrollerer.

Dette som vi nå har startet betyr ikke at vi er verdens beste på HMS, men at vi har lagt til rette for det videre arbeidet med Helse Miljø, og Sikkerhet, Vi har fått satt emnet på dagsorden.

Jeg ser veldig positivt på at EL&IT avd. Rogaland har opprettet HMS forum, og jeg håper at spesielt den store gruppen med montører som går på Service, og småindustri får stor oppmerksomhet, for det er der vi har det største arbeidet å gjøre, mener jeg.

Med Vennlig hilsen

Odd Karl Nyrud

*Hovedverneombud Siemens
Haugalandet.*

Heismontør streiken

Oppsiktsvekkende og ganske avslørende

Av: Rune Larsen, Leder av Heismontørenes Forening

Det ble brudd i meklinga mellom HMF / EL&IT Forbundet og HLF (Heisleverandørenes Landsforening)/NHO. Vi er dermed i streik. NHO avviste vårt krav om at «partene er enige om at norske lønns- og arbeidsvilkår skal legges til grunn for arbeid i Norge». Dette er oppsiktsvekkende og ganske avslørende.

Vårt hovedkrav – mot sosial dumping

Vi kjenner utviklinga i arbeidsmarkedet etter EU-utvidelsen hvor det finnes flere eksempler på at arbei-

dere fra Øst-Europa har en lønn på under 30 kr. pr. time. Det «normale» er en lønn på mellom kr. 40 og 60 pr. time. Regjeringa har ikke vært villig til å iverksette tilstrekkelige tiltak mot sosial dumping. NHO benytter anledningen til å utøve press på mange års opparbeidede faglige standarder.

Vårt krav betyr ikke at arbeidsgiverne og NHO blir bundet til å sørge for at norske lønns- og arbeidsvilkår blir gjeldende for utenlandsk arbeidskraft i Norge. Vi er pinlig klar over at de verken har makt eller myndighet til å avgjøre

det spørsmålet. Det «frie flytmarkedet» i EØS innebærer at arbeid og oppdrag kan utføres i Norge av utenlandske bedrifter ved å framstille det som tjenesteyting. På denne måten har myndighetene og NHO sørget for at arbeidsgiverne kan opptre i et marked uten å ha fagbevegelsen som motpart. Fagbevegelsen er rett og slett koblet vekk fra den demokratiske retten til å forhandle. Fagbevegelsen har ingen motpart, den er utenfor landet. Politisk er dette et svært alvorlig angrep på fagbevegelsen. Dette passer NHO utmerket og høyre-



Streikemøte hos Heismontørene.



Rune Larsen

regjeringa er deres garantist ved å sørge for at det ikke blir gjennomført mottiltak.

I og med at NHO selvfølgelig ikke kan inngå avtale på vegne av utenlandske bedrifter, er det desto mer oppsiktsvekkende at de avviser å være med på en intensjonsavtale mot sosial dumping. Dette kan ikke tolkes på annen måte enn at de faktisk ønsker å endre (les forverre) de norske lønns- og arbeidsvilkår, og at de føler seg sterke nok til offentlig å stå for dette synet.

Den formelle måten å sørge for at norske lønns- og arbeidsvilkår skal være gjeldende for utenlandsk arbeidskraft som utfører tjenesteyting er gjennom vedtak i Tariffnemnda. Denne institusjonen ble

etablert ved opprettelsen av EØS med det formål å fatte vedtak om det som kalles «allmenngjøring av tariffavtaler» for å hindre sosial dumping. Tariffnemnda har fått sitt første oppdrag i disse dager gjennom krav fra Fellesforbundet og EL&IT Forbundet om allmenngjøring på 7 konkrete petrokjemiske anlegg. NHOs holdning til dette kravet overfor Tariffnemnda bekrefter at de ønsker seg en situasjon hvor norske lønns- og arbeidsvilkår settes under press. De har aktivt og febrilsk motarbeidet et vedtak om allmenngjøring både som representant i nemnda og i sin høringsuttalelse til nemndas innstilling.

Vi føler derfor sterkt at vårt krav på dette området ikke kun er et spørsmål i forhold til heisbransjen, men til syvende og sist dreier seg om arbeidslivet generelt, og at hele fagbevegelsen har felles interesse på dette området. Vi håper derfor dere vil støtte vår kamp både i uttalelser og aktiv opinionsdanning.

Andre krav

Arbeidslivet brutaliseres og velferdsstaten demonteres. Dette skjer gjennom privatisering, forringelse av avtaleverket, angrep på folketrygden – spesielt pensjonen, svekkelse av arbeidsmiljøloven osv. Vi har stilt krav om at bestemmelser fra nåværende og tidligere arbeidsmiljølov skal inn i tariffavtalen.

Situasjonen i arbeidslivet tilsier at fagbevegelsen står overfor store utfordringer. Vi trenger større engasjement og aktivitet. Vi har stilt krav om at medlemmene skal ha rett til å delta i faglig aktivitet med lønn.

Den voldsomme produktivitetsutviklingen i samfunnet gir rom for at mer tid benyttes av folk flest til samfunnsmessig medinnflytelse. Fagbevegelsen har spilt og vil spille en avgjørende rolle i utformingen av vårt samfunn. Derfor anser vi det som et krav for demokratiutvikling at medlemmene gis større mulighet til å delta i en så viktig og samfunnsnyttig organisasjons som fagbevegelsen er. Det er ingen grunn til at kun eiere og ledere skal kunne utøve sin fagligpolitiske aktivitet på dag tid med lønn uten at også de ansatte skal få økte rettigheter på dette området.

Ingen av disse kravene ble berørt under den siste meklingsrunden fordi arbeidsgiverne totalt avviste tiltak mot sosial dumping.

De konkrete kravene:

1. Fagforeningen og arbeidsgiverne skal sammen aktivt motarbeide sosial dumping og er enige om at norske lønns- og arbeidsvilkår skal legges til grunn for arbeid i Norge. Det skal vurderes hvilke tiltak som er nødvendig og allmenngjøring av tariffavtalen skal være et aktuelt virkemiddel i dette arbeidet.
2. De gamle bestemmelsene i AML om å begrense overtidsbruken til 10 timer pr. uke og 25 timer pr. 4 uker skal tariffest. Overtid utover dette fordrer avtale med de tillitsvalgte.
3. Dagens bestemmelse i AML om at man har rett til å stå i stilling inntil endelig rettskraftig dom ved oppsigelse, med mindre arbeidsgiver får medhold i kjennelse på fratredelse, skal tariffest.
4. Rett til 2 dagers deltakelse i faglig aktivitet med lønn pr. år.
5. Like og ryddige arbeidstidsbestemmelser for offshorearbeid.



Jan Refsnes, Leder av heismontørforeningen i Stavanger.

Intervju med forbundsstyremedlem Geir Bredde

Hvem er det nye Forbundsstyremedlemmet?

Som en følge av at jeg har rykket opp fra varaplass til fast plass i forbundsstyret, fikk jeg henvendelse fra Kai Christoffersen hvor jeg ble spurt om jeg kunne presentere meg i fagbladet deres.

Kortversjonen er Geir Bredde, 40 år, gift og fire barn. Den noe mer utdypende presentasjon inneholder elektriker ansatt i YIT Oslo, for tiden leder i Elektromontørenes Forening i Oslo og Akershus og nestleder i distrikt Oslo og Akershus. Dette er ett heltidsverv, og vel så det. Når jeg har anledning, pusser og gnikker jeg på snekka mi, eller driver vedlikehold på en gammel motorsykkel som jeg har hatt alt for lenge.

I forhold til faglige har Oslo mange utfordringer. Mange uorganiserte bedrifter, stadige utskiftninger i tillitsmannsapparatet, ett stort antall utenlandske arbeidstakere, til dels uten lovlig opphold, og ett uoversiktlig marked skaper i sum ett betydelig press på tariffavtalen.

Dette har forsterket seg merkbart etter EU utvidelsen 1. mai, og den store faren nå er framveksten av utleiebedrifter. I disse bedriftene er faglige rettigheter ett ukjent begrep, og lønnsnivået svært lavt. Vi ser nå en oppblomstring av slike virksomheter, og det må være ett mål å stoppe dette uvesenet i fødselen.

Å benytte slike bedrifter er i strid med Landsoverenskom-



Geir Bredde.

stens § 17, men for bedrifter uten tariffavtale er det ikke slike begrensninger. Vi arbeider derfor for å opprette flest mulig tariffavtaler, slik at vi skal få begrenset utleiebedriftene i størst mulig grad.

Jeg ser helt klart de positive sidene ved inn og utleie mellom installatører som har normal produksjon, men som til tider har over eller underbemanning, og presiserer at dette ikke kan sammenlignes med rene utleiebedrifter som etter mitt syn aldri burde vært tillatt.

Hvis alle på vår overenskomst, både på store og små bedrifter, hadde fulgt bestemmelsene i forhold til innleie fullt ut, ville det være ett enormt viktig bidrag i kampen mot tariffdumping, og ett gedigent vern mot etablering av virksomheter basert på utnytting av faglige rettigheter.

Jeg tror dette er mulig, og for en gangs skyld har vi en problemstilling vi kan håndtere

med egen kraft. Det betinger imidlertid at alle ledd i organisasjonen tar ansvar og gjør sin del av arbeidet. Foreningen må verve folk i uorganiserte bedrifter, klubbapparatet må skoles slik at vi er i stand til å ta kampen på den enkelte arbeidsplass, det enkelte medlem må varsle tillitsmannsapparatet når det er mistanke om «snusk», og forbundet må håndtere de tvister som oppstår.

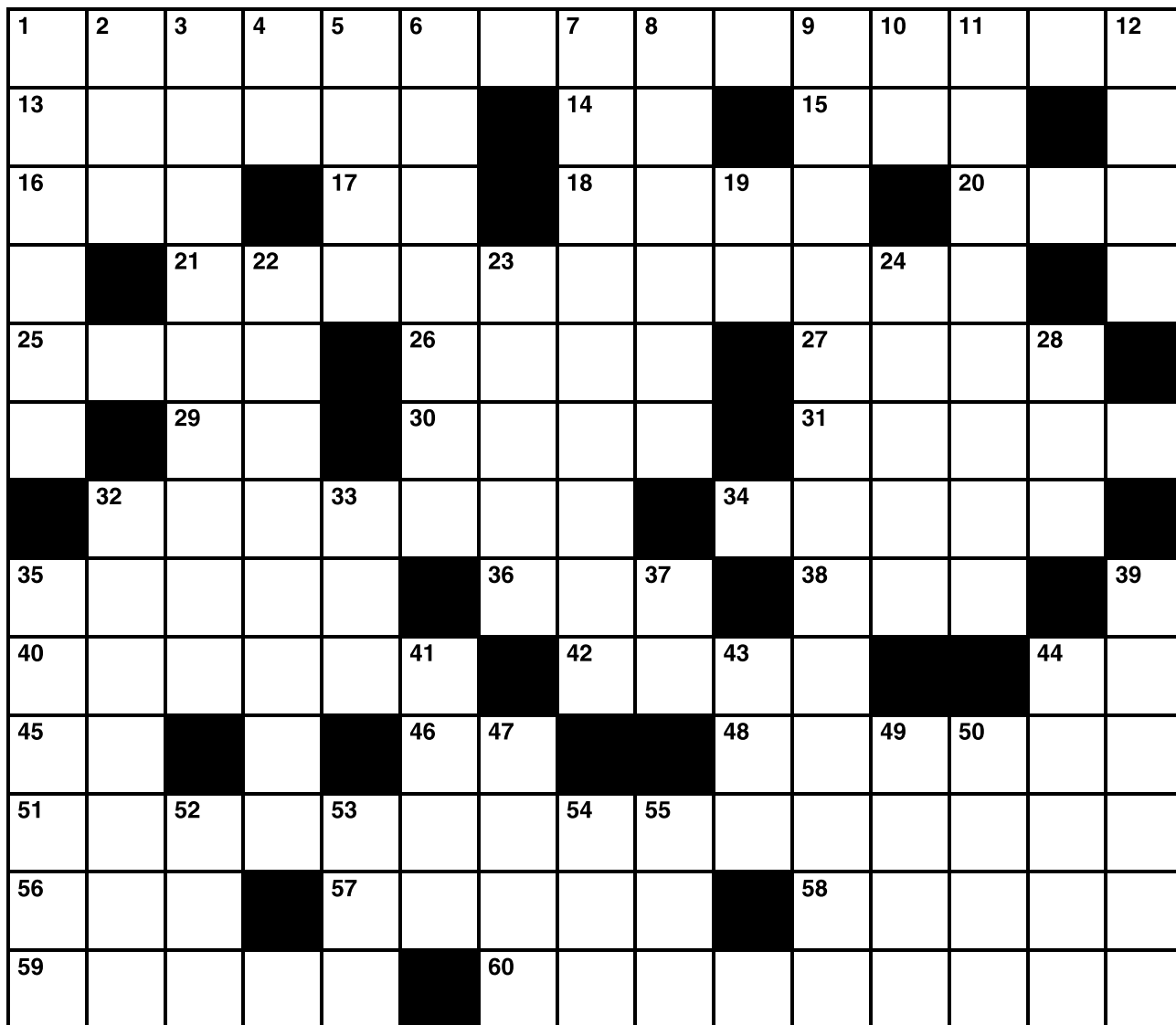
For at en slik organisasjon skal fungere, er det avgjørende at det gjennomføres tillitsmannsskolering i omfattende skala. Det er alt for mange eksempler på tillitsmenn som har brent seg ut fordi de ikke har hatt en fungerende klubb som støtte. Dette fører ofte til at bedriften oppfører seg som en uorganisert bedrift i markedet, til tross for at den er bundet av tariffavtale og har organiserte ansatte.

For å møte denne problemstillingen er det viktig med både faglig og ideologisk skoleing, hvilket innebærer at foreninga skal og må bruke ressurser på kurs. Ideelt sett burde alle medlemmer i forbundet minst ha grunnleggende tillitsmannskurs, men for de har tillitsverv vil jeg påstå at det er ett krav.

Lojalitet til tariffavtalen er den beste garanti for fellesskapets beste, faglig kunnskap er en forutsetning for dette.

Stå på!

Geir Bredde



Et kryssord fra www.kryssquiz.no © Hans Arne Haldorsen

Vannrett

1. Forbausende
13. Forberede seg på
14. Plate
15. Småregne
16. Solo
17. Helling
18. 5700
20. Fugl
21. Formane
25. Kjent varehus
26. Fugl
27. Pussig
29. Hjemmebrent
30. Eksamen
31. Religion
32. Frakk
34. Grumset
35. Jammer
36. Rep
38. Pronomen

40. Vandrer
42. Flyt
44. Politisk parti (fork.)
45. Artikkel
46. Stjele
48. Dro
51. Godkjent
56. Spiss
57. Kvote
58. Brent
59. Bak
60. Stat

Loddrett

1. Vennen til Asterix
2. Vakker
3. Institusjon
4. Fortalte
5. Snylter
6. Forlegne
7. Kommune på Helgeland
8. Heltediktet
9. Er Riksveg 17
10. Består
11. Tap
12. Vrang
19. Skule
22. Bråkmaker
23. Søvnig
24. Gå
28. Okkuperer
32. Palasset
33. Kje
35. Enbårne

37. Røys
39. Vaska
41. Gass
43. Patina
44. Kjempa
47. Bilmerke
49. Drikk
50. Sete
52. Tilbake
53. Krydderplante
54. Pinne
55. Gammel

Vinner av Samleskinnens kryssord 2/2004 ble: Vibeke Gabrielsen, Alveg. 37, 4314 Sandnes. – Gratulerer!

Geneveskolen 2004

Av: Alf Egil Solvang

Geneveskolen eller den nordiske Folkehøyskolen i Genève som den egentlig heter, er et tilbud som gis gjennom AOF. Man søker gjennom forbundene, og det fordeles da plasser etter forskjellige kriterier.

Skolen var lagt opp som et kurs, hvor det var forkurs i Sverige på Runø Folkehøyskole 1–4. april, og deretter med direkte deltakelse på ILO kongressen i Genève 30. mai–15. juni, og med avslutning 15–18 juni i Le Courtil, Rolle.

Det var deltakere fra hele Norden; Danmark, Island, Finland, Norge og Sverige.

Målet med skolen er å øke kunnskapen, om internasjonalt samarbeid, og internasjonalt regelverk, ILO (international Labour Organisation).

Øke kunnskapen om EU, og de europeiske organisasjonenes rolle i globaliseringsprosessene. Stimulere til faglig aktivitet, både nasjonalt og internasjonalt, og knytte nettverk innen Norden, samt å øke språkforståelsen.

På forkurset i Runø, ble vi gjort kjent med hvordan skolen var lagt opp, samt at det var forelesere som gikk på ILO, organisasjonene og EUs arbeid i forhold til ILO.

Det var også lagt opp et nettkurs med prosjektoppgave som ble startet etter at vi hadde vært på Runø, og frem til avreise til Genève. Denne ble fortsatt under oppholdet her, og avsluttet i Rolle.

Prosjektoppgavene ble valgt med utgangspunkt i hva som var de sentrale temaene på årets kongress.

Vi gjennomførte intervjuer og deltok på de samlinger som var knyttet til de temaene som vi hadde valgt.

ILO kongressen ble avholdt på FNs Palais de Nations, som var ca

ett kvarters gange fra hotellet vårt. Det ryktes at selve kongressen er en av verdens største, og det skal ha vært rundt 6000 deltakere på kongressen.

Like ovenfor Palais de Nations så ligger ILO bygget hvor Geneveskolen hadde eget forsamlingsrom.

Forkunnskapene om hva ILO var før kurset begynte, må innrømmes var svært få. Jeg visste at eksempelvis bruk av tvungen lønnsnemnd ble av arbeidstakerorganisasjonene i Norge brakt inn for ILO som brudd, men ut over dette var kunnskapene få.

ILO er ett trepartssamarbeid, hvor både arbeidsgivere, arbeidstakere og regjeringer deltar og utformer konvensjoner som de forhåpentligvis blir enige om. Disse internasjonale konvensjonene går på alt fra forbud mot barnearbeid, til fri rett til å organisere seg, rett til å streike osv.

Når partene er blitt enige om en konvensjon i ILO så sendes disse ut til medlemslandene, som deretter blir bedt om å ratifisere (vedta) disse.

Det finnes ingen virkemidler dersom ett land ikke vil ratifisere en konvensjon, men dersom dette ikke er gjort innen en 12 måneders periode, blir dette tatt opp med medlemslandet på neste kongress.

Det er heller ingen virkemidler dersom ett land bryter en konvensjon, eksempelvis når den Norske regjering bruker tvungen lønnsnemnd, men dette blir også tatt opp som egen sak på neste kongress, og man havner liksom litt i skammekroken.

Dette kan man kanskje kalle den store svakheten med ILO, nemlig at man kan gi blaffen. Det har frem til nå likevel vært beheftet med en form for vanære å bryte, eller ikke ratifisere en avtale, men det er ett

åpent spørsmål om holdningene fra landene i forhold til ILO vil holde seg slik.

Ut over dette så var det veldig interessant å treffe og intervju tillitsvalgte fra andre land.

Man fikk et mye mer nyansert bilde over hvordan det sto til, og ikke minst en svært tydelig og skremmende bekreftelse på hvilke forhold fagbevegelsen og tillitsvalgte i enkelte andre land hadde i sin hverdag.

Drap og forfølgelse av tillitsvalgte var i enkelte land hverdagskost, og det gjorde inntrykk å få både treffe tillitsvalgte fra disse landene og lese rapportene herfra. Det satte tillitsmannsjobben her hjemme i perspektiv kan man trygt si.

Jeg valgte som prosjekt å delta på det som omhandlet globalisering.

Dette var ett eget hovedtema på kongressen i forhold til fremleggelsen av en egen rapport som het: «A fair globalization, – creating opportunities for all». Arbeidet med denne rapporten var kommet i stand av The word commission on the social dimension som ble ledet av presidenten i Finland Tarja Halonen, og Benjamin William Mkapa, president i Tanzania.

Det var knyttet mye til fremleggelsen av denne rapporten, og vi i globaliseringsgruppen syntes kanskje denne ikke gikk langt nok i å konkretisere hva som burde gjøres.

Likevel når vi intervjuet tillitsvalgte fra utviklingsland, så var meldingen mer positiv i forhold til rapporten. Dette gikk først og fremst på at denne var tydelig på at Globaliseringen med den innretningen som er i dag, ikke bedrer levevilkår og utvikling for de fleste, slik den burde gjøre.

Dette gikk på de fleste områder

som at den ikke har hjulpet på den massive skjevfordelingen som er i verden. Spekulasjonsøkonomien har bare økt, de rike blir rikere, mens de fattige blir enda fattigere.

Rapporten setter fokus på at globaliseringen må endres, og at den med positive krefter kan snus til fordel for alle mennesker. Det dominerende perspektivet i globaliseringen må endres fra et snevert fokus på marked, til ett bredere fokus på mennesker. Globaliseringen må være i stand til å møte menneskenes behov i de samfunn de lever. Den sosiale dimensjonen av globaliseringen handler om arbeid, helse, og utdanning men også videre mulighetene til demokratisk deltakelse og velstand.

Vi som hadde valgt dette emnet laget en powerpoint presentasjon rundt dette, som vi presenterte på den nest siste dagen i Rolle.

Å få med seg alt i ett slit innlegg som dette er umulig, men jeg synes det er verd å nevne at statsministeren på New Zealand var en av hovedinnlederne på kongressen. Det var skremmende å få så direkte beskrevet hvordan den politiske høyresiden hadde lagt hele landet med brukket rygg. Omfattende privatisering og utvalg av statlig eie hadde sørget for at makt og styring av landet hadde forvitret totalt.

New Zealand hadde samme velferdsnivå som Danmark på 80 tallet. Vil bare oppfordre de som ikke har sett filmen New Zealand eksperimentet til å gjøre dette. Den kan skaffes via distriktet.

Det var også skremmende å få høre om det som kalles EPZ (Export Processing Zones).

Kort fortalt er dette egne soner som landene stiller til disposisjon for å tiltrekke seg internasjonale selskaper. I disse sonene betales ikke skatt eller noen andre former for avgifter, og sonene styres helt og holdent av selskapene.

I 1975 var det 79 slike soner i 25 land, i 1986 550 soner, i 2002 3000 soner i 116 land, hvor det arbeidet 43 millioner ansatte, og i 2003 var tallet økt til over 50 millioner ansatte.

Dette sier litt om dimensjonene på utbyttingen av arbeidstakere i verden.

Å delta på Geneveskolen syntes jeg var en viktig erfaring å ha med seg. Hovedinntrykket må være at jeg hadde fått med meg at det ikke sto bra til alle steder i verden, noe som jeg fikk bekreftet kanskje mer enn det som godt var til tider.

At vi må engasjere oss og arbeide mer internasjonalt som fagbevegelse er en annen side som er mer klarere nå enn før jeg reiste.

En sterk internasjonal fagbevegelse er særdeles viktig for å snu utviklingen.



**RASKT!
EFFEKTIVT!
LØNNSOMT!**

Castor GT-mini

EL.NR. 1322529



**ETT
VERKTØY
TIL 7
TYPER
KLAMMER!**

FOR GIPS:

Castor Gipsklammer

G-13-O, G-13-R og G-13-B for feste av
PR-kabler fra 2x1,5 mm² til og med 2x4 mm²
og runde kabler fra 5 til 7 mmØ.

FOR TREVERK:

Castor TP-klammer

TP-16-O, TP-16-R, TP-25-O og TP-25-R for feste av
PR-kabler fra 2x1,5 mm² til og med 2x4 mm².

**Stadig flere
ser fordelene –
– også dine konkurrenter!**

Føres av ledende el-grossister!



Castor a.s

Telefon: 32 84 66 40 - Fax: 32 84 66 41
E-post: mail@castoras.no - www.castoras.no
Postboks 405 Brakerøya, 3002 DRAMMEN
Besøksadresse: Nøsteveien 76, 3400 Lier

Informasjon fra fagforeningens utvalg

STUDIEUTVALGET ved Thor Einar Amundsen:

Som leder i studieutvalget ser jeg med bekymring på alle kurs som har blitt avlyst hittil i dette året. Kommer dette av at kurstilbudet er for dårlig eller har medlemmene så mye å gjøre på arbeidet at de ikke har tid å gå på kurs. Jeg henstiller til alle klubbene å arbeide mer aktivt for at medlemmer skal gå på kurs. Det er viktig for det videre arbeid at medlemmene blir skolt i det som kommer til å skje i framtiden.

20.–22. oktober er det videregående kurs for tillitsvalgte, fra 9.–10. november er det HMS konferanse. Dette skjer på Quality airport hotell på Sola. Jeg håper alle vernombud og hovedverneombud i Rogaland har anledning til og delta på denne konferansen. Dette er første gang i historien at Rogaland elektromontørforening har satt opp en slik konferanse. Så møt opp. Vi i studieutvalget håper at for neste år kommer klubbene med innspill for hvilke kurs vi skal satse på i framtiden. På den måten kan vi sette oss ned å lage en kurskalender for hele året. De som har gode råd kan sende en mail eller ringe foreningen om dette.

HMS – UTVALGET ved Kai Christoffersen:

Arbeidet i utvalget er preget av litt av og på arbeid, da det har vært vanskelig å ha jevnlig møter og også forfall til møtene har gjort arbeidet vanskelig. Nå er det spenning i utvalget om vi klarer å gjennomføre den første HMS konferansen i fagforeningen. Utvalget har laget forslag til dagsorden og kommet med innspill på innledere, samt tatt hensyn til forskjeller i HMS arbeidet hos våre medlemmer som kommer fra både service, installasjon, industri og offshore arbeid.

OLJEUTVALGET

INSTALLASJONSUTVALGET ved Kjetel Bjelland:

Vi har nettopp hatt møte i installasjonsutvalget, endelig. Det var godt å komme i gang med dette, etter at vi ble valgt inn på årsmøtet har vi arbeidet med lønnsoppgjør, og avstemming etter dette, slik at vi ikke helt har fått prioritert å holde møter og finne ut av hva og hvor vi skal drive dette utvalget. Men nå har vi endelig begynt å sette opp hva vi ønsker å drive med.

- ✓ **Oppsøkende virksomhet**, styret har besluttet at vi på grunn av positiv tilbakemelding fra de medlemmene som vi traff på ute på byggeplassene rundt i

distriktet at vi er nødt til å fortsette med å være synlige og pleie dere. Vi skal derfor utover høsten komme mer rundt å treffe medlemmer og potensielle medlemmer for å gi en støttende hånd der hvor de enn måtte befinne seg, enten på en byggeplass eller på et anlegg eller kanskje på en bedrift.

- ✓ **Brain Storming**, vi ønsker å holde et møte eller et treff blant installasjonsklubber og tillitsvalgte med en oppfordring til medlemmer også om å være med for å direkte delta i fremdriften til installasjonsutvalget i Rogaland Elektromontørforening. Dette skal være et uformelt treff for å føle på hva miljøet ønsker å vektlegge i framtiden. Det er dere alle som bestemmer.
- ✓ **Sosial dumping**, dette er et mye brukt ord i fagforening sammenheng. For å ikke føye oss i rekka bak alle som sitter på baken og ser på at utenlandsk arbeidskraft kommer til landet og jobber 12 timers arbeidsdag med variable avtaler rundt seg, har vi besluttet å gjøre noe med det. Vi kommer til å undersøke om muligheten til å starte en fagforening for alle utenlandske arbeidstakere. Dette er noe som Rogaland Elektromontørforening er alene om i skrivende stund. Vi mener at siden dette er et tema som er mer og mer aktuelt, så må vi ta disse «nye» arbeidstakerne til oss, og ikke frastøte dem. Hvorfor ikke være med dem og sørge for at deres arbeidsforhold og avtaler er på høyde med våre. Vi får det ikke bedre i vårt samfunn av at noen blir utnyttet, et godt og gammelt uttrykk er jo «lik lønn for likt arbeid».

- ✓ **Lærling møter**, for å hjelpe lærlinger å omstille seg fra skolebenken til arbeidslivet. De forventninger som dette medfører seg kan det være greit å bli kjent med før en står midt oppi det. Datoen for dette møtet er satt til, onsdag 03.11.2004. Nærmere informasjon vil bli gitt.

- ✓ **Samarbeid**, i Haugesund har John Helge satt i gang et prøveprosjekt med samarbeid med Fellesforbundet for å hjelpe hverandre i avdekking og letting etter sosial dumping. Dette ønsker vi i installasjonsutvalget å se nærmere på og prøve å kopiere.

Oljekonferanse 2004

Av: Kai Christoffersen

EL&IT Forbundet holdt olje og anleggskonferanse i Bergen den 22 til 24. september med over 50 deltakere.

Representantene fra Rogaland gjorde en god jobb og var svært aktive på en av de bedre olje og anleggskonferanser i nyere tid. Det er gledelig at det også er flere distrikter som deltar på disse konferansene som i år hadde deltakere fra elektromontørenes forening Oslo / Akershus, Distrikt Vestfold / Telemark, Distrikt Møre og Romsdal, Distrikt Trøndelag, og Distrikt Nordland, i tillegg fra Rogaland og Hordaland.

Med god deltakelse fra distrikter som tidligere ikke har hatt noe forhold til diskusjoner om olje og anlegg, har vi nå fått tillitsvalgte i andre miljøer som enklere vil forstå våre diskusjoner og prioriteringer. Samtidig ser vi at en kommer ikke unna denne typen diskusjoner i Nordland med utbygging av Lofoten eller i Finmark med Barentshavet og byggingen av Snøhvit på Melkøya.

Distrikt Vestfold / Telemark ønsket sterkt å fokusere på gass til Grenland og på konferansen kom det diskusjoner som gikk både for og imot gassutbygging, uavhengig av hvor en kom i fra. På denne måten får en god og sterk allianse for videre diskusjoner og disse forholdene gled rett inn i programmet på konferansen som også hadde tatt opp i seg «Industripolitikk med venstrevri»

Fra Rogaland hadde vi avsett Selmer Liknes til dirigent og Thor Einar Amundsen som referent og hele konferansen ble holdt i en positiv tone uten motsetninger for motsetningenes del. De uenigheter som ble debattert fra talerstolen var alle gode og saklige, slik at respekt for andres syn kom godt frem.

Trond Løvestakken holdt en tariffpolitisk beretning som tok for seg lønnsutviklingen fra 2002 til 2004, samt status for tvistesaker. Tvistesakene har ligget lenge og blitt vanskeligere og vanskeligere å løse Forbundet har ikke gjort en god nok jobb, og heller ikke LO sin juridiske avdeling har gjort jobben sin. At NELFO i tillegg har sabotert etter beste evne har gjort at det er enighet om å trekke noen av sakene og heller vurdere å tviste på ny brudd på rotasjonsplaner og dens kompensasjoner i off-shoreavtalen.

Forbundets olje og anleggutvalg har laget sjekkliste og ikke minst en handlingsplan som ble forklart og gjennomgått på konferansen. Det er svært viktig at klubbene ber om å få tilsendt handlingsplanen slik at denne kan revideres og brukes som et aktivt dokument i årene som kommer.

Et av punktene på programmet var «Fremtidsscenarioer, avtalesystem i Norge og Europa.»

Til å holde innledning på dette punktet hadde man fått Torgeir Aarvaag Stokke som er forsker i FAFO. Hans beskrivelser av organiseringen i andre land er svært nyttig for å forstå hva som er viktig å gjøre i Norge for å få opp organisasjonsprosenten. Stokke var innom mange elementer i sitt innlegg, bla. arbeidstiden som i flere Eu-



Delegater i pause.

ropeiske land er under press for å bli satt høyere, til både 40 og 45 timers uke.

Dette er viktig å ha med seg når vi diskuterer kortere arbeidstid for pendlere.

Konferansen hadde også gode innledere på punktet om industripolitikk med Bendiks H. Arnesen fra Arbeiderpartiet og fra næringskomiteen, Jørn Prangerud som er seniorrådgiver i LO vedr. næringspolitikk, og fra SV kom deres nestleder Henriette Westhrin som også er i næringskomiteen.

Alle tre hadde gode innledninger og det var mange i salen som etter hvert oppdaget at SV har næringspolitikk og at den største forskjellen mellom SV og AP på dette området er større krav til miljøtenkning og bruk av de miljøtiltak som allerede finnes i dag.

Konferansen bar preg av mange taletrengte tillitsvalgte og også til dette punktet var det mange som ba om ordet. De fleste var for gassutbygging og ønsket å bruke gassen i Norge, men også mange tok til ordet for å få frem hva et regjeringssamarbeid mellom SV og AP ville bety av positive muligheter for landet og ikke minst for bedrifter og deres ansatte. Konferansen var helt klar på at en trenger et politisk skifte og det var bare to som stemte i mot en uttalelse som bla. inneholdt ordene «industrifiendtlig regjering».

Etter mange og lange, men heldigvis gode innlegg fra talerstolen kunne innlederne få oppsummere sine inntrykk fra de tillitsvalgte og da var innlederne ennå bedre. Det er ofte enklere å finne en lett å ledig tone under en oppsummering og selv om få visste hvem Bendiks Arnesen var, så vet de det nå for han var humoristisk og hadde gode poeng som salen satte pris på. Det samme gjaldt for Henriette Westhrin som også fikk fram SV sitt budskap om deres satsning på industri og ikke minst forskning og utvikling.

Arbeidsliv på helse løs

Mellom ti og tyve prosent av alle finner lider av konstant søvnmangel. Kravet om mer nattarbeid og lengre arbeidsuker er en av de viktigste grunnene, ifølge forskerne.

Tilstrekkelig med søvn er viktig for menneskers helse og funksjonsevne. Men stadig flere lider av konstant underskudd på søvn, advarer finske forskere, som ser til arbeidslivet for å forklare de økende søvnforstyrrelsene.

– 24-timers-samfunnet er ikke bra for oss. Vi forsøker å fornekte våre biologiske behov og leve i et samfunn som ikke er sunt, sier Mikael Sallinen, psykolog og spesialforsker ved det finske Institutet för Arbets-hygien til Klassekampen.

Mellom 10 og 20 prosent av alle finner lider i dag av konstant søvnmangel, slår Sallinen og kollega Mikko Härmä fast i den nye boken «Hyvä uni – hyvä työ» (god søvn, godt arbeid). Søvnunderskuddet kan ha alvorlige konsekvenser både for arbeidseffektivitet, helse og sikkerhet.

Undersøkelsen viser blant annet at nattarbeid og trøtthet øker risikoen for hjertesykdommer og kan være en medvirkende årsak til overvekt, diabetes, blodpropp i hjernen og brystkreft.

Søvnmangelen bidrar også til å øke antallet alvorlige arbeids- og trafikkuulykker.

Arbeidslivet

Forskerne mener utviklingen i arbeidslivet kan være med å forklare den økte søvnmangelen.

– Stressfaktorer på arbeidsplassen er den viktigste grunnen til søvnforstyrrelser. Et åpenbart element er arbeidstiden. Finske arbeidstidsbestemmelser er blant de mest fleksibiliserte i EU, og vi har blant annet en høy utstrekning av lange skift, forteller Sallinen.

Enkelte årsaker til søvnforstyrrelser, som for eksempel ubekvemme arbeidstider, går det ikke an å påvirke på individnivå, og ofte heller ikke på den enkelte arbeidsplass, påpeker forskerne.

– Noe må gjøres for å forebygge 24-timerssamfunnets skadevirkninger. Spesielt viktig er det å utvikle gode og sunne bestemmelser for skiftarbeid og normalarbeidstider. Arbeidsuker på over femti timer er direkte helseskadelig, mener Sallinen.

I flere land i Europa, deriblant Sverige, har stor-konserner krevd at arbeidstakere skal jobbe mer for samme lønn. Også i Norge har flere næringslivstopper tatt til orde for at dette er nødvendig for å hindre at jobber forsvinner ut av landet.

– Det er på vei hit også, sier Sallinen, som presiserer

at mange andre faktorer enn arbeidslivet er årsak til søvnforstyrrelser, blant annet overdreven Internett-bruk.

Overtid

Sallinens bekymringer gjenspeiles i en nylig rapport fra det amerikanske Nasjonale institutt for yrkesskader, som slår fast at overtidarbeid generelt er forbundet med dårligere helse. Og forskningssjef og professor Stein Knardahl ved Statens arbeidsmiljøinstitutt ser klare paralleller til norske arbeidsforhold:

– Kvaliteten på arbeidet blir allerede dårligere ved skift som strekker seg over åtte timer. Spesielt gjelder dette fra den niende timen og utover, sier forskningssjefen til NTB. Ifølge Knardahl viser folk tegn på helseskader allerede ved litt over 40 timers arbeidsuke.

I Norge har arbeidstid kommet i fokus gjennom Arbeidslivslovsutvalgets forslag til ny arbeidslivslov.

Flertallet i utvalget går inn for en liberalisering av normalarbeidsdagen og vil gi økt rom for lengre dager.

Utvalget mener det skal være helt opp til arbeidsgiver å pålegge søndagsjobbing og nattarbeid og vil at arbeidsgiverne skal kunne inngå individuelle avtaler om overtid med arbeidstagerne.

Bekymret

Norske fagforeningsledere er bekymret over de helsemessige effektene av å åpne for mer overtidbruk.

– I transporten er det velkjent og dokumentert at man opplever mange ulykker og nestenulykker fordi sjåførene sovner. Problemer at arbeidspresstet og brutaliseringen blir hardere på alle områder, sier leder i Transportarbeiderforbundet Per Østvold til Klassekampen.

Han mener det er «fullstendig galskap» å gi arbeidsgiverne enda større rettigheter til å gi overtid.

– Det blir det selvfølgelig flere ulykker av. Vi har en regjering som velger å si at det er en pris som er verdt å betale, sier Østvold.

Han får støtte fra nestleder i Fagforbundet, Tove Stangnes.

– Det er en årsak til at vi har en del arbeidstidsreguleringer, og det er det fortsatt behov for. Vi mener det vil være veldig uheldig å lempe på bestemmelsene om overtid. Det er absolutt behov for å ha dette i regulerte former. Jeg tror det kan få negative virkninger i forhold til arbeidstakeres helse dersom det åpnes opp for mer overtidbruk, sier Stangnes.

Et brutalt arbeidsliv

På bussen i dag tidlig: Min buss-sjåfør hilser på en bekjent som sliten slenger seg ned på første rad etter nattarbeid. De to ler sammen, og den trøtte typen sier plutselig: «Og dette kaller de inkluderende arbeidsliv? Med all denne overtida? Heller ekskluderende tror jeg. Hø!»

Vi andre på bussen humret litt, vi også. For det er ikke første gang noen koddar med såkalt inkluderende arbeidsliv, enten det dreier seg om det formelle Inkluderende Arbeidsliv-prosjektet – IA – eller den mer uformelle varianten, inkluderende arbeidsliv med små bokstaver, som lokale ledere og mellomledere liker å snakke om på julebord eller ved festlige anledninger der honnørord har en naturlig plass.

Inkluderende arbeidsliv, av begge typer, er blitt en vits, en floskel på linje med Verdikommisjonen og effektivisering av offentlig sektor. Når virkeligheten så åpenbart ikke stemmer overens med vakre ord, mens politikere og andre ledere nekter å gi slipp på begrepet som noe vakkert og gjennomførbart, da ler folket.

Og nå ler folk av det inkluderende arbeidslivet, fordi det selvsagt ikke er det. Så sant du ikke er ung, frisk, sprek, uten omsorgsforpliktelser, så lenge du er hvit nordmann og villig til å jobbe fleksibelt, på den måten arbeidsgiver definerer fleksibelt.

Forresten; selv om du har alt dette, kan du sannsynligvis vente deg å ta til takke med et vikariat, eller korttids-engasjement ispedd litt aetat innimellom. Rundt 200.000 norske arbeidstakere, eller cirka ti prosent, er i dag i midlertidige stillinger. På ti år har norske bedrifter mer enn femdoblet antall timer med innleid hjelp. Forsker Asbjørn Grimsmo ved Arbeidsforskningsinstituttet sier til Aftenposten at midlertidig ansatte får et annet forhold til arbeidsplassen enn fast ansatte. Ofte unnlater de å ta opp kritikkverdige forhold. Dette kan være fordi de er redde for å ryke ut hvis de bråker for mye. Har du vært på fagforeningsmøte på din arbeidsplass i det siste? Merker du skillet mellom de fast ansatte og de nye nervøse vikarene på jakt etter fast jobb? En venninne av meg som har gått

i vikariat på sin arbeidsplass mailet meg følgende hjer-tesukk forleden: «Samhold? Det var nok på 30-tallet det.»

Kanskje ender du opp med å etablere ditt eget firma, og fakturere arbeidsgiver, som slett ikke vil ha deg på fast post, men litt der ute i periferien uten krav på ferie- eller sykepengen. Forrige uke skrev Klassekampen at antall enkeltmannsforetak i Norge stiger rekordraskt. Seniorforsker Thoralf Qvale ved Arbeidsforskningsinstituttet påpeker at denne trenden i realiteten gir arbeidsgivere mindre ansvar for de ansattes (om de kan kalles det) ve og vel.

Er det dette vi kaller Inkluderende Arbeidsliv?

Det er tre år siden partene i arbeidslivet og regjeringen undertegnet intensjonsavtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Den hylles fremdeles i passende miljøer.

Men reportasjer i norske medier i løpet av sommeren tyder tvert imot på at vi er i ferd med å skape et *ekskluderende* arbeidsliv. Det fortelles om stadig nye grupper som havner utenfor, eller om grupper som støtes ut av arbeidslivet i enda større grad: Gravide, syke, eldre, innvandrere, og handikappede – nå lover moderniseringsminister Morten Andreas Meyer forbedringer for sistnevnte gruppe. Vi får håpe vi slipper le av det om et år eller to.

Hvem skal slåss for disse gruppene hvis lokale fagforeninger splittes mellom vikarer og fast ansatte? Hvem skal ta ansvaret for et inkluderende arbeidsliv hvis vi som arbeidere ikke gjør det?

Arbeidslivet må omdefineres før det kan bli inkluderende, slik at skavanker, midlertidige tilstander som graviditet, gebrokkent norsk eller rullestol ikke utdefineres etter gjeldende regler for hva en god arbeidstaker er. Tanken om et inkluderende arbeidsliv er vakker. Men vi trenger mer enn vakre ord for at det skal bli realitet.



RETURADRESSE:

Rogaland Elektromontørforening
Lagårdsveien 124
4011 Stavanger

Styret i Rogaland Elektromontørforening består etter årsmøtet 2004 av følgende tillitsvalgte:



Øivind Wallentinsen
Leder
wallentinsen@rele.no



Kai Christoffersen
Nestleder
kchristo@c2i.net



Kristine Robberstad
Sekretær
KRISTINEMALMIN@hotmail.com



Morten Ravn Hagen
Kasserer
mortenrh@online.no



Kjetel Bjelland
Styremedlem / Leder installasjons-
utvalget



Thor Einar Amundsen
Styremedlem / Leder
Studieutvalget
t-eina@online.no



Jarle Vangsnes
Styremedlem / Ungdoms-
representant
redbull_loke@c2i.net



Leif Egil Thorsen
Styremedlem / Leder oljeutvalget
Leif-
Egil.Thorsen@akerkvaerner.com



Erlend Moldøen
Styremedlem
erlend-mold@c2i.net

Vara til styret: Geir Ove Bernhoff, Selmer A
Liknes, Kristian Finnestad og Oddbjørn Fåland.



Rogaland Elektromontørforening

EL&IT
FORBUNDET