

Samleskinnen



Nr. 4/2004 – Årgang 9

Medlemsblad for Rogaland Elektromontørforening



Kursdeltakere forbereder seg til 11. november markering

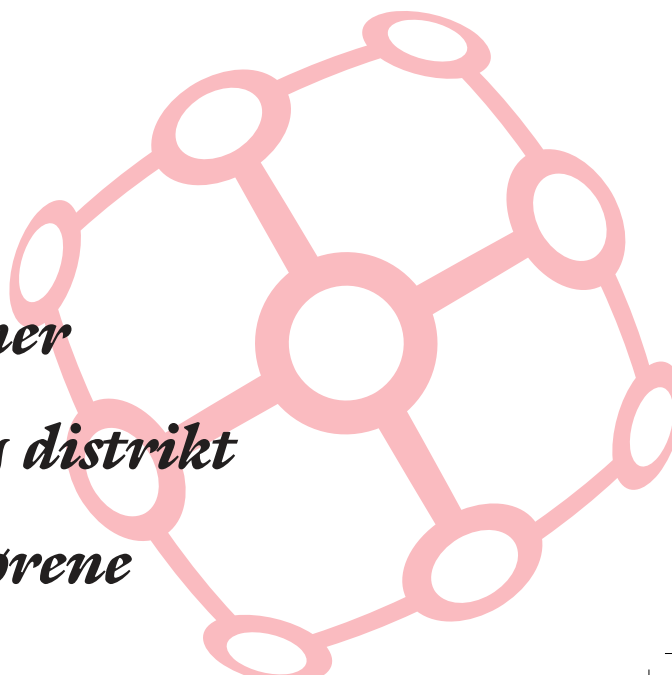
I dette nummeret:

Kurs repotasjer

Styrekonferanser i AkerKværner

Halvårsmøter i fagforening og distrikt

Opprop til støtte for heismontørene



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: nekfd7iri@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

Kontomedarbeider:

Anne Marie Haug Moen

51 84 04 50

Annonse:

Ta kontakt med Stavangerkontoret.

Deadline:

Nr. 1–2005 = 4. mars

Nr. 2–2005 = 27. mai

I posten ca. 3 uker etter deadline

Ettertrykk med gjengivelse av kilde tillates.

Jeg vil starte med å takke alle de medlemmene som deltok i den politiske streiken, den 11. november, mot forslagene til ny arbeidsmiljølov. Medlemmer fra Rogaland Elektromontørforening viste godt igjen på arrangementene i Haugesund, Egersund og Stavanger som var de 3 plassene hvor det var arrangementer i fylket. Kampen om hvordan en ny arbeidsmiljølov skal se ut er bare så vidt begynt. Jeg er nokså sikker på at vi må vise vår mening ute i gatene flere ganger før en seier kan innkasseres. Angrepene vi ser i forslagene til ny arbeidslivslov er både kraftige og alvorlige. Jeg skal ta et eksempel: Det foreslås at det skal være mulig å arbeide 78 timer i uka over en periode. Det er ikke tatt inn at arbeidstakeren som går med på dette får overtidbetaling for tida utover 37,5 timer. Det er Arbeidsgiveren (sjefen) som kan gjøre avtale om dette med den enkelte arbeidstaker. Klubben/tillitsvalgte er ikke deltaker i forhandlingen mellom arbeider og arbeidsgiver, slik at den enkelte er overlatt til seg selv. Dette er bare ett av forslagene, men det viser hvor langt flertallet i utvalget som har levert forslagene er villige til å gå. Utfallet av behandlingen både i regjering og Storting er av stor betydning for hvilke rettigheter og vern arbeidstakerne skal ha i fremtida. Vi må ha med oss at de rettigheter og det vernet vi har i dag har det tatt over 100 år å kjempe frem. Alle forverringer som Stortinget vedtar vil det sannsynligvis ta lang tid å rette opp igjen.

Heisstreiken er nå passert 100 dager med god margin. Det er nå ca. i underkant av 500 heismontører som er ut i konflikt, men det er bare litt under 100 som er tatt ut i streik resten er utestengt av bedriftene. Konflikten dreier seg om at ved årets tariffoppgjør krevde heismontørene inn følgende setning i overenskomsten: "Partene er enig om at norske lønns og arbeidsvilkår legges til grunn for arbeid i Norge".



Lederen har Ordet

En selvfølge, mener de fleste utenom arbeidsgiverne med NHO i spissen. De fleste bedriftene hvor medlemmene i Rogaland Elektromontørforening er ansatt er medlemmer i NHO, det betyr at bedriftene indirekte støtter opp om NHO sitt syn i heisstreiken. Utfordringen til klubber og tillitsvalgte må være å ta med seg setningen: "Partene er enig om at norske lønns og arbeidsvilkår legges til grunn for arbeid i Norge" inn i neste forhandlingsmøte med bedriften og få en protokoll på at klubb og bedrift er enige i den formuleringen. Hvis bedriften er enig med oss kan styre i bedriften brukes for å få bedriften til å sende melding til NHO om at dette er bedriftens standpunkt. Hvis bedriften ikke er enig så vet vi at bedriften har til hensikt å bruke de muligheter som er og skapes til å skru ned både lønns- og arbeidsvilkårene til de som er ansatte i bedriften. Det er derfor meget viktig og av veldig stor betydning at heismontørene vinner frem med sitt krav. Utfallet av denne konflikten angår oss alle for det vil ha betydning for hvordan lønns- og arbeidsvilkårene i Norge utvikler seg i årene som kommer. Konflikten som heismontørene fører kan bli langvarig, men alle de berørte heismontørene er ved godt mot ikke minst takke være den massive støtten som de har fått fra fagbevegelsen både i og utenfor LO. Det er nå på tide å vise vår støtte også økonomisk i tillegg til alle fine uttalelser som er kommet til nå. Dette fordi vi skal være tidlig ute slik at ikke heismontøren blir sultet tilbake på jobb. Små og store bidrag vil bli tatt imot med takk, det er en god måte for oss som ikke er direkte berørt til å vise vår støtte til denne viktige kampen. Styret i Rogaland Elektromontørforening har allerede bevilget økonomisk støtte til Heismontørenes Fagforening. Styret bevilget kr. 50 000 pr. mnd frem til årsmøtet og årsmøtet skal ta stilling til videre støtte. Jeg vil derfor utfordre andre fagforeninger, klubber og enkeltmedlemmer til å bidra. Det beste er om en kan forplikte seg til et månedlig beløp, slik at heismontørenes fagforening har en god forutsigbar oversikt i hva støtte de får.

Jeg vil gå litt videre å ta opp ett økende problem nemlig sosial dumping. Dette er sånn sett et problem som Heismontørenes Fagforening har vurdert som så alvorlig at de er ute i konflikt på saken (se avsnittet over). I begynnelsen på oktober vedtok allmenngjørings nemnda, som har behandla en begjæring om å bla. Allmenngjør landsoverenskomsten for elektrofag på 7 navngitte petrokjemianlegg (bla. Kårstø, Mongstad, Melkøya) at deler av overenskomsten skulle allmenngjøres fra og med 1. desember 04. Vedtaket må oppsummeres som en seier for LO og forbund, dette bla. pga. at arbeidsgiverne med NHO i spissen gikk hardt ut imot. Vi må imidlertid ta inn over oss realiteten både i vedtaket og den behandlingsti-

Innhold:

<i>Lederen har ordet</i>	2
<i>Redaktørens hjørne</i>	3
<i>2/4 M Ekofiks</i>	4
<i>Kurs for tillitsvalgte</i>	5-6
<i>Konferanser</i>	7
<i>Leserinnlegg</i>	8
<i>Landsstyremøte</i>	9
<i>Politisk streik</i>	10
<i>Halvårsmøte i fagforeningen</i>	11-12
<i>Halvårsmøte i distriktet</i>	13
<i>Styrekonferanse i AkerKvarner</i>	14-16
<i>Opprop til støtte</i>	17
<i>Besøk på Snøhvit</i>	18-19
<i>Tjenestepensjon</i>	20-21
<i>Lov om allmenngjøring</i>	21
<i>Aukra anlegget</i>	22-23
<i>Race for the bottom</i>	24-25
<i>Stafettpinnen</i>	26
<i>Opprop heismontørene</i>	
<i>streiker for velferdsstaten</i>	27
<i>Informasjon fra utvalgene</i>	28-29
<i>Hilsen fra Snøhvit</i>	30
<i>Medlemskurs i Haugesund</i>	31-32
<i>Polske arbeidere i Lysebotten</i>	33
<i>78 timers uke</i>	34
<i>Kryssord</i>	35
<i>Julehilsen</i>	36

Redaktørens Hjørne

God Jul & Godt Nyttår til alle leserne av Samleskinen!

Redaksjonen har klart målsettingen om utgivelse av 4 nummer i året og skal arbeide for 4 utgivelser i 2005 også. Samle-skinen har blitt det bladet vi ønsker med varierte artikler og heldigvis enkelte frivillige bidrag som er kommet uoppfordret fra medlemmene. Stafettpinnen har vi klart å få til å vandre mellom forskjellige klubber og har havnet både nord og sør i fylket. Kryssord er på plass igjen og her må alle bli flinkere til å sende inn rett løsningsord. Vi fortsetter med å gi flakslodd i premie og håper kryssordet gjør at medlemsbladet blir liggende fremme på arbeidsplasser og spiserom lengst mulig.

Jeg vil på ny etterlyse bidrag til historieboken som fagforeningen har begynt på med tanke på et pent hefte og god dokumentasjon til foreningens 100 års jubileum i 2009. Det vi trenger er bilder og fakta fra fagforeningene i Stavanger og Haugesund ble dannet og frem til i dag.

2005 blir nok et år med store utfordringer for fagbevegelsen og medlemmer bør forberede seg på markeringer for å vise et annet syn på den politikken som føres med angrep på rettigheter og forringelse av opparbeidede goder. Det er ingen tvil om at det vil være viktig å bruke stemmeseddelen ved valget i september og selv med en KrF regjering så ber jeg til høyere makter om endring av det politiske kartet i Norge. Den politikk som nå føres har ikke til hensikt å la arbeidsfolk beholde sosiale goder og velferd, men innføre egenandeler og endringer av skattesystemet slik at det favoriserer de rikeste i landet.

Samleskinen kommer til å ha dette som tema i de neste numrene og fokus blir på å få et meget høyt stemmetall, uansett hvilket parti en vil stemme. Til slutt håper jeg dere alle får en fin og rolig jul.

Hilsen
Redaktør
Kai Christoffersen



den som har vært fra begjæring til vedtaket var fattet. LO sendte begjæring i desember 2003, hvis vi også tar med at det ble brukt en del måneder til forarbeid i eget forbund sier det seg selv at prosjektet/anlegget som loven om allmenngjøring kan brukes på skal være av lang varighet. Uansett mener jeg at ett vedtak om allmenngjøring i beste fall kun er et supplement i arbeidet mot sosial dumping. Det er derfor viktig at vi konsentrerer kreftene om hva som kan gjøres i tillegg eller isteden for allmenngjøring. Jeg mener at fagbevegelsen må bli mer aksjonsretta slik at både oppdragsgivere og eventuelle hovedentreprenører får negativ omtale hvis de benytter seg av sosial dumping. Eksempel på dette kan være at vi avdekker/har mistanke om sosial dumping hos en oppdragsgiver foretar blokade på alle anlegg som tilhører samme oppdragsgiver. Jeg vil oppfordre alle medlemmer til å ta kontakt med oss hvis de har mistanke om at det foregår sosial dumping, det er bedre å tipse en gang for mye enn en for lite. *Tilslutt vil jeg ønske alle medlemmer og deres familier en riktig god jul og et godt nyttår.*

Øivind

2/4 M EKOFSK

Ved Kværner Egersund bygges det en kombinert prosess- brønnhode-plattform som heter 2/4 M og som skal leveres til ConocoPhillips i 2005.

Plattformen skal ha 30 brønner og har en dimensjon på 56,5x42,5x21 og veier 6400 tonn. Levetiden for plattformen er 30 år. Styringen av plattformen vil skje fra prosessplattformen 2/4 J som er plassert ute på Ekofisk feltet.

Kværner Egersund skal også levere to bruer som skal binde sammen 2/4 M med 2/4 J.

Aker Kværner Elektro har arbeidet på elektro, instrument og telecom.

Aker Kværner skal også ha oppkoblingen som en skal utføre på Ekofisk senteret til våren 2005.

På elektro instrument og telecom var det opprinnelige timeantallet 70.000 timer. Dette har nå økt til

det dobbelte, 140.000 timer.

Arbeidet startet i første kvartal i 2004 på bruene. Senere på året startet en og opp på installasjonen på selve plattformen. Nå i november har vi en toppbemanning på 160 personer i prosjektet. Dette antall vil en nok ligge på ut i midten på mars 2005 når plattformen skal over på lekter. Planlagt utslep er 1. april 2005. Av de 160 personene er 100 stk eget personell, resten er innleide.

På prosjektet jobber vi etter en bonusavtale med garantilønn.

Av arbeidstider har vi forskjellige typer. Lokale jobber dagtid, mens utenbys har 3 alternativer de kan jobbe etter.

De som er utenbys er innkvartert på brakkeleiren til verftet. All bespisning skjer i kantina på verftet.

Når det gjelder det som går på

helse, miljø og sikkerhet så er det meste bra, men: I brakkeleiren kunne vi fått madrasser av bedre kvalitet. Nå har vi 10 cm tykke skumgummimadrasser. TV-anlegget kunne også vært av bedre kvalitet. I kantinen har vi og en del utfordringer når det gjelder servering av mat på rett måte. Disse problem har vi tatt opp med ledelsen Noe er blitt bedre, men ting tar tid når det koster penger. Her må en bare "holde trykket" oppe til alt er på plass.

Vil bare si på slutten at vi har et bra arbeidsmiljø på prosjektet, og at vi skal klare å levere plattformen til rett tid og med en god bonus uten at det skal gå på bekostning av helse, miljø og sikkerhet.

Terje Hansen

Koordinerende Verne Ombud på 2/4M for AKEL.



Kobling i skap på 2/4 M

Kurs for tillitsvalgte

20. - 22. oktober 2004.

Av: John Helge Kallevik

Studie og HMS utvalget i fagforeningen drøftet skolerings av tillitsvalgte internt i egen fagforening i begynnelsen av året. Alle i utvalget var enige om at vi måtte lage et kurstilbud retta mot tillitsvalgte som hadde grunnleggende kurs for tillitsvalgte.

Utvalget valgte en del aktuelle temaer og veiledere for de ulike temaene. Kurset ble satt opp på høsten.

Temaene var som følger:

Virksomhetsoverdragelse med endringer i bransjene - nye eiere og oppkjøp av våre bedrifter

Internett som verktøy i faglig kamp
Folketrygden og pensjon og ulike former for virksomhetspensjoner

Arbeidslivsloven kontra dagens arbeidsmiljølov

Arbeiderhistorie

Europa og utviklingen på arbeidsmarkedet.

Politiske prosesser og politisk påvirkning

Samarbeid med AOF i Stavanger:

I sammen med Bent Hognestad fra AOF i Stavanger, satt vi sammen kurset. Utvalget valgte å starte tidlig med planleggingen. Grunnen var ganske enkel at de vi ønsket som innledere er travle mennesker og mange ønsker å få de på besøk.

Kurset ble omgjort fra et internt kurs, bare for våre tillitsvalgte i fagforeningen, til også å invitere andre tillitsvalgte fra andre forbund og fra EL & IT Forbundet Distrikt Rogaland.

Etter samarbeid med AOF ble kurset omgjort til MOTO kurs hvor AOF betalte for stipender, deler av overnatting og reisekostnader.

På et tidspunkt var det helt oppi

35 påmeldte deltakere. Med en del forfall stod vi igjen med 25 deltakere ved kursstart. Da det var 35 påmeldte deltakere og hotellet hadde fått melding om rundt 20 deltakere ble det drøftet å sette opp et nytt lignende kurs hvor halvparten av deltakerne ville blitt overført til neste. Vi måtte ut til hotellet for å se om kursrommet var stort nok til 35 deltakere. Det var en stund signaler om at flere ønsket å melde seg på. Vi var skeptisk til om rommet var stort nok til 29 deltakere, som var igjen på det tidspunktet.

Innledere:

Studie og HMS utvalget ville ha de antatt beste innlederne på de emnene vi hadde valgt. Av innlederne kan vi nevne: LO Advokat Are Nilssen (virksomhetsoverdragelse), Odd Terje Vadla fra SR Bank (pensjon), Geir Ove Bernhoff, klubbleder i YIT Stavanger (bedriftsvis pensjoner), Ebba Wergeland, lege ansatt i Arbeidstilsynet (Arbeids-

miljøloven), Kjell Edvard Fixdal, tidligere lærer på LO Skolen (arbeiderhistorie), Eldar Myhre, konserntillitsvalgt i Aker Kværner (Europa og arbeidsmarkedet) og Hallgeir Langeland, som er stortingsrepresentant fra SV (politiske prosesser)

Det er første gang vi på et kurs har samlet så mange innledere utenfra. Det mente Studie og HMS utvalget var nødvendig for å ha et høyt faglig innhold i kurset. Innlederne sa ja med en gang. Tidspunktet passet for alle. Vi var litt redde for at vi ikke fikk en naturlig stigning i forhold til temaene på de ulike dagene. Etter det vi ser, like etter kurset, er at det passet veldig bra.

Uten å foregripe evalueringen var kursdeltakerne fornøyde med kurset. Noen gikk så langt i å si at dette kurset måtte bli årlig.

For hvert tema var det gruppearbeid. Det var meget godt arbeid i gruppearbeidet.

Hallgeir Langeland tok oss



Forventningsfulle deltakere på kurs

igjennom politiske prosesser som fikk kursdeltakerne til å se mulighet for å vinne frem med aktuelle saker som vi organiserte er opptatt av.

Hvor og hvordan startet det hele - en reise i historien:

Kjell Edvard Fixdal dro oss igjennom arbeiderhistorien på en glimrende måte. Hans foredrag var delt i to. Etter første økt fikk han applaus. Det var fortjent. Han klarte på en god måte å få oss til å leve oss inn i historien han fortalte. Han drog oss tilbake fra den spede begynnelsen av den industrielle revolusjon i England til elektrifiseringen i Norge. Han gav oss et godt bilde av hva fagbevegelsen hadde bygd av velferd og industri i Norge. Ikke minst hva ordet solidaritet betydde for de første grunnleggerne av norsk fagbevegelsen.

Dagens arbeidervernlov til ny

arbeidslivslov for arbeidslivet:

Ebba Wergeland gikk i gjennom nåværende arbeidsmiljølov og forslaget til ny arbeidslivslov.

Hun viste med all tydelighet svekelsene i innstilling til ny lov som kan oppsummeres som følger:

Fra verne til rammelov

- Forslag til ny lov går mot et mer helsefarlig arbeidsliv
 - Mer overtid, helg og natt
 - Mindre jobbtrygghet
 - Mindre lov, mer individuelle avtaler
 - Lokale tillitsvalgte og VO sin myndighet tas bort

Hun mente klart og tydelig at dagens vernelov måtte forsterkes.

Ved å forsterke arbeidervernet kan vi forvente:

- Bedre arbeidervern mot helsefarlig utvikling
 - Strengere grenser for arbeids-

tid/overtid

- Bedre jobbtrygghet/opsigelsesvern/fallskjerm
- Lovfesting av gode tariffbestemmelser
- Bøter i klasse med gevinstmuligheter ved lovbrudd

Hun påpekte det utrolige med at dagens målsetting:

- § 1 Målsetting
 - 1.1 å sikre et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger
 - ... og med en verneteknisk, yrkeshygienisk og velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet

Det er foreslått ny målsetting som også tar hensyn til arbeidsgiveren. Da kan vi fort konkludere med hvem som blir tatt mest hensyn til følgende målsetting:

- å bidra til et inkluderende arbeidsliv som på best mulig måte ivaretar arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov.

Internett som kampmiddel:

Deltakerne på kurset fikk en gjennomgang av bruken av Internett som kampmiddel med blant annet ulike hjemmesider for å finne lovverk og avtaleverk. Videre litt om regler for bruk av E-post. I tillegg fikk de innføring i bruk av SMS fra PC. Overrasket ble alle da de fikk en SMS etter bare ett eneste sekund. Dette er meget virkningsfylt ovenfor medlemmer hvor korte meldinger kan gis.

Foreløpige tilbakemeldinger fra deltakerne var at det var et bra kurs. For egen regning var kurset noe i overkant av hva jeg som kursdeltaker forventet.

Så får tiden vise om studie og HMS utvalget setter opp et lignende kurs til neste år.

Da er min klare anbefaling: Meld deg på!



Kjell E Fixdal foreleser om arbeiderhistorie

Globaliseringskonferansen 2004

Av: Kai Christoffersen

Globaliseringskonferansen 2004 fant sted på Samfunnshuset og Sentrum Scene i Oslo 21. - 24. oktober.

Globaliseringskonferansen «En annen verden er mulig» er en del av en verdensomspennende bevegelse som arbeider for en mer rettferdig og demokratisk verden.

Rogaland Elektromontørforening hadde ønske om at tillitsvalgte i styret skulle delta på denne konferansen og lot det være en åpning for alle i styret å melde seg på. Dessverre så var det mange aktiviteter lokalt i denne perioden, slik at det i år ikke var deltakere på konferansen. Likevel ønsker vi å fortelle litt om denne store og viktige konferansen som vi tidligere har hatt deltakere på og som har gitt svært gode tilbakemeldinger. En får så håpe det passer bedre til neste år og klubbene bør vurdere å sende deltaker på Globaliseringskonferansen i 2005.

På årets Globaliseringskonferanse var det også et eget ungdomsprogram og en særlig mobilisering blant ungdom, der en rekke ungdomsorganisasjoner samarbeider.

Konferansen arrangerte over 80 møter og seminarer, et omfattende kulturprogram, konsert og sosiale arrangementer og det var over 1700 deltakere på konferansen.

Trondheimskonferansen

Av: Kai Christoffersen.

Både Fagforeningen og distrikt Rogaland har deltatt tidligere med tillitsvalgte på denne konferansen som har utviklet seg fra å være en konferanse for de mer radikale til en konferanse som forbundsledelsene ikke kommer utenom. Svært mange viktige saker blir satt på dagsorden og med 150 til 200 tillitsvalgte fra hele landet i salen så framstår den som toneangivende for mye av LO sitt arbeid i perioden.

Trondheimskonferansen 2005 går av stabelen siste helg i januar og har blant annet disse sakene på agendaen:

- Kampen mot arbeidstida: Ebba Wergeland
- Skole Enhetsskolen. Betydning av fellesskolen
- Sosial dumping
- Industri nedlegging. Emballasjeavgiften
- Infrastruktur Post, Jernbane, Strøm

Også de etter hvert så tradisjonelle sakene er på dagsorden med Allmenngjøringsvedtaket og pensjon. På disse spørsmålene skjer det stadig små endringer og våre tillitsvalgte i Rogaland er meget kompetente på mange av disse sakene og kan dermed være en viktig bidragsyter til å få andre tillitsvalgte til å tenke slik som vi ønsker.

Skal man vinne de sakene som en føler er viktige, så må man delta på denne typen konferanser for å knytte nettverk og for å prøve sine argumenter fra talerstolen.

I neste nummer av Samleskinnen skal vi få en artikkel fra deltakerne på konferansen i 2005 og vi benytter samtidig anledningen til å oppfordre tillitsvalgte i klubbene til å vurdere deltakelse ved konferansen i 2006.

Årskonferanse i LOs Olje og Gassutvalg.

Årskonferansen holdes i Bergen den 5 og 6. april 2005, med en meget spennende og informativ dagsorden som bør friste svært mange tillitsvalgte og medlemmer til å melde sin interesse for deltakelse.

Noen av sakene som er foreslått er:

- Hvordan øke aktiviteten innen petroleumsvirksomheten. Herunder industriell utnyttelse av gass.
- Arbeidsinnvandring ved Norvald Moe fra Fellesforbundet.
- Hvordan unngå sosial dumping innen petroleumsvirksomheten ved Statsråd Dagfinn Høybråten.
- Hvordan unngå sosial dumping for operatørene? Ved konserndirektør i Statoil, Margareth Øvrum.
- Hva er viktig for å unngå sosial dumping for fagforeningene ved Trond Løvtakken.
- Det nye HMS regelverket "Hav og Land - Hand i Hand." ved direktør Olaf Tuestad fra Petroleurstilsynet.
- Hva vil operatørene bidra til i et nytt regelverk? Ved Tore Torvund fra Norsk Hydro.

Dette er noen av sakene som skal debatteres og alle reiseklubber bør minst stille med en tillitsvalgt. Det er begrenset med plasser, men fagforeningen fordeler plassene etter miljø og fordeling blant klubbene med tanke på best mulig spredning.

Leserinnelegg:

Hva betyr ansiennitet for den enkelte arbeidstaker

Av Ole S. Hemsborg.

Vi blir alle eldre, og vi eldste har opparbeidet en god ansiennitet som vi har trodd er god å ha ved trange tider. Er vi ferd med å la den siste, og i realiteten den eneste, av våre "goder" overfor arbeidsgiver forsvinne?

Ved permisjoner har jeg i dette året opplevd at mitt firma "låner" ut min CV til andre firma som skal leie inn personell. Jeg har i hele min yrkesaktive karriere trodd at min CV, er min eiendom. Jeg har sendt min CV til min arbeidsgiver som ett "fortrolig dokument". Var nettopp hos arbeidskontoret i min hjemby, og der viser det seg at hvis de skal bruke min CV i noen som helst forbindelse, må de ha en klarering med underskrift av den som Cv-en omhandler. Ved henvendelse til min egen klubb, får jeg til svar at min bedrift har den hele og fulle styringsretten over sine ansatte. Kan dette være riktig? Jeg mener at mitt firma har gitt fra seg styringsretten når de gir ut en CV til ett annet firma, som på sin side kan plukke ut en person uten noen som helst ansvar for det de gjør. Fra min egen klubb blir jeg også fortalt at innleier sammen med innleiers klubb, ikke vil bytte ut de som allerede er på plattformen i dag for å følge ansienniteten. Hvis dette skjer, så leier de heller av andre firma. Min klubb sitter da helt rolig og ser heller at noen er i jobb, til fordel for ingen. Dere har alle hørt uttrykket **SPLITT OG HERSK**. Etter min mening er dette ett eksempel på akkurat dette.

Mulig jeg er naiv, men i alle år har dette med utleie fungert slik at innleiefirma har spurt ett utleiefirma om de har tilgjengelig en ansatt som har de kvalifikasjoner som innleier ønsker for å få utført en spesifikk jobb. På den måten har utleiefirmaet fulgt reglene ved å ta hensyn til kvalifikasjon, bosted og ansiennitet.

I firmaet jeg jobber for, er det så lenge jeg kan huske, blitt holdt strengt på ansiennitet ved lite arbeid. Mitt inntrykk er at dette er noe alle har ett greit forhold til. Det er akseptert at den som har vært ansatt lengst, ska først på jobb. Bosted har avgjort vært tatt hensyn til ved lave rater. Når jeg begynner å undersøke om dette, viser

det seg til min store overraskelse at de forskjellige klubbene som tilhører Rogaland Elektromontørforening olje, praktiserer ansiennitets-spørsmålet helt forskjellig. I mitt firma er det kjørt strengt på år og dato. I andre firma ser de ikke på ansiennitet før det er en tidsforskjell på 4 år. Representanter fra de forskjellige firmaklubber møtes ofte i ett oljeutvalgsmøte, og jeg stiller meg undrende til at det ikke er mulig å opprettholde et likt syn om et slikt spørsmål.

Min bønn til klubbledere, foreningsledere er som følger:

Slå vakt om den siste goden vi har, bli enige på klubbnivå om å holde en lik linje overfor sitt firma når det gjelder ansiennitet.

Solidaritet.

Dette ordet har stort sett alle i arbeidslivet hørt, men mitt inntrykk er at det er stort sett ingen som etterlever dette ordet. I alle fall ikke offshorearbeidere. Mitt inntrykk er at vi meget gjennomført tenker kun på oss selv i Nordsjøen. Det som jeg først og fremst tenker på er de som har 100 % arbeid i land på friperioden (selvstendig næringsdrivende og lignende). Med andre ord så jobber de 100 % offshore og 100 % i land. Dette gjør de samtidig som deres kollega går arbeidsledig. Jeg har ett forslag. Si i fra til arbeidsgiver at de permitterer deg istedenfor en annen som ikke har de samme mulighetene som du selv har. Dette går meget bra, jeg vet det fordi jeg har gjort det selv. Resultatet er at du klarer deg økonomisk, samtidig som du vet at en kollega har det greit. Det er en fin tanke, ikke sant?

Takk for oppmerksomheten, og ønsker alle godt jobb de år i 2005.

Landsstyremøte den 2. og 3. desember

Av: Kai Christoffersen

Møte ble holdt på Sørmarka og Rogaland Elektromontørforening var representert med Øivind Wallentinsen og Kai Christoffersen. Landsstyret er forbundets viktigste møte mellom Landsmøteperiodene og skal sørge for at forbundet arbeider med de rette sakene og gjør en god nok jobb på alle måter og ikke minst at Landsmøte vedtak blir fulgt opp.

Av saker på dagsorden kan nevnes; årsmelding 2003, regnskap 2003, kontingent for medlemmer på etter og videreutdanning, forbundets organisasjonsprosjekt, ny organisering av tillitsmannsopplæringen, budsjett for 2005, forslag til LO kongressen, forbundets delegater på LO kongressen, sosial dumping, hjemfallsutvalgets innstilling og heisstreiken.

Årsmeldingen inneholdt mindre feil og mangler



Terje Skog valgt til LO delegat

som ble rettet opp, men representant fra Trøndelag etterlyste sin 6 år gamle tvist. Og vi som trodde at det bare var tvistene fra Rogaland som har vært rotet bort i de 3 årene som vi har savnet disse!

Gjennom Distrikt Rogaland har vi foreslått mange forslag til LO kongressen med tillegg og endringer i LO sine vedtekter og handlingsprogram. Disse har blitt behandlet av forbundsstyret og de fleste gikk igjennom. Forbundet hadde mottatt 41 forslag fra 8 distrikter innen fristen gikk ut. Av disse ble 19 forslag godkjent og oversendt LO for videre behandling. Jeg lurar på hva de andre distriktene driver med som ikke har tid eller anledning til å fremme forslag til LO kongressen?

Når det gjaldt forbundets delegater på LO kongressen var det mange som tok ordet for å fremme Terje Skog fra heismontørforeningen som en av forbundets delegater på kongressen. Dette var også forsøkt i forbundsstyremøte mot Terje Aaberg fra Trøndelag uten å få flertall der, slik at forslaget nå var å bytte plass med Ove Toska. Dette var naturlig nok ikke spesielt populært i Distrikt Hordaland, Sogn og Fjordane, så deres representant ved Torild Gudim foreslo å bytte Terje Skog med Sissel Hallem som er fra Oslo og Akershus. Å bytte en mann mot kvinne i et ellers mannsdominert miljø er selvmord og det kom da også fram under avstemningen da forslaget bare fikk forslagstillers stemme. Et lite flertall i avstemningen for å beholde Ove Toska gjorde at neste mulighet for å sikre Terje Skog var å forsøke seg på ny mot Terje Aaberg, og her fikk Terje Skog det flertallet som han trengte og er delegat på LO kongressen. Ofte er det vanskelig å bestemme seg for hvilket valg man skal gjøre for alle de foreslåtte kandidatene er dyktige tillitsvalgte på sine måter, men man må også tørre å tape et valg når man stiller som kandidat.

Hjemfallutvalgets innstilling ble det orientert godt om og noe debatt ble det. Inntrykket er at dette er en viktig sak som de fleste har for liten kjennskap til og det gjelder også for undertegnede.

Også en orientering om heisstreiken ble tatt og etter over 100 dager i streik er det fortsatt stor kampvilje for denne saken om at "norske lønns og arbeidsforhold skal legges til grunn ved arbeid i Norge."

Trond Løvstakken tok for seg sosial dumping som han arbeidet ganske mye med, men dessverre kom dette som siste punkt på dagsorden og med litt trøtte møtedeltakere så var det hjemreisen som ble viktigst.

Politisk streik den 11. november 2004

Stavanger:

I Stavanger hadde svært mange funnet veien til Rådhuset og det var god stemning med mange paroler. Dårlig vær skremte tydeligvis ikke bort de ca. 1200 som hadde møtt frem og gode korte appeller fra Eldar Myhre i Fellesforbundet og Trond Helland fra Fagforbundet ble godt mottatt.

Jan Refsnes fra heismontørforeningen holdt et flammende innlegg med god beskrivelse av hva det oppleves fra NHO i sin arbeidskamp. Heismontørene er i streik for det arbeidsgiver ikke kan akseptere en tekst som lyder: "Norske lønns og arbeidsvilkår skal legges til grunn ved arbeid i Norge."

At ordføreren ikke dukket opp som avtalt overrasket mange men feige politikere er som kjent også frekke politikere, så direkte uventet var det vel ikke.



Streikemøte i Egersund



Snøhvit Prosjektet:

Vi fra AkerKværner, Rosenberg og Kaefer IKM her oppe hadde markering inne i Hammerfest. Det var meget god deltagelse fra våre folk, men fra de andre kontraktørene var der ingen deltagelse. Det skuffet mange. Vi som jobber her på Aker Stord kontrakten sammen med LO koordinerende Jan Egil Aune hadde en fin markering med god pressedekning og det hele. Det kom også to faner fra lokal fagbevegelse. Vi var godt over 200 mann inne i byen og ble lagt merke til.

Jan Egil Aune holdt tale og Morten Ravn Hagen hadde en liten appell. Vi streiket i to timer. Flere av de streikende ble intervjuet av lokalavisa og det ble Prosjekt lederen også. Jan Egil Aune og Morten Ravn Hagen ble intervjuet av NRK Lokalen og fikk sablet ned forslaget og radioen lurte på hva slags aksjoner Morten tenkte seg i fremtiden når dette bare var starten.

Halvårsmøte i Rogaland Elektromontørforening

Av: Kai Christoffersen

Halvårsmøte ble holdt på Folkets hus den 17. november og åpnet av fagforeningens leder Øivind Wallentinsen som tok for seg noen av de siste sakene fagforeningen har engasjert seg i. Øivind tok spesielt for seg forbundets oljekonferanse, allmenngjøringskonferansen og den politiske streiken 11. november.

På halvårsmøtet ble Jarle Vangsnes og Geir Ove Bernhoff valgt til dirigenter og John Helge Kallevik og Egil Willy Kristensen ble valgt som referenter.

Det er med bekymring vi ser at deltakerne på halvårsmøte blir færre og færre, og årets halvårsmøte hadde ikke flere enn 35 deltakere. Dette er noe fagforeningsstyret må gripe tak i og Samleskinnen hadde spørsmål til noen av deltakerne om de hadde forslag til forbedringer og aktuelle saker til representantskapet. Besvarelsene er gjengitt i bladet og vi oppfordrer også andre til å komme med bidrag for å gjøre møtene mer interessante for flere.

På halvårsmøtet hadde Øivind Wallentinsen en orientering omkring sakene som skal til Landsstyremøte i desember og om tariffoppgjøret 2004.

Som tema på møte hadde styret invitert Magnus Marsdal som er journalist og har nylig utgitt boken "Tredje Venstre." Magnus tok for seg hvordan verden har utviklet seg gjennom 100 år, med svingninger i kapitalen og hva som har betydd noe for et lands utvikling. Han beskrev konsekvensene av fri kapital flyt og fri flyt av varer og tjenester. Hva betyr det på sikt å kutte i offentlige budsjetter og fjerne subsidier?

På dette dagsorden punkt ble det god deltakelse i debatten og det var mange som tegnet seg til å ta ordet fra talerstolen. De fleste mente en burde bli enda mer aktive og synliggjøre urettferdighet, samt kreve mer av forbund og LO.

Kai Christoffersen tok en kort gjennomgang av dagsordens punkt 6 som var halvårsmøtet i Distrikt Rogaland og som har en egen artikkel i Samleskinnen.

Siste sak på halvårsmøtet var budsjett for 2005 og her bør de tillitsvalgte bli flinkere til å gi signaler om fagforeningsstyret bruker pengene fornuftig i forhold til kurs, konferanser, bevilgninger og støtte ordninger og lignende.



Innleder Magnus Marsdal

Spørsmål til fagforeningens halvårsmøte:

Samleskinnen stilte seks spørsmål til noen av de fremmøtte deltakerne på fagforeningens halvårsmøte om forholdt rundt representantskapsmøtene.

1. Navn og bedrift?
2. Arbeider / forbereder klubben seg på noen måte til representantskapsmøtene?
3. Har du forslag på tema til årsmøte i 2005?
4. Har du forslag på hvordan en kan få større engasjement på representantskapsmøtene?
5. Hvilke saker syntes du møtene bør diskutere?
6. Annet? Forslag til kurs, saker til Samleskinnen, aktiviteter som fagforeningen skal arrangere og lignende kan du skrive her!

Takk for hjelpen.



1. Bjørn Inge Vågen AkerKværner Elektro
2. Gjennom klubbstyremøte innad i bedriften.
3. Fortsatt fokus på sosial dumping. Styrking av AML. Forsvare AML
4. Få alle representantene til å møte! (Prøve å få mer diskusjon og ikke bare informasjon).
5. Innholdet i møtene bør være som i dag med de sakene som aktuelle pr. dd.

- 1 Henrik Pedersen YIT
- 2 Ja, vi diskuterer forslagene til fagforeningen.
- 3 Skal fagforeningen drive med forsikringer?
- 4 Informere og engasjere medlemmene.
- 5 Tariffoppgjør, budsjett, hvordan engasjere medlemmer.
- 6 Forhandlingsteknikk, taleteknikk, Hovedavtalen



- 1 Oddvar Tengesdal Sønnico Installasjon AS Egersund
- 2 Ja, går litt igjennom sakene.
- 3 Må være dagsaktuelt tema!
- 4 Ha noen gruppeoppgaver for å få flere i tale.
- 5 Tilstanden i forbundet + dagsaktuelle saker.
- 6 Kurs om hvordan vi skal opptre i forhandlinger med bedriften

- 1 Rita Pedersen AkerKværner Elektro
- 2 Representantskapsmøtene blir alltid diskutert på styremøte og hvilke saker vi eventuelt skal ta opp.
- 3 Hvordan styrke arbeidsmiljøloven og sikre at den er til for oss arbeidstakere.
- 4 Få alle representantene til å møte! Og ha folk fra andre organisasjoner til å ha innlegg.
- 5 Hvordan en kan informere alle medlemmene og kanskje flere om hva som skjer.



- 1 Trond Sæle Rønning Elektro
- 2 Nei, stort sett er det opp til hver enkelt representant til å sette seg inn i sakene.
- 3 Et samfunnspolitisk samarbeid med Attac og lignende organisasjoner for å tøyte turbokapitalismen og arbeidslivets fall.

Halvårsmøte i Distrikt Rogaland

Av: Kai Christoffersen

Halvårsmøtet ble holdt på Folkets hus den 18. november og ble åpnet av Distriktets Leder Rolf Bersås noe forsinket pga. meget dårlig vær, som gjorde at mange delegater ble forsinket til møtet.

Det dårlige været gjorde også at innleiderne ble forsinket, noe som gjorde at dagsordens punktene ble nærmest snudd på hode.

Årets halvårsmøte hadde oppfordret de streikende heismontørene til å delta, da en av innleiderne var Terje Skog fra heismontørforeningen som skulle informere om heisstreiken og dens utvikling.

Representantskapet valgte sine funksjonærer med Kai Christoffersen og Rune Eia som dirigenter og Geir Ove Bernhoff og Paula Torgersen som referenter.

Når så halvårsmøtet hadde konstituert seg, så startet møte med arbeidssang hvor heismontørene førte an under ledelse av Jan Refsnes.

Valg.

Distrikt Rogaland har tradisjon for å velge sin valgkomité på halvårsmøtet og dessverre har det også blitt tradisjon for å foreta suppleringsvalg i ungdomsutvalget. I valgkomiteen ble Kai Christoffersen som har vært leder av valgkomiteen de siste årene byttet ut med Leif-Egil Thorsen som kommer fra samme bedrift og miljø. I ungdomsutvalget har det vært flere i utvalget som har sluttet og dermed så distriktet seg nødt til å foreta suppleringsvalg for å kunne ha aktivitet i utvalget frem til årsmøtet i 2005.

Som leder av ungdomsutvalget ble Rita Pedersen fra AkerKværner Elektro valgt og Jannike Mydland rykket opp fra vara plass til fast plass i utvalget.

Budsjett.

Distriktets kasserer Helga Knutsen la frem styrets forslag til budsjett for 2005 og det er ingen større endringer i dette enn 2004 budsjettet. Det som bekymrer er avlyste kurs og som har gjort at en budsjetterer med kr 65.000,- mindre enn i 2004 budsjettet. Det er lagt inn kr 80.000,- til jubilentfesten som en tidligere har vedtatt skal holdes annet hvert år. Utover dette er det bare mindre endringer i budsjettet og det var heller ingen i salen som hadde kommentarer til budsjettet som ble enstemmig vedtatt.

Sosial dumping.

Til å orientere om heisstreiken hadde distriktet fått Terje Skog som er deres informasjons ansvarlig til å holde en innledning og også Polske arbeidere i Lys-

botn ble egen sak ved Rolf Bersås. Under samme punktet tok Øyvind Wallentinsen en orientering omkring allmenngjøring av tariffavtaler. Under punktet ble det foreslått å gi en støtteerklæring til de streikende heismontørene.

Du bestemmer - LO på din side.

Fra LO sentralt kom, noe sent pga. dårlig vær, Øyvind Hansen som hadde en meget bra innledning på LO sin kampanje som skal foregå langt ut i 2005. Det er fortsatt mulig å si sin mening om viktige saker til kampanjen da denne holder på til ut i februar måned. Dette er en meget demokratisk måte å få komme til uttrykk på og alle bør benytte denne. Øyvind Hansen fikk klar melding fra talerstolen om at dette ikke er en støtte til Arbeiderpartiet, men krav som LO skal ha for å støtte det partiet som lover å arbeide for våre viktige saker og ikke mot dem som i dag.



Innleder Terje Skog

Styrekonferanse i AkerKværner

Av: Kai Christoffersen og Leif-Egil Thorsen.

Styrekonferanser har en hatt tradisjon for i lang tid nå, men denne gangen var forventningene ekstra store, for konferansen skulle holdes i Warszawa, Polen.

På forhånd var det mye som skulle organiseres og styret har hatt lange diskusjoner om det lot seg forsvare å legge konferansen til Polen. Styret fryktet at det fra enkelte kritiske røster skulle bli oppfattet som en heisatur for medlemmenes penger. Etter nøye gjennomgang hvor arbeidsutvalget hadde gjort en del forarbeid ble det fra styrets side enstemmig vedtatt at konferansen skulle gjennomføres. Det økonomiske for klubben skal heller ikke bli så galt, da en får støtte fra fagforeningen og bedriften, samt at den enkelte deltaker bidrar med en egenandel.

Når så innholdet på konferansen begynte å bli ferdig med flere viktige saker som skjer i bedrift og forbund, samt bedriftsbesøk og møte med Solidaritet så var dette noe alle i styret så som positivt.

Det vil i tiden som kommer være svært viktig for oss å forstå de polske og andre utenlandske arbeidere som kommer til Norge.

I en bedrift med tillitsvalgte bostatt i Drammen, Arendal, Egersund og Stavanger så er det ofte en utfordring å få alle på rett sted til rett tid, og heldigvis med dagens transport system, så var alle i Polen i løpet av noen få timer. Vi sjekket inn på Mercurie hotell i Warszawa som er et moderne hotell i en moderne by og her ble styrekonferansen gjennomført.

Styremøtet.

Selve styremøte ble holdt i tradisjonell stil med de vanlige sakene som forberedelser til halvårsmøtene i fagforening og distrikt. Den viktigste saken for Aker Kværner

klubben er en nesten nedleggelse av klubbstyret og klubben i Stavanger, da det i bedriften er opprettet en LO klubb. Dette tar tid og her er det mange vanskelige spørsmål som må avklares og diskuteres for best å kunne ivareta medlemmenes interesser lokalt. Det er nok av utfordringer for en av de største og sikkert beste EL&IT klubben i landet, så viktigheten av gode diskusjoner med fremdrift og tid nok til alle sakene er viktig, noe vi følte gikk greit på denne styrekonferansen.

Bedriftsbesøket.

Morten Ravn Hagen hadde ordnet gjennom kontakter på Bryne et bedriftsbesøk i Polen. Frem til nå har all kunnskap om Polen og billig arbeidskraft og dårlige forhold kommet gjennom fagblader, medier eller på andre beslektede måter.

Derfor var det viktig å komme i nærkontakt med bedrifter og arbeidsfolk. Og dette hadde vi ikke klart uten og avklart besøket på forhånd og vi gir en stor takk til Morten sin medhjelper for å ordne bedriftsbesøket for oss. Bedriften vi besøkte var en industribedrift med navn Polmo Lomianki og her var det norske flagget heist og direktøren Jozef Wierzbicki tok i mot oss. Vi hadde med oss engelsk talende tolk på dette møte og han var en slags lokal NHO representant. Vi fikk god informasjon om bedriften og dens utvikling gjennom nesten hundre år. Skifte mellom kommunismen og frem til en produktiv bedrift med gode lønns og arbeidsforhold etter Polsk standard. Bedriften hadde noen år tidligere pusset opp bedriften og forholdene for de ansatte var meget gode med nye garderober og



Morten overleverer gaver

flott og ryddig spiserom. Omvisning på bedriften fikk vi og alle på bedriften hilste på direktøren etter hvert som vi gikk rundt i lokalene. Det var sikkert ryddet ekstra på forhånd før vi kom, men at det er en god arbeidsplass med forhold som det går å vise frem er uten tvil. Og som direktøren sa, at det er nok ikke alle bedrifter i Polen som er av en slik standard.

Solidaritet.

Etter flere mail frem og tilbake med Solidaritet i Gdansk så fikk Kai Christoffersen ordnet møte med en representant for Solidaritet i Mazowieckie området som er der som Warszawa ligger.

EL & IT klubben i Aker Kværner Elektro A/S arrangerte den 5. nov. 2004 møte mellom Norsk og Polsk fagbevegelse i Warszawa. Bakgrunnen for møtet var klubbens ønske om å komme i dialog med tillitsvalgte for høre deres versjon på spørsmål som vi lurte på, prøve å få en forståelse for deres syn, samt hvordan de så på eventuelle forandringer etter EU utvidelsen.

Dessuten ønsket vi å fortelle, samt sjekke ut forståelsen for vårt arbeid mot sosial dumping.

Foruten styret i klubben deltok Øivind Wallentinsen (Som gjest fra vår fagforening), samt Joanna Wiewiorowski (datter av medlem hos EL & IT klubben AKEL) som vår tolk siden representanten fra Polsk Fagbevegelse ikke snakket annet språk enn Polsk eller Russisk.

Vi startet med en presentasjon av klubben og vår bedrift Aker Kværner Elektro, fagforeningen og deltakerne.

Hvem vi møtte og hva / hvem representerte vedkommende?

Den tillitsvalgte vi fikk møte heter Dariusz Klimek. Han representerte Solidarinosc (Polsk solidaritet) i Warszawa, og var klubbleder for medlemmene på Statoilstasjonene i Warszawa distriktet. Det utgjorde ca. 15 stasjoner med gjennomsnitt



Turist i Warszawa

på 10 ansatte og medlemmer på hver stasjon. Statoil har totalt rundt 2000 ansatte medarbeidere i Polen og det går for tiden bra for dem. Solidarinosc er medlem av EWC (European Workers Council) der fagbevegelsen fra flere forskjellige firma fra forskjellige land møtes for å løse og forstå felles problemer. (Han mente vi burde være med i dette organ).

Dariusz hadde i 2001 deltatt på møte i Statoil (Stavanger) og var imponert over forholdene til de ansatte i Norge. Kjente godt NOPEFs Lars Anders Myhre og vi kunne bekrefte at vi kjente godt til både ham og NOPEF og at vi i EL & IT samarbeidet med dem spesielt offshore.

Han kunne etter spørsmål fra oss bekrefte at Statoil betalte for fagforeningsarbeid i Polen samt at Statoil oppfører seg blant de mest seriøse bedriftene i Polen. Men da selvfølgelig etter Polsk standard.

Spørsmål om situasjonen i Polen? utfordringer etter EU utvidelsen?

Situasjonen i dag.

Polen er Europas mest USA vennlige land. Sterke avhengighets bånd fra Polen siden løsrivelsen fra sov-

jettiden. I Polen er det i dag mange millioner arbeidsledige. De er underlagt totalt markedsstyre der økonomien rår. Vanlig månedslønn i industrien er 400 (kr. 20 pr. time)

Etter utvidelsen av EU.

Prisene i Polen har gått markant opp, samtidig som lønningene har stått så å si stille.

Markedet er slik nå at færre Polske arbeidere får arbeid, mens en tar inn mer utenlandsk og billigere arbeidskraft fra eksempelvis Estland, Latvia og Litauen. Dette var bekymringsfullt.

Dariusz mente og at EU hadde pådratt seg store utfordringer/forpliktelser ved utvidelsen og var inne i en krisesituasjon for tiden. Som eksempel kunne han ta sitt eget land som er såpass "fattig" at de får tilført mye penger i den fordelingspolitikken som EU har. Det kan føre til kaos da Polske myndigheter ikke har forberedt en skikkelig strategi og programmer på hvordan disse midlene skal brukes på best mulig måte for landet.

Liten forståelse for vår kamp mot sosial dumping!

Dariusz var grovt sett enig i vår intensjon om arbeid mot sosial dum-

ping, men at det da måtte gjelde alle fag og ikke bare noen få. Men- te at en da hindret eksempelvis fag- arbeidere innen elektrobransjen i Polen å få arbeid i Norge. (Det måtte være en fordel for oss å få inn billigere arbeidskraft.) Han ville ikke uten videre svelge vårt syn om like lønns- og arbeids- vilkår innen våre tariffavtaler. Han kjenner ikke til vår påstand om rene mafiatil- stander for å tjene raske penger på formidling av arbeidskraft fra østli- ge land. I alle fall ikke i Polen.

Polsk fagbevegelse som kampor- ganisasjon, eller?

Vi tok opp vår bekymring om de 4 friheter i EU, at vi ønsker å demme opp for markedet slik at ikke kapi- talen får fritt spillerom. Vi mener det vil skade våre medlemmer og sysselsetting om vi ikke klarer å opprettholde de rettigheter som vi har klart å opparbeide gjennom årene.

Han mener at pga. den høye ar- beidsledigheten i Polen har allerede markedskreftene seiret og at fagfor- eningenes/tillitsvalgts oppgave var å sørge for at medlemmene hadde arbeid. Da hadde de gjort jobben sin! Det var vanskelig å skape nye fagforeninger samt organisere nye ansatte i nye/oppkjøpte/flyttede bedrifter. På vårt spørsmål om fag-

bevegelsen lot markedet og økono- mien styre, var svaret at det var av- hengig av bransje. Det var stort sett gruvarbeiderne som hadde sterk fagbevegelse, var kampvillige og fikk til avtaler med sine bedrifter. Han mente at veien å gå for å bli med å styre utviklingen var gjennom samarbeid via EWC.

Det praktiske rundt møte med Solidaritet.

Det formelle møtet med gjensidig utveksling av synspunkter og lig- nende var pga. nødvendigheten av tolk nøye planlagt på forhånd og varte i over 2 intensive timer.

Etter det formelle inviterte vi på middag på TGI Fridays for litt mer uformell prat.

Jeg mener at vi fått stort utbytte av den utveksling av fakta/infor- masjon og meninger som vi har fått med oss hjem til Norge fra Polen. Vi har og tilgjengelig mail adresser og telefonnummer til solidaritet som eventuelt kan formidle kontakt med elektrobransjen i Polen om vi ønsker dette. De har tilgjengelig personell som oversetter både fra norsk og engelsk språk.

Vil avslutte med å få takke Joan- na Wiewiorowski for hjelpen med tolkingen for oss både på den for- melle og den uformelle delen av ar- rangementet. Uten hennes hjelp

hadde ikke dette vert gjennomfør- bart for klubben.

Turist i Warszawa.

Denne byen har mye å vise frem og er selvsagt preget av 2. Verdenskrig med jødeghetto og store ødeleg- gelser som en del av hendelsene. Byen har mange monumenter og statuer for å hedre de falne under krigen og når vi var i Warszawa lå det blomster på alle monumentene. I Polen har de en egen dag for å hedre sine døde og blomster og kranser er en viktig del i dette ka- tolske landet.

Erfering og oppsummering.

Skal man til Polen som turist eller som AkerKværner klubben på sty- rekonferanse, så er det ikke noe å frykte. God mat og hyggelige folk over alt og selvsagt kan man her, som i norske byer havne i uønskede situasjoner. Pass må man ha, men en slipper visum og andre papirer ved kortere opphold. Skal man ha kontakt med lokale så bør en ha med tolk, da engelsk er lite ut- bredt, men dette kommer seg fort etter at man nå lærer engelsk på skolen. Turen til Polen frister til gjentakelse og det er å håpe det ikke blir lenge til.



Fra møte med Solidaritet

Historisk LO klubb dannet i Aker Kværner Elektro

Av: Kai Christoffersen.

Aker Elektro har siden tidlig på nittitallet hatt en samarbeidsavtale i bedriften for å holde ro omkring organisasjonsforholdene til EL & IT og Fellesforbundet, da mye krangel og organisasjonskamp holdt på å ødelegge bedriften. Når Aker kjøpte Kværner med alle deres automatikere i EL & IT forbundet endret dette situasjonen som samarbeidsavtalen baserte seg på, for automatikerne i Kværner ga tydelig beskjed om at noe skifte i organisasjonsforholdet ikke kom på tale.

Etter hvert måtte noe gjøres og bedriften tok initiativ til en forenkling av klubbstrukturen og partene EL & IT, FF og LO, i sammen med bedriften satte seg i møter for å finne løsninger som alle kunne leve med.

Den nye løsningen.

Etter og forkastet 3 -4 forskjellige

organisasjons måter ble partene enige om å forsøke å danne en felles klubb med medlemstallet som grunnlag for fordeling av plasser i nytt klubbstyre.

Dette betyr et klubbstyre på 13 tillitsvalgte med 4 på heltid som utgjør en klubbleder, to nestledere og en sekretær. Klubbleder og de to nestlederne danner klubbens arbeidsutvalg.

Betydningen for Stavanger klubben.

Denne LO klubben vil etter hvert overta svært mye av det arbeidet som frem til nå har vært gjort i de lokale klubbene. Faren er at interessen lokalt for tillitsmannsarbeid blir borte da det egentlig ikke er noen lokal klubb og dette kan gå utover rekrutteringsarbeidet.

Med en bedrift som lokalt fikk kjeft av sin egen organisasjon for brudd på Hovedavtalen og usaklig

oppførsel mot de tillitsvalgte, så kan en håpe at nå er det mulig å komme i forhandlingsposisjon igjen og få til endringer i bedriften som kommer de ansatte til gode.

Fra Stavanger klubben er Leif-Egil Thorsen valgt som 2 nestleder, Kai Christoffersen og Morten Ravn Hagen er valgt inn som styremedlemmer med Ulf Larsen som vara til styret.

Arbeid lokalt.

De gamle klubbene vil fortsatt bestå men med liten aktivitet og reell innflytelse så blir dette arbeidet en utfordring. Det viktigste vil være å ivareta medlemmene lokalt med medlemsmøter og kontakt med fagforening og forbund. Bare tiden vil vise den videre utviklingen men en eller annen form for lokal forankring er viktig, da dette har stor betydning for medlemmenes tilhørighet.



Tillitsvalgte med LO representanter i møte på Stord

Besøk på Snøhvit anlegget

Av: John Helge Kallevik

I midten av november reiste vi til Melkøya. Morten Ravn Hagen fra Aker Kværner Elektro var vert. Han hadde ordnet med innreise til anlegget, overnatting i leiren og samtaler med LO koordinerende på anlegget Jan Egil Aune. Etter en strabasjos tur ble dagen veldig hektisk, men desto mer interessant. Etter å ha tapt mot værgudene satt jeg hele 5 timer i fly fra Oslo til Tromsø. Derfor nådde jeg ikke fly til Hammerfest og det ble en overnatting på hotell i Tromsø. Først dagen etter kom jeg til Hammerfest og Snøhvit anlegget.

Samtaler med Statoils ledelse innen elektro:

LO koordinerende ordnet med en samtale med en av de elektroansvarlige for anlegget, Svein H Pettersen. Etter en gjennomgang generelt om kvalitet på elektro arbeider på anlegg og Melkøya spesielt drog vi opp forholdet til utenlandske kabeltrekkere som er i arbeid på anlegget, uten fagbrev og uten egen installatør.

Statoil har akseptert at ufaglærte trekker kabel uten at firmaet har ansatt installatør. Vi påklagde forholdet ut fra forskrifter for elektrofagene (FKE).

Statoil på sin side henviste at det var et spenningsløst anlegg og at arbeiderne og firmaet verken trengte installatør eller at de ansatte trengte fagbrev.

På møtet med Statoil fastholdt de sitt standpunkt selv om vi påsto at det var en motsigelse i at Statoil forlangte installatør fra Fabricom som ansvarlig for samme kabeltrekket.

Vi orienterte om at vi hadde tatt forholdet opp skriftlig med Petroleumstilsynet (PTIL).

I skrivende stund tikker svar fra PTIL på E-post min som gir oss medhold i vår påstand om at forskrifter

for elektrofagfolk (FKE) skal gjelde hvor de som utfører kabeltrekk er underlagt samme forskrift, samtidig at det skal være en ansvarlig installatør for arbeidet.

Runde i anlegget:

Sammen med LO koordinerende og Morten Ravn Hagen hadde vi en runde i anlegget og snakket med medlemmer. Under ferden traff vi også den ansvarlige for Aker Kværner sitt anlegg. Etter det vi kunne forstå hadde de god kontroll på arbeidet, og ikke minst el-sikkerhetsmessig.

Arbeidstidsordninger for Fabricom arbeidene:

I det arbeidet Fabricom har på anlegget er en del av arbeidene satt vekk til NSI Haugesund. De har 6 mann på arbeidene de har.

De har godkjent en 14 - 21 ordning for Snøhvit. Det samme har Fabricom for utleie til både NSI og Aker Kværner. Ennå har ikke Statoil godkjent at de skal få gå over på den godkjente 14 - 21 ordningen. Dette har ikke vært noen lett sak for NSI. De går en alternativ ordning nå og ser frem til at de får godkjenning av Statoil. La oss fort legge til at den meste av tiden som har gått ligger mange ukers behandlingstid hos Fabricom selv.

Utenlandske selskap på kabeltrekk for Fabricom - Visser & Smith Belgia:

Det belgiske firmaet Visser har av Fabricom fått arbeid med trekking av kabel på Snøhvit anlegget.

Ingen av de ansatte i Visser er faglærte. De er opplært i kabeltrekk av Fabricom, etter folkene sitt eget utsagn. De ansatte i Visser går på midlertidige arbeidskontrakter. Dette er lovstridig i Norge, og brudd på Landsoverenskomsten for elektrofagene. De oppfatta bedriften sin slik at de fikk tilbud om en ansettelseskontrakt med den bestemte lønna, hvis ikke de aksepterte dette vil de ikke få arbeid for Visser og den aktuelle jobben i Norge - Melkøya.

Kontakt med de utenlandske arbeidstakerne.

Vi oppsøkte de ansatte i Visser ute i anlegget, LO koordinerende og meg. Vi presenterte oss som representanter for norsk fagbevegelsen og vi ønsket dem velkommen til Norge. Vi fortalte dem at vårt mål er at alle skal, ved arbeid i Norge, ha norsk lønn



Melkøya tar form. Bilde: Statoil

etter norsk tariffavtale. Vi fortalte også om allmenngjøringsvedtaket som trer i kraft 1. desember.

De ansatte responderte raskt med at de ikke ville kreve høyere lønn overfor sin bedrift. Resultat av å gjøre det, mente de, var at da ville de sannsynligvis miste arbeidet.

Organisering av disse:

Nesten alle var organisert men i forskjellige fagforeninger i Belgia. Hvis de støtta partiet Sosialistene var du i fagforeningen for sosialistene, mens de som var kristne og støtta partiet Kristelig demokratene var de i den fagforeningen.

Vi inviterte til samarbeid mellom disse fagforeningene og vår fagforening for å sørge for at deres lønns- og arbeidsforhold var i samsvar med våre tariffavtaler ved arbeid i Norge.

Arbeidstidsordning:

Disse går 4 uker på arbeid og 2 uker på fri som de har fått godkjent hos PTIL. Den går frem til 21. november i år. Etter det de opplyste til oss var at de ennå hadde 14 dager igjen før de skulle hjem. Slik vi ser det vil de gå på en ulovlig ordning etter 21. november.

Lønnsforhold:

Slik vi har fått det opplyst har de ca 100 kr pr time. Dette gjelder alle timer.

Tillitsvalgte og verneombud:

De har ikke valgt tillitsvalgte på anlegget, ikke valgt verneombud hvor de heller ikke har fått krav om det verken av Statoil eller Fabricom.

Hva som blir tiltaket her har vi ikke tatt stilling til enda, men vi forventer at Statoil rydder opp etter at vi fikk avklart forholdet til forskriftene.

Trivsel i anlegget:

Ved besøket var det viktig å få frem hvordan medlemmene trivdes med å arbeide så langt vekk fra og hva arbeidstidsordningen hadde betydning for trivselen. Det var unisont svar på at de trivdes veldig bra. De arbeider på mange fronter for å få det til å fungere. En kan tenke seg med så mange i anlegget, en leir som er dimensjonert for ett visst antall, hvor alle skal ha frokost og middag samtidig. Da skal det lite



Bilde: Statoil

til for at det skjærer seg. Medbestemmelse og innflytelse har sin betydning i slike anlegg. Det kan en se med selvsyn på dette anlegget også. Tillitsvalgte og verneombud deltar i møter i anlegget og har som mål at alt fungerer og at medlemmene blir hørt og har det bra.

Slik vil vi ha det og slik skal vi kreve å få beholde det.

Stor takk til Morten og Jan Egil fra LO som gjorde turen mulig og innholdsrik.

Turen frister til gjentakelse, da gjerne med noe bedre tid og ikke minst å legge inn en dag ekstra for å ta høyde for værforholdene.

Tjenestepensjon, et vanskelig spørsmål?

Av: Geir Ove Bernhoff

Pensjon er utsatt lønn og er den lønnen som du skal leve av når du går av som pensjonist. Hvilken lønn sitter du da igjen med, og hvilket nivå kreves for å kunne opprettholde en tilnærmet lik levestandard som da du var i arbeid? En levekårsundersøkelse konkluderte med at pensjonen burde ligge på ca. 66 % av den enkeltes arbeidsinntekt.

Når vi kikker på pensjon må vi skille mellom dem som har tjenestepensjon og de som ikke har. Tjenestepensjon er en tilleggspensjon som dekkes av bedriften. Det er faktisk så mye som 1 million arbeidstakere som står helt uten denne tilleggspensjonen og som kun har den offentlige pensjonen som inntekt når de blir pensjonister. Med andre ord vil de få en dramatisk nedgang i sine inntekter. Den offentlige pensjonen utgjør i dag ca. 53 % av vår arbeidsinntekt noe som ligger langt under det anbefalte nivået på 66 %.

Tjenestepensjon

For å kompensere på folketrygdens lave nivå har flere bedrifter et tilbud om tjenestepensjon. Dette er en tilleggspensjon som er med på å heve nivået på pensjonen fra ca. 53 % til mellom 60 og 70 % av arbeidsinntekten. Normalt nivå for disse tjenestepensjonene er mellom 62 og 66 %.

Ytelsesbaserte pensjoner

De aller fleste av de tjenestepensjoner som våre medlemmer ligger under i dag kalles "Ytelsesbasert" pensjon. En ytelsesbasert pensjon gir et noenlunde garantert pensjonsnivå på eksempelvis 66 %. Dersom du har en ytelsesbasert pensjon på 66 % skal du ha utbetalt 66 % av din arbeidsinntekt beregnet ut i fra lønnen det året du går av med pensjon. Forutsetningen er at du minimum har vært ansatt 30 år i bedriften og at du er enslig. Dersom du har arbeidet mindre

enn 30 år i bedriften vil du også få tilnærmet mindre i pensjon. Hvis du er gift eller er samboer vil den offentlige pensjonen gi deg mindre inntekter.

Fordelen med en ytelsesbasert pensjon er at du er garantert et vist nivå pensjon når du er ferdig med din yrkeskarriere.

Innskuddsbaserte pensjoner

Inntil nylig var det kun lovlig å tilby ytelsesbaserte pensjoner i Norge, men internasjonaliseringen av økonomien har åpnet for det som kalles "Innskuddsbaserte pensjoner", noe som er i skuddet på pensjonsmarkedet. Men innskuddspensjon, hva er nå det?

Mens ytelsespensjon gir oss et noenlunde garantert inntektsnivå ved pensjon, er en innskuddspensjon mye mer prisgitt markedet. En innskuddspensjon er avhengig av hvilken avkastning aksjer og obligasjoner gir på våre oppsparte pensjonspenger. I en innskuddsbasert ordning vil bedriften betale inn ca. 3 % av lønn per år for den enkelte til pensjon. Disse avsatte

pengene plasseres i aksjer og obligasjoner som så setter nivået på din pensjon.

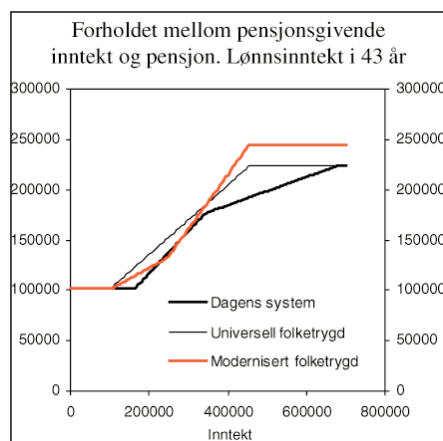
Nå må det også tas med at kapitalen i ytelsesbaserte pensjoner også plasseres i aksjer og obligasjoner, men det er bedriften som sitter på risikoen ved tap, noe som ikke får noen påvirkning på våre pensjoner.

I innskuddspensjoner gis den enkelte ofte muligheten til selv å plassere sine oppsparte pensjonspenger i de fond og aksjer (innenfor enkelte rammer) som de selv måtte ønske. Denne muligheten velges av et fåtall, de aller fleste lar pengene stå urørt på de fondene som forsikringsselskapet i utgangspunktet plasserer dem i.

Hva er best for meg?

Dersom du i dag er omfattet av en tjenestepensjon og bedriften ønsker å endre denne, er dette alltid et ønske om å gå over fra en ytelses- til en innskuddsbasert ordning, aldri omvendt. Med andre ord ser bedriften økonomiske fordeler i å bytte fra ytelses- til en innskuddsbasert ordning. Dessuten har NHO anbefalt alle sine medlemsbedrifter å bytte til en innskuddsbasert ordning.

Når bedriften presenterer en ønsket overgang fra ytelses- til innskuddsbasert ordning legger de frem en beregning modell over hvem som taper og hvem som vinner ved en slik overgang. Ut i fra disse beregningene vil som regel de unge med lang tid igjen til pensjonsalder få en større uttelling



med en innskuddspensjon. De som kommer dårligere ut er personer fra ca. 40 år og eldre, samt de med høyere inntekter.

Det er allikevel et "men" med denne fremstillingen. Disse beregningene forutsetter at det på aksjene og obligasjonene er en 7 % gjennomsnittlig avkastning frem til den enkeltes pensjonsalder! Hvor mye er da 7 %? Hvis vi sammenlikner oss med oljefondet kan det skilte med en gjennomsnittlig avkastning på 3,69 % fra 1997 til 2003. Ser vi på ABBs pensjonskasse kan den vise til en gjennomsnittlig avkastning på 4 %. Nå må det tillegges at vi har vært gjennom en turbulent periode på aksjemarkedet og at ABBs pensjonskasse har vært svært forsiktige når det gjelder risiko, men hvem kan spå utviklingen frem til pensjonsalder? Hvem kan si at avkastningen alltid vil ha en jevn og god stigning i fremtiden. Prognosene på 7 % forutsetter at vi tar en større risiko på markedet enn oljefondet og ABBs pensjonskasse. Med større risiko er det større muligheter for gevinst, men også større muligheter for

SÅ MYE KOSTER DET DEG Å GÅ AV FØR DU ER 67 ÅR

Å gå av «for tidlig» vil koste deg mye med det nye systemet – fra 8 til 5 prosent mindre i årlig pensjon fra folketrygden for hvert år du velger å gå av før du er 67 år.

Din inntekt i dag:	GÅR AV VED:					
	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år
56 860	101 969	101 969	101 969	101 969	101 969	101 969
113 720	103 035	101 969	101 969	101 969	101 969	101 969
170 580	115 994	106 714	101 969	101 969	101 969	101 969
227 440	128 503	118 223	109 228	101 969	101 969	101 969
284 300	152 814	140 589	129 892	120 723	113 082	105 442
341 160	183 377	168 707	155 870	144 868	135 699	126 530
398 020	213 940	196 825	181 849	169 013	158 316	147 619
454 880	244 502	224 942	207 827	193 157	180 931	168 706
511 740	244 502	224 942	207 827	193 157	180 931	168 706
568 600	244 502	224 942	207 827	193 157	180 931	168 706
625 460	244 502	224 942	207 827	193 157	180 931	168 706
682 320	244 502	224 942	207 827	193 157	180 931	168 706
101 969 kr.	= minstepensjon eller garantipensjon, som kommisjonen kaller det.					

tap. Når vi senker prognosene eksempelvis ned til 5,5 % endres fordelingen over hvem som får det bedre og hvem som får det dårligere dramatisk.

Som tidligere nevnte ser bedriften økonomiske fordeler i å bytte fra ytelses- til innskuddsbaserte ordninger. Det vil si at bedriften får mindre utgifter over det lange løp. Samtidig sier bedriften at dersom du står lenge i en innskuddsbasert ordning vil du tjene langt bedre på dette enn en ytelsesbasert ordning. Men dette er to momenter som slår hverandre i hel. For det kan umulig være slik at vi får

mer ut av en ordning som det puttes mindre penger inn i!

Hvem skal ta risikoen?

Når alt kommer til alt er det hvem som skal sitte på risikoen på våre pensjonspenger. Ved en ytelsesbasert løsning er det bedriften som sitter på risikoen og må ta de tap, eventuelt de gevinster som måtte komme uten at det påvirker vårt pensjonsnivå. Ved en innskuddsbasert løsning er det den enkelte arbeidstaker selv som må ta risikoen for tap eller gevinst. Det kan resultere i en mye dårligere pensjon eller en mye bedre pensjon.

Dersom vi er opptatt med sikkerheten i våre pensjonsinntekter er en ytelsespensjon langt å foretrekke foran en ytelsespensjon.

Hva gjør vi i vår situasjon?

Dersom dere skal opprette ny pensjon i egen bedrift eller at bedriften ønsker å endre allerede eksisterende pensjon, kan du klikke deg inn på vår hjemmeside www.rele.no for råd og vink, noe som kan hjelpe deg i forhandlingene.

Lov om allmenngjøring

Av: Kai Christoffersen.

Tirsdag den 23. nov ble det holdt konferanse vedrørende vedtaket i tariffnemnda. Nær 50 tillitsvalgte hadde samlet seg til konferansen som ble holdt ved Dal, utenfor Gardermoen.

Konferansen ble åpnet av Knut Bodding, som er LO sin avdelingsleder på forhandlingsavdelingen. Han tok en kort orientering om historien fra inngåelse av EØS avtalen og bekymring for fri flyt av billig arbeidskraft som førte til bestemmelse om allmenngjøring. Konferansen hadde fått sekretær for tariffnemnda Eli Mette Jarbo til å orientere om selve vedtaket i tariffnemnda.

Det mest spennende punktet var LO advokat Håkon Angell sin redegjørelse om Allmenngjøringslovens boikottbestemmelser.

LO juridiske har gjort en vurdering av bruken av boikott som sanksjonsmiddel og da spesielt i forhold til lov om allmenngjøring.

Boikottloven er fra 1947 og § 1 gir en vid definisjon: "Med boikott mener denne lov en oppfordring, avtale eller liknende tiltak som for å tvinge, skade eller straffe noen tar sikte på å hindre eller vanskeliggjøre en persons eller virksomhets økonomiske samkvem med andre."

Lov om allmenngjøring § 5 gir adgang til å iverksette boikotttiltak når formålet er å fremtvinge etterlevelse av et allmenngjøringsvedtak. Adgangen er reservert organisasjoner med landsomfattende tariffavtale og innstillingsrett.

I henhold til forarbeidene (Ot prp nr 26) vil det ikke være rettsstridig eller utilbørlig å iverksette aksjoner selv om:

- de lønns og arbeidsvilkår som tariffnemnda har fastsatt ikke er krevd av arbeidstakerne i vedkommende virksomhet,
- vedkommende virksomhet er bundet av tariffavtale, men på dårligere vilkår,
- ingen av arbeidstakerne er organisert, eller
- formålet med boikotttiltak er helt/delvis å beskytte egne arbeidsplasser.

Det vil heller ikke være rettsstridig å iverksette boikotttiltak hvor det kun foreligger mindre omfattende brudd på nemndas vedtak.

Aukra og Ormen Lange

Av: Kai Christoffersen.

AkerKværner har sikret seg kontrakter på Ormen Lange til en verdi av 7,3 milliarder kroner som utgjør en vesentlig del av kontraktene som skal utdeles av Norsk Hydro.

Forbundets Olje & Anleggutvalg hadde oppgave med inspeksjon av brakkeriggene på anlegget og jeg ble forespurt om å reise til Aukra for å bistå LO koordinerende Svein Furuli med inspeksjonen. Dette arbeidet ble gjort sammen med representanter fra Fellesforbundet, Arbeidsmannsforbundet og EL & IT lokalt med Svein Ose som skal følge opp anlegget i en hektisk periode.

Brakkeriggene var stort sett helt

nye og de eldste brakkene var 6 måneder gamle, men det viktigste var gode forhold som tilfredsstiller vårt avtaleverk. Låsbart skap og lyse trivelige rom med rullegardin og vannglass. Alt i orden her altså! Men, madrasser er ikke på den standard vi skulle ønske og også her som på andre anlegg er det tynne skumgummi madrasser som de færreste hadde brukt hjemme. Her må det gjøres et stykke arbeid i samarbeid med de andre forbundene som har folk på anlegg, for Arbeidsmannsforbundets avtaleverk er det eneste som sier noe om madrass type og størrelse, men de typene som det henvises til er ikke i produksjon lenger.

Også omvisning på anlegget ble

det tid til og en så fort at dette blir svære greier selv om ikke noe er installert ennå. Hydro vektlegger at alle skal kunne trives og bruker mye penger på velferdssenter, ballhall og pub med mer.

Anlegget i tall og størrelse.

Hovedkontrakten for utbyggingen av Ormen Langes landbaserte stasjon i Aukra er på 4,3 milliarder kroner.

For AkerKværner betyr dette en arbeidsmengde tilsvarende 3.000 årsverk. I den mest aktive perioden i 2006 vil om lag 2.200 personer være engasjert i Aukra.

Det er Aker Stord som er kontraktspartner med Hydro, men også Aker Kværner Elektro får en



LO Koordinerende Svein Furuli med Hydro sikkerhetssjef

sentral rolle under utbyggingen i Nyhamna i Aukra kommune

Operatør:

Norsk Hydro (operatør i utbyggingssfasen)

Norske Shell (operatør i driftsfasen)

Gassco (operatør for Gassled som eksportrørledningen blir en del i driftsfasen)

Beliggenhet:

Feltet ligger 100 kilometer nord-vest av Mørekysten. Prosessering vil skje på Nyhamna i Aukra kommune. Gassen skal eksporteres via en 1200 km. lang transportrørledning til Easington i Sør-England.

Produksjonsstart:

1. oktober 2007

Reservoar:

Feltet ble oppdaget av Hydro i 1997. Reservoaret dekker et område som er omkring 40 kilometer langt og er åtte eller ti kilometer bredt, ca 3000 meter under havoverflaten

Havdybde:

800 til 1100 meter

Brønner:

24 brønner fordelt på 4 havbunnsrammer

Produksjonskapasitet

Kondensat: 6000 til 8500 m³ pr dag

Gass: 70 millioner Sm³ pr. dag



Brakkerom etter standard 2000

Totale investeringer:

66 milliarder kroner (2003), hvorav rundt 46,5 milliarder kroner er knyttet til feltutviklingen og rundt 19,5 milliarder kroner til trans-

portsystemet Langeled. Størsteparten av investeringene vil skje i 2005 og 2006.

Kilde: Norsk Hydro

KRONERULLING TIL STØTTE FOR HEISMONTØRENE KAMP FOR AT NORSKE LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR SKAL GJELDE FOR ALT ARBEID UTFØRT I NORGE.

Oppfordringen går nå til din klubb og/eller deg om å støtte Heismontørene i denne viktige kampen.

Støtten og bidraget sendes til *Heismontørenes Fagforening, Brugt. 14, 0186 Oslo.*

Konto nr. 9008 05 00466. Uttalelser og melding om bidrag kan sendes på E-post heis@heis.no.

The race for the bottom

Av: Geir Ove Bernhoff.

Arbeidslivet er under press da sterke krefter ønsker at arbeidsmarkedet skal fungere som et hvilket som helst marked med kjøp og salg. Det diskuteres og reformeres i alle land. I Norge ser vi utslagene av dette i form av endrede permitteringsregler, innskjerping av sykelønnsordningene, sterk svekkelse av de arbeidsløses kår, angrep på arbeidsmiljøloven og pensjonsordningene.

Kapitalen føler seg ikke lenger forpliktet ovenfor arbeidstakerne og presser dem til å yte mer for lavere pris. Vi ser bl.a. at EU satser på konkurranse ved å avregulere faglige rettigheter. Det eneste den Europeiske fagbevegelse har oppnådd den senere tid er tilbakeslag - tilbakeslag - tilbakeslag. Jakten på profitt har fortrenget solidaritet og en rettferdig fordeling.

Hva skjer i Norge?

Det er nå tre store ting som ligger til behandling i Stortinget. Nr. 1 er forslaget til ny Arbeidsmiljølov (ALLU), nr. 2 er forslaget til ny pensjonsreform og det tredje er forslaget til nytt tjenestedirektiv. Alle tre forslagene vil få dramatiske følger for oss som arbeidstakere og pensjonister i Norge.

Sosial dumping

Forslaget til nytt tjenestedirektiv skal sørge for at det blir mer konkurranse om å yte tjenester på tvers av grensene i EU og EØS området innen 2010. Nasjonale regelverk som hindrer konkurranse må vekk! Direktivet foreslår bl.a. at hvilken som helst bedrift registrert i EU-EØS området skal kunne utføre tjenester/arbeid i Norge og hvor regelverket i bedriftens hjemland skal bestemme lønns- og arbeidsvilkår på disse tjenestene. Direktivet stiller ingen krav til om bedriftene skal ha representanter i det landet der arbeidet utføres. Det betyr at det er



Samling i bunn

ingen å snakke med, langt mindre noen å forhandle med. Det mest provoserende er at kontrollen med det arbeidet som skal utføres ikke er lagt til det landet som arbeidet skal utføres, men til det landet som bedriftseieren har registrert selskapet sitt.

Direktivet gir kyniske og useriøse arbeidsgivere muligheter til å opprette "postkasse-firmaer" i land hvor regelverket er dårligst og hvor lønningene er lavest. Det sier seg selv at Norske seriøse bedrifter ikke kan konkurrere på disse vilkårene. Dette vil derfor åpne alle sluser for "sosial dumping" på tvers av grensene i EU-EØS! Forslaget er et kynisk forsøk på å sette konkurransen over sosiale og miljømessige hensyn.

Arbeidsmiljøet

Også forslaget til ny arbeidsmiljølov vil gripe drastisk inn i vår hverdag. Arbeidsmiljøloven som opprinnelig het "Arbeidervernloven" kom i stand for å beskytte arbeidstakerne mot maktmisbruk og uverdigg utnyttelse som kunne føre til fysiske og psykiske skader. Arbeidsgiverne innså allerede da at arbeidslivet ikke fungerte uten et vern om arbeidstakerne. Det nye forslaget som nå ligger på Regjeringens bord er omdøpt til "Arbeidslivsloven" og tar som første gang i lovens historie inn i seg bedriftens konkurransevne og med dette behovet for fleksibilitet og avkastning.

Forslaget har ikke, som det ble gjort ved omleggingen av loven i 1977, tatt hensyn til de forskningsresultater som arbeidsmiljøforskningen har frembrakt. Dette er noe som bl.a. Statens Arbeidsmiljøinstitutt gir forslaget sterk kritikk for i sin høringsuttalelse.

Endringer som kan nevnes er svekking av oppsigelsesvernet, økt bruk av midlertidig ansettelser, svekking av overtidsbestemmelsene, utvidelse av arbeidstiden og en maktforskyvning til arbeidsgivernes beste med å ta bort myndighet fra de tillitsvalgte.

Den arbeidsmiljøloven som vi i dag har ble båret frem i fra erfaringer, verdier og mål skapt i samarbeid mellom forskere, fagbevegelse og politikere. Siden den gang har arbeidslivet hardnet til i form av økt arbeidsmengde og arbeidstempo, strammere tidsfrister, mer krevende arbeidsoppgaver og mindre pauser/avkobling. Som følge av dette har 20 % av arbeidstakerne fått dårligere helse. Når vi ser det i lys av dette er det nødvendig med en oppstramming av arbeidsmiljøloven og ikke den svekkelse som det nye forslaget legger opp til. Vi kan derfor med sikkerhet fastslå at forslaget til ny Arbeidslivslov vil være en forsterking av de problemene vi har i dag og er ikke egnet til å redusere de fysiske og psykiske belastningene i vårt arbeidsliv.

Mindre til pensjon

Samtidig med forslaget til nytt tjenestedirektiv og ny arbeidslivslov, som begge vil forsterke de fysiske og psykiske belastningene for de ansatte, får vi servert et nytt forslag til alderspensjon som forutsetter at de norske arbeidstakerne skal stå lengre i arbeidslivet! Forslaget går ut på at vi alle skal stå lengre i arbeidslivet for å spare staten for pensjonsutgifter. Dersom du er utslitt som 62 åring og ikke

lenger makter å stå i jobb skal du etter dette forslaget straffes økonomisk slik at du ender opp som minstepensjonist. Ikke nok med det, så foreslår det at de med lav inntekt skal få mindre i pensjon, mens de med høyere inntekt skal få mer. Regjeringen har anslått et innsparingsbehov på 20 % i fremtidige pensjonsutgifter. Forslaget om omfordeling fra fattig til rik vil derimot ikke spare noen ting, men tvert i mot øke utgiftene med 3,5 %. Innsparingen skal skje i form av at vi står lengre i yrkeslivet og en lavere vekst i grunnbeløpet (Grunnbeløpet er faktoren som pensjonen regnes ut i fra).

Selve grunnlaget for innsparingsbehovet kan trekkes i tvil. Forslaget anslår en sterk vekst i antall alderspensjonister i 2025-2100. Selve anslaget som forslaget baserer seg på betegnes av mange som særlig spenstig, samtidig som de ikke tar hensyn til at antall ulønnede under 20 år vil synke i samme tidsrom. Den totale forsørgerbyrden vil av denne grunn ikke være særlig større enn den vi hadde da pensjonsordningen ble innført i 1967. Det som er ekstraordinært er at vi i per dags dato har en svært lav forsørgerbyrde. Forslaget har heller ikke tatt hensyn til den formidable produktivitetsøkningen vi har hatt siden 1967 og som vi sannsynligvis også vil oppleve i tiden fremover.

Daglige endringer

I tillegg til disse foreslåtte endringene møter vi dagens politiske endringer som stadig vedtar omlegging av det lov og avtaleverk som beskytter oss i arbeidslivet. Dette kan vi se på endringene i sykelønnsordningene, svekkelsen av permitteringsreglene, forverringen av de arbeidsløses vilkår osv.

Hvilket samfunn ønsker vi oss?

Spørsmålet går derfor ut til dere som medlemmer og samfunnsborgere - hvilket samfunn og hvilken arbeidsplass ønsker vi oss? Ønsker du at dine barn kun skal få en midlertidig jobb uten den form for beskyttelse som vi har tatt som en selvfølge?

LO har i disse dager gående en kampanje hvor du kan gi beskjed om hva du mener og ønsker. Dine krav og spørsmål skal stilles de politiske partier hvor det skal avkreves hvordan de forholder seg til dette. Kampanjen har fått navnet "LO på din side - Du bestemmer".

La ikke vårt samfunn forvitte under det frie markedets krav hvor den sterkeste rett rår og hvor konkurranse på lavest mulig standard blir et kappløp til bunnen - "Race for the bottom".

ENGASJER DEG!

Det er noe uvirkelig i at tanken om at alle, uansett opphav, skal få gå på en god skole, og at alle, uansett formue, skal få behandling på et godt sykehus, kan fremstilles som et overgrep mot den enkelte.

Hvordan ønsker du at fremtiden for deg og dine barn skal se ut.



**RASKT
ENKELT
EFFEKTIVT**

**Leverandør av festemateriell
til alle typer underlag!**

www.castoras.no



Stafettpinnen

Jeg ønsker å "takke" Glenn Haugland for stafettpinnen, det var en utfordring jeg ikke hadde forventet. Og plutselig var det et navn mindre på julekortlisten min. Men jeg får gjøre et forsøk på å skrive et lite bidrag.

Jeg heter Frank Hegdal og er 26 år. Jeg bor i Sandnes sammen med Christina, men er født og oppvokst i Hauge i Dalane, HAUA. I 1997 fikk jeg lære plass hos Sandnes Elektriske forretning og flyttet til Sandnes. Og slik som det ser ut nå, så blir det nok til at jeg blir værende her.

Etter læretiden fortsatte jeg å jobbe i Sandnes Elektriske forretning, for enkelhets skyld ofte kalt SEF, og det gjør jeg fremdeles. SEF er et relativt lite installasjonsfirma med Expertbutikk og verksted for hvitevarer. Vi driver hovedsakelig med boliginstallasjoner i form av boligblokker og eneboliger.

På grunn av at vi som regel ikke er mer enn 2-3 stk. på



Frank Hegdal

hver plass blir det ikke så ofte at medlemmene i klubben treffes. Dette medfører at vi i styret ikke har god nok kontakt med medlemmene. Og uten god kontakt med medlemmene blir aktiviteten i klubben heller la-ber. Det er ofte slik at det må til et lønnsoppgjør for å få opp engasjementet. I klubben er jeg nestleder for andre året, dette hovedsakelig for at hvis man ikke kan holde munn så er det alltid et ledig verv. Siden vi ikke er så store klubben blir det ikke så ofte at vi har møter eller får forespørsel om hjelp til å løse eventuelle problem. Det blir stort sett avstemming ved sentrale lønnsforhandlinger og de

lokale forhandlingene jobben går ut på.

I fritiden så prøver jeg og holde meg unna sofakroken, med potensial til å bli en svært god sofagris så er det best å holde seg i aktivitet. Det gjør jeg ved å trimme litt på Sports Club. Ellers har jeg en genuin interesse for motorsykler som jeg bruker fine sommerkvelder på, noe vi har altfor lite av her. Og en vinter fryktelig lang. Når jeg ser ut av vinduet og ser snøen som ligger på bakken, er tanken som slår meg - det er altfor lenge til våren.

Det som gjenstår nå er vel et nytt offer for stafettpinnen. Jeg vil utfordre Kjell Gunnar Haugeland ved Aker Kværner Eigersund til å skrive noen velvalgte ord.

God jul!

Frank Hegdal

KRONERULLING TIL STØTTE FOR HEISMONTØ- RENS KAMP FOR AT NORSKE LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR SKAL GJELDE FOR ALT ARBEID UTFØRT I NORGE.

Oppfordringen går nå til din klubb og/eller deg om å støtte Heismontørene i denne viktige kampen.

Støtten og bidraget sendes til *Heismontørenes Fagforening, Brugt. 14, 0186 Oslo.*

Konto nr. 9008 05 00466. Uttalelser og melding om bidrag kan sendes på E-post *heis@heis.no.*

Opprop: Heismontørene streiker for velferdsstaten

Velferdsstaten innebærer lik rett for alle til utdanning, helsetilbud og en trygg alderdom. Bestemmelser som sikrer gode arbeidsvilkår hører også med. Arbeidsmiljøloven, Folketrygden, arbeidstidsbestemmelser, tarifflønn og ordnete ferier er de viktigste elementene i velferdsstaten. Nå vil NHO skru tida tilbake, og gi oss «frihet» fra tarifflønn og arbeidstidsbestemmelser. NHO vil også erstatte offentlige velferdsgoder med private løsninger. Men NHO møter motstand. Heismontørenes streik er en kamp for velferdsstaten.

Hvorfor?

Fra slutten av august har Heismontørenes fagforening vært i streik. Dette er ikke, som mange tror, en streik for høyere lønn til en godt lønnet gruppe. De streikendes hovedkrav er å få til et samarbeid med arbeidsgiverne om tiltak for å sikre at arbeid som utføres i Norge lønnes etter norsk lønnsnivå.

Streiken retter seg altså ikke mot konkurranse. Alle seriøse bedrifter, og ikke minst ansatte av alle nasjonaliteter ønskes velkommen til å konkurrere med de etablerte heisbedriftene. Forutsatt at de tilbyr norsk lønn og norske arbeidsvilkår.

Det mest oppsiktsvekkende med denne streiken er at arbeidsgiversiden har så mye imot å sikre at norske lønns- og arbeidsforhold skal gjelde for utenlandske arbeidstakere. Å by utlendingene svært dårlige lønns- og arbeidsvilkår kalles sosial dumping. Dette vil føre til et arbeidsmarked med første- og annenrangs arbeidstakere. Et eksempel på sosial dumping er hvis heismontører

fra Polen jobber i Norge på slaveliknende kontrakter til under 80 kroner timen. I deler av arbeidslivet har dette pågått en stund, for eksempel i bygg og anlegg, renhold og transport.

Flere yrkesgrupper står for tur

Det er fritt fram for hvilket som helst EU-selskap å bruke hjemlandets lønns- og arbeidsvilkår på oppdrag i Norge. Vi ser at bakkmenn utnytter situasjonen til sosial dumping. At NHO ikke er villige til å avta lefeste en grense mot slike forhold er sterkt urovekkende.

Sosial dumping vil ramme både utlendinger og nordmenn. Hvis fagbevegelsen godtar et system der arbeidstakerene må underby hverandre på lønn for å få jobb, vil det ende med at arbeidsgiveren alene bestemmer lønns- og arbeidsvilkår. Hvis det ikke blir satt en stopper for dette, kan store grupper bli presset til å stå til bedriftens disposisjon over 70 timer i uka til ei svært dårlig lønn. Vi vil få mange sosiale tapere, som ikke har råd

til å kjøpe velferdsgoder på det private marked. Klasseskillene vil øke ytterligere.

Noen forsøker å skape et bilde av grådige heismontører, for på den måten å redusere streiken deres til en snever gruppekamp. Realiteten er at heismontørene fører an i forsvaret av velferdsstaten. Streiken fortjener støtte.

Thorvald Steen, forfatter

Reinulf Steen

Yngve Hågensen

Kari Vogt

Cathrine Sandnes, redaktør

Stein Ørnhoi

Knut Kjeldstadli, historiker

Trond Nordby, statsviter

Nils Christie, kriminolog

Hanne Ørstavik, forfatter

Kjartan Fløgstad, forfatter

Jan Erik Vold, dikter

Hege Rimestad, musiker

Marianne Hølmekbakk, billedkunstner

Sonja Krohn, billedkunstner

Ottar Brox, sosiolog

Anne Krigsvoll, skuespiller

Britta Schmedling, prest

Einar Gelius, sokneprest

Informasjon fra utvalgene

Installasjonsutvalget

Vi står overfor store utfordringer i tiden som kommer, det er derfor godt å se at når vi ruster til demonstrasjon, slik som 11. November, så er vi fra Rogaland Elektromontørforening på plass og viser godt igjen. Dette skal vi fortsette med for å tydelig vise overfor regjeringen at vi ikke står og ser på når de raserer våre forgjengere hardt opparbeidede retigheter.

Videre vil jeg også benytte anledningen til å ønske alle en God Jul, og ikke minst takke for året som er gått.

Med hilsen Kjetel Bjelland.

Studieutvalget

Her er noen ord fra lederen i studieutvalget, det har siden sist vært arrangert medlemskurs i Haugesund, med bra deltagelse. HMS konferansen ble dessverre avlyst pga for liten påmelding. Når fristen hadde gått ut så var det bare 8 som var påmeldt, det blir for få til en konferanse. Kai Christoffersen og undertegnede skal prøve å arrangere konferansen i mars måned. Vi skal arbeide aktivt med denne konferansen for vi anser den som meget viktig for fremtiden, særlig hvis den nye arbeidslivsloven blir vedtatt av Stortinget før jul. Forelesere, jeg har snakket med, ville gjerne komme igjen i mars måned. Til slutt vil jeg ønske alle medlemmer i EL & IT og medlemmer i studieutvalget en god jul og godt nyttår.

Mvh

Thor Einar Amundsen

Rapport fra Oljeutvalget i Rogaland Elektromontørforening!

Det ble ikke levert noen rapport fra oljeutvalget til sist nummer. Grunnlaget for dette er dels at det ble laget en stor rapport fra EL & IT sin olje og anleggskonferanse i Bergen i det nummeret, dels en stor skuffelse over resultatet i tariffoppgjøret 2004 for de områdene vi har ansvar for. Nå er imidlertid dette historie og utvalget jobber nå videre for å fremme saker til beste for medlemmene. Forberedelsene til oppgjøret i 2006 begynner nå!

Olje og anleggskonferansen i Bergen:

Utvalget har evaluert konferansen og kommet til at dette var en bra konferanse. Temaene var aktuelle, innlederne var gode og debatten var bra. Vi konkluder

terte med at forholdet mellom distriktene er i bedring, (Rogaland - Hordaland, Sogn og Fjordane) og at det var positivt at flere distrikt deltok. Men vi er fortsatt av den formening at reise og offshoremiljøet ikke blir ivaretatt på en god nok måte i Forbundet. Oljeutvalget vårt fremla forslag til protokoller for bedriftsinterne særavtaler på konferansen slik det er åpnet for i offshoreavtalen, "tilgjengelig i alle klubber innen oljemiljøet". Vi fikk og vedtatt noen gode uttalelser samt et brev som skulle sendes til LOs ledelse med klage på tvistebehandlingen i LO juridiske. Utvalget vil følge opp den saken spesielt da det er fast punkt på dagsorden i våre møter.

Allmenngjøringsvedtak 7 petroleumsanlegg på land:

Her vil vi følge opp vedtaket nøye fra vår side for å kunne kontrollere at vedtaket blir overholdt. Det ble arrangert en konferanse om hva denne loven vil bety for oss i fremtiden, i Oslo den 23. november. Vi må og ha med at det å allmenngjøre tariffavtalene ikke løser alle problemer, men at det gjerne også skaper flere utfordringer for oss. Vedtaket er lov og utgjør en minstelønn av tariffavtalene (eks.vis er satsen kr.135.70 for vår landsoverenskomst` del).

Selve allmenngjøringsvedtaket er sendt ut til klubbene, men kan fåes ved henvendelse til oss.

LO Olje og Gassutvalgs vår og høst konferanser.

Oljeutvalget mener at det er viktig å få gang på konferansene igjen etter 2 år i dvale. Det har vært en arena der vi har kunnet meisle ut en felles strategi på saker innen oljebransjen, og vårt miljø har der hatt mulighet til å bidra til de beslutninger som tas. Det som har vært årsaken til at en ikke har arrangert konferanser de siste 2 år er uenighet om hvor mye innhold som skal være av HMS og industripolitiske saker. Utvalget står sterkt for at det ikke bare skal inneholde HMS saker og har pr. september 2004 sendt brev til LOs olje og gassutvalg med krav om å oppta konferansene. Det samme har Felles Forbunds Petroleumsforum gjort. Det ser nå ut til at en skal kunne arrangere en konferanse i starten av april 2005.

Avtale mellom 5 Forbund om godkjenning av arbeidstidsordninger:

Utvalget har fått med seg at om ikke en søknad om

arbeidstidsordning fra en klubb inneholder eksakt hva avtalen inneholder, så må dette inn for behandling i LO sekretariatet. I tillegg er det mangler i dagens avtale som vi ønsker å endre. Ut fra dette kommer vi til å sende en oppfordring til forbundene om å samles for å søke å endre dagens avtale til det bedre.

Aksjonsdagen den 11. november. (ALLU, pensjon og sosial dumping)

Det ble avdekket noe dårlig kommunikasjon ut offshore under den politiske streik/markering den 11. november. Det er noe som må rettes opp i fortsettelsen, da en regner med at det blir behov for flere markeringer omkring disse sakene. Vi vil derfor avholde et felles møte med deltakelse fra oljeutvalget i Rogaland og skips- og oljeutvalget i Hordaland i nærmeste fremtid (29 november) for å rette på dette. Vi ønsker å invitere med fagforeningslederne (Ove Toska og Øivind Wallentinsen) og LO koordinerende offshore (Kai Christoffersen).

Oljeutvalget vil ønske alle medlemmer og deres familie en riktig God Jul og et Godt Nytt År.

For oljeutvalget: Leif-Egil Thorsen.

HMS Utvalget

Helse, miljø og sikkerhet har stor oppmerksomhet i bedrifter, media og i de fleste sammenhenger for tiden, men likevel ikke interessant nok til at tillitsvalgte eller verneombud i Rogaland ville på HMS konferanse. HMS utvalget og studieutvalget håper å komme sterkere tilbake til våren med like bra innhold, men med bedre tid og informasjon om konferansen. Det er derfor viktig å diskutere i eget styre saker som bør drøftes på en slik konferanse og sende til fagforeningen som innspill i debatten. Om ikke vi får HMS utvalget til å fungere kan resultat bli at fagforeningsstyret legger ned utvalget og det tror jeg ville være synd.

I Samleskinnen er det flere muligheter til å lage artikler vedr HMS arbeid og også dette nummeret har fokus på Helse og Miljø. I april skal også LO Industri holde sin vårkonferanse og den pleier å ha stort innslag av HMS, men det er veldig offshorepreget og jeg tror vi trenger mer fokus på tradisjonelt industri og hus installasjonsarbeid. Er interessen der fra medlemmer, verneombud, HVO og tillitsvalgte til å arbeide med HMS spørsmål, så kan HMS utvalget sette preg på 2005.

God Jul & Godt Nyttår.

Hilsen Kai Christoffersen.



**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

Hilsen fra Snøhvit Prosjektet

Av: Morten Ravn Hagen.

Vi EL & IT medlemmer som jeg skriver for her oppe i nord, jobber for AKER KVÆRNER Elektro som i sammen med Aker Stord og Kaefer IKM har oppdraget med sammenstillingen av anlegget. Det er et stort anlegg som Statoil bygger. Ingeniørfirmaet Linde har patent på denne typen anlegg og står for tegninger og ekspertise.

Det er mange kontraktører her oppe i høye nord, blant annet AF Pihl står for det anleggsmessige mens Fabricom (eller var det Tractabell) står for tankfarmen.

Her er vi et levende eksempel på en fargerik felle-skap, det sies at det er 32 nasjonaliteter her oppe, det stemmer nok bra. Samarbeidet nasjonalitetene i mellom vil jeg si går fint, der blir ofte litt diskusjon om det er dagsrevyen som skal vises eller de forskjellige nasjonale kanaler.

Her har vi en anleggsleir som tar ca 1300 personer som skal bispises og ha rengjorte rom, og det er klart det gir utfordringer. Det må sies at matkvaliteten er av god klasse, spesielt må nevnes lørdags middagen med hvit duk på bordet, ekstra god middag og drikke (et glass vin/ Øl eller brus) er blitt tatt meget godt imot. I leiren er der også et velferdsbygg med treningsrom, Internett kafé og en pub/oppholdsrom med aviser fra flere steder i Norge samt flere internasjonale kanaler og storskjerm (og under Fotball EM i sommer må det innrømmes at vi norske supportere har noe å lære av blant annet portugisiske).

Dette er i sannhet et nordnorsk industri eventyr hvor avstander og uvante naturfenomen kommer inn. Det med rullegardin får en ny dimensjon her oppe om sommeren, det er også ganske uvant for oss å se reinsdyr i gatene inni Hammerfest. Siden jeg kom opp i begynnelsen av juni har jeg fått med meg blant annet midnattssol og reinsdyr i gatene og nå er vi i starten av mørketiden og venter på hva vinteren vil bringe.

Aker Kværner /Kaefer IKM har chartret eget fly, det er det Færøyske flyselskapet Atlantic Airlines som flyr oss. Flyet går fra Sola via Stord til Alta. Det er flyplass i Hammerfest også, men den har ikke lang nok rullebane, så det gir oss en ekstra bussreise på ca 2 timer. Vi fra AkerKværner Elektro og Kaefer & IKM er ca 400 mann på plassen til en hver tid. Av disse er vi ca 80 mann fra AKEL. Vi går nå en rotasjon som er 14/21 på operatør og formann nivå, dette har gjort at det fokuseres veldig positivt herfra. Det med rotasjon ser jeg igjen hvor viktig det er for den enkelte. Siden det er langt for de fleste å reise er det viktig med lang avspasering, samtidig som vi reiser midt i uka så vi ikke ødelegger noen helger.

Vi jobber for tiden stort sett med kabeltrekk nå, da dette kan ha utfordringer vintertid. Det er en god del meter med kabel som skal trekkes her allerede før "lekteren" kommer fra Spania. Det skal også bli spennende å se hva som er gjort når den kommer, og hvor mye arbeid som må gjøres som "carry over" arbeid. Erfaringmessig vet vi at det som regel er en del elektro og instrument arbeid som pleier å gjenstå. Det er også helt sikkert at det skal totalt trekkes mye kabel. Så blir det jo spennende om den jobben også går til oss.

Før vi begynte her oppe var det ikke måte på hvilke problem vi ville møte. Man kunne mange ganger tro at Melkøya lå på Mars eller Nordpolen. Så begynte vi og opplevde fort det første det vi allerede viste, at 12/9 ikke er noen god rotasjon heller ikke når reisen er så lang. Med litt drahjelp med gunstigere reisekostnader (bringe og hente folk med samme fly) med 14/21, hvis man gikk 12/9 måtte man bringe folk på mandagen returnere flyet tomt og hente folk fredagen med tomt fly

Dette er en liten hilsen fra oss her i nord, vi vil nok komme tilbake med mer etter hvert. Det kommer nok til å bli folk her en stund.



Medlemskurs i Haugesund

Av: John Helge Kallevik og Kjetel Bjelland

Studie og HMS utvalget avholdt medlemskurs i Haugesund i tiden 9. - 11. november i år. Kurset for medlemmer har som mål å sette medlemmene inn i organisasjon, avtaleverk og historie.

Det å være medlem skal bety noe for oss alle. Det handler om å bry seg og engasjere seg i alt som skjer rundt oss, og ikke minst lønns- og arbeidsvilkår. Dette er en viktig del av kurset. Veiledere på kurset var Kjetel Bjelland og John Helge Kallevik. Mange tema ble belyst i kurset.

Forsikringer

Dette med forbundets forsikringer engasjerer medlemmene og i den forbindelse fikk vi Kåre Gundersen med oss på dette kurset for å fortelle om forsikringene vi har i forbundet. Mange fikk mange tips om hva forsikringene inneholder. Tema var utrolig engasjerende for oss alle.

Forbundets historie

Hvordan ble det hele til, hvordan oppstod forbundet,

hva var bakgrunn for den industrielle revolusjonen, hvordan ble det hele til i Norge? Hva med fagopplæring og lønnsforhold for elektrikere fra begynnelsen av? Dette var tema som ble belyst. Mange synes nok historie kan bli kjedelig, men likevel viktig for oss alle. Det er egentlig imponerende arbeid de la ned for oss som viderefører fagforeninger og forbund. Vi må være stolte av våre tillitsvalgte som bygde opp organisasjonen og satsa på å ha eget forbund og fagforeninger for elektrikere.

Organisasjon

Kjetel la frem og viste kursdeltakerne hvordan organisasjonen er bygget opp og hva vi arbeider med. Deltakerne var opptatt av organisasjonen, spesielt beslutningsprosessen. Da i forhold til at det skal skje noe. Eksempelvis hvis myndigheter vil reversere forhold i



arbeidslivet. Hvorfor reageres det ikke mer og hurtigere enn i dag?

LO på din side

Etter en rusletur langs kaien og på vei inn på et vannhull traff vi LO sekretær Svein Fjellheim. Han var i byen for å være med å dele ut fagbrev til nye fagarbeidere. Vi spurte Svein om han skulle være i byen til dagen etter. Det skulle han og ble spurt om han kunne komme innom og fortelle om LO på din side. Sporty som Svein er, møtte han kl 09 00 dagen etter og fortalte om debatten, LO på din side. Det ble et engasjerende innlegg og det var mange som var opp-tatt av forhold til velferdsamfunnet vårt. Han kom blant annet inn på sykelønnsordningen, som er stadig vekk under press, hvor regjeringen vil legge flere byrder på både arbeidsgiver og arbeidstaker. Eksempelvis nå ved statsbudsjettet. Da skulle arbeidsgiveren betale 10 % av kostnaden ved langtidssykemelding. Det vil nok bety færre faste ansettelser for å holde kostnaden nede.

Ny arbeidslivslov

I forbindelse med ny arbeidslivslov for arbeidslivet fikk vi vår leder Øivind Wallentinsen til å orientere.

Han drog opp forholdene i arbeidslivet helt fra den første arbeidervern loven, via klassekompromisset med fredsplikt til i dag med nedbryting av lovverk og hindringer som står i veien for at kapitalen/eierne skal tjene mest mulig penger.

Kursdeltakerne ble veldig engasjerte. De fleste, om ikke alle, hadde ikke fått med seg at det forelå et nytt forslag til ny arbeidsmiljølov. De engasjerte seg utrolig hvor de så at vernet for arbeidstakerne ble smuldret ved et slikt forslag til ny lov. De starta med å lage leserinnlegg til aviser og hjemmesider og ble enige om å lage paroler til den politiske streiken 11. november.

Politisk streik

Alle kursdeltakerne hadde ide dugnad på hva som

skulle stå på parolene. Fagforeningen hadde laget et sett med forslag til slagord. Deltakerne landa på at de ville ha to paroler med følgende tekst:

”Stopp rasering av norsk arbeidsliv”

”Nei til 78 timers arbeidsuke”

Sengelaken og kosteskift ble ordnet. Arbeidet med parolene engasjerte alle. To av kursdeltakerne laget leserinnlegget ferdig på bakgrunn av forslag til tekst de arbeidet med i gruppene. Kurset hadde mange gruppeoppgaver, med 3 deltakere i hver gruppe.

Alle kursdeltakerne deltok i den politiske streiken. Først gikk vi i tog fra Vetco Aibel på Risøy og over brua til Steinparken hvor det var hovedappell av Boye Ullmann fra Jern og Metall i Oslo, og ellers appeller av Per Bjørn Eriksen leder av avd 057 Fellesforbundet og Ommund Stokka LO Ungdom i Rogaland.

Forhandlingsteknikk.

Det siste vi fikk tid til siste dagen var teori til forhandlingsteknikk. Kjetel gjennomgikk hvordan en setter opp krav til forhandlinger, forberedelser til forhandlinger og selve gjennomføringen av forhandlingene.

Avslutning

Kursdeltakerne var fornøyde med kurset og ikke minst at de fikk delta aktivt i den politiske streiken. Mange anbefalte alle medlemmer å delta på denne type kurs. Noen av kursdeltakerne ville gå på flere kurs.

For å gjenta siste del av leserbrevet:

Til dere alle som i dag ikke er organisert!!

Har det noen gang vært viktig å stå sammen, er det NÅ!!

TA ANSVAR og meld deg inn i ditt fagforbund

SAMMEN ER VI STERKE!

Norske arbeidstakere får ikke overtidsbetaling!

Dagsavisen 281104.

Vi er veldig bekymret for utviklingen. Vi står foran en situasjon der vi kommer til å slite ut arbeidskraften vi har i løpet av 20 år, sier LO-sekretær Trine Lise Sundnes i Dagsavisen.

Hun uttaler seg på bakgrunn av en undersøkelse Visendi har utført for Dagsavisen. Den viser at nær en firedel, 23,7 prosent, av norske arbeidstakere ikke får betalt for overtidsarbeid.

Funnene samsvarer med inntrykket LO sitter med om tøffere forhold i arbeidslivet. Stadig flere presses til å gå over fra betalt til ubetalt overtid, mens ar-

beidsgivere kompenserer med å heve lønna.

- Lønnsøkninger kan virke forlokkende, men det er veldig lett å bli lurt, sier Sundnes. Hun mener praksisen er problematisk av to grunner: I mange tilfeller er det ikke kontraktsfestet hvor mange overtids-timer lønnsøkningen kompenserer for. I praksis betyr det at ansatte ender med å jobbe gratis overtid.

- Det er et grunnleggende prinsipp at man får betalt for arbeidet man utfører. I tillegg er det å bake inn overtid i lønna brudd på arbeidsmiljøloven, påpeker Sundnes.

Polske arbeidere i lysebotn.

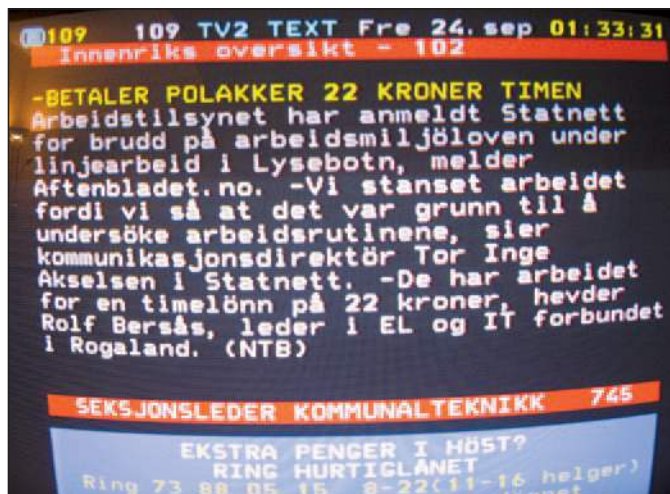
Av: Kai Christoffersen.

EL & IT forbundet ved Distrikt Rogaland avslørte sosial dumping hos Statnett!

Torsdag den 23. september kunne man lese på tekst tv om polske arbeidere som fikk 22 kroner i timen for arbeid hos Statnett i Lysebotn. På ny avsløres det kynisk utnyttelse av billig arbeidskraft og i dette tilfellet var man heller ikke nøye på sikkerheten til arbeiderne. Distrikt Rogaland ba Statnett om å rydde opp, men i stedet opplevde man trening og usaklig argumenter fra Statnett sin side, som tydelig uttrykte at polske arbeidere ikke var mer verdt og at sikkerheten til disse ikke kan ivaretaes på samme måte som om det var sikkerheten til norske arbeidere. Bare tilfældigheter gjorde at ingen omkom, da været i fjellet ble så ille at helikopteret som skulle hente arbeiderne ned fra fjellet ikke kunne fly og hente de ned.

Statnett forsøkte å legge alt ansvar på sitt tyske underleverandør selskap som hadde hentet disse arbeiderne fra Polen. I Polen er de ikke godkjent for å drive med denne typen arbeid og bedriften ble opprettet varen 2004 med en eneste grunn, utleie!

Etter svært mange avis og tv oppslag ba Statnett Veritas gjennomgå intern kontrollen deres for dette arbeidet og resultatet fra Veritas ble holdt hemmelig. Etter press fra journalister og EL & IT forbundet så til slutt Statnett seg nødt til å offentliggjøre rapporten og den hadde avdekket til dels alvorlige feil og mangler i dokumentene for utførelse av arbeidet på linjene til Statnett.



Ivaretakelse av sikkerheten.

Til å ivareta sikkerheten om dårlig vær skulle hindre helikopteret å hente dem, så ble de utstyrt med telt og sovepose. Denne gangen skulle de også få radio kommunikasjons utstyr, men disse polakkene snakket ikke engelsk så det var ingen som ville forstått deres rop om hjelp på radioen likevel.

Når de polske arbeiderne kommer tilbake til våren så skal Distrikt Rogaland følge med at de ikke blir utnyttet, men får lønns og arbeidsvilkår som er til å leve med. Om dere oppdager utenlandsk arbeidskraft og har mistanke om dårlig innlosjering eller annet, så gi oss melding om dette så vi kan forfølge saken videre.

PCB, POLYKLORERTE BIFENYLER

Fra 2005 blir det forbudt med kondensatorer som inneholder det farlige stoffet PCB.

I et av de første numrene av Samleskinnen for snart 9 år siden, hadde vi en reportasje om farlige kondensatorer i lysarmaturene og hvordan våre montører skulle forholde seg til disse som spesialavfall.

I perioden 1960 - 1980, ble det i Norge benyttet 250 tonn PCB i små kondensatorer for lysarmaturer. Kondensatorene viser seg å ha en nærmest evig levetid og flere millioner av dem finnes fremdeles i lysrørarmaturer innendørs og utendørs i større bygg som skoler, sykehus og kontorbygninger i det offentlige, samt en del nærings- og industribygg.

PCB, polyklorerte bifenyler, er en gruppe industrielt fremstilte klorholdige forbindelser med spesielle egenskaper som god isolasjonsevne og stor kjemisk, fysisk og teknisk stabilitet. PCB er også en farlig miljø-

avgift, og utfasing av produkter som inneholder PCB er høyt prioritert fra miljøvernmyndighetenes side. PCB er tungt nedbrytbar, lagres i fettvev, oppkonsentreres gjennom næringskjeden og akkumuleres i kroppen.

SFT kan i enkelte tilfeller gi fristutsettelse, maksimalt tre år. Dess mindre omfang arbeidet har, desto kortere fristutsettelse må en forvente.

Ett nytt problem i dag er isolerglass som inneholder PCB av en størrelse på 200 tonn PCB.

Isolerglass regnes i dag som den største kilden til ny PCB-forurensning i Norge. Statens Forurensningstilsyn beregner at det er flere enn 2 millioner kvadratmeter slike ruter i norske bygg, og at disse inneholder om lag 200 tonn ren PCB.

STOPP forslaget om ny arbeidslivslov!

78 Timers uke!!

Forslaget til ny lov for arbeidslivet (ALLU) åpner for at arbeidsgiver enklere kan bestemme hvor mye, hvor ofte, hvor lenge og når den enkelte arbeidstaker skal arbeide.

En sammenblanding av arbeidstid, pålagt overtid og frivillig overtid kan gi 48 timers arbeidsuke uten overtidsbetaling.

Med en lett gjennomsnittberegning av arbeidstid kan man oppleve å måtte jobbe 78 timer hver uke inntil 16 uker!!

En arbeidsgiver vil ha mer makt over den enkelte, som for eksempel bestemme når en skal avspasere de resterende timer. Da kan ikke den vanlige arbeider planlegge og eventuelt forhåndsbestille en reise fram i tid, og ellers ha det sosiale samværet de fleste har behov for. Dette vil igjen føre til økt sykefravær, noe som de hele tiden prøver å få ned. Samt sikkerheten på jobb vil bli betydelig dårligere grunnet utslitte og trøtte arbeidere.

Midlertidig ansettelse - Inn og utleie av arbeidskraft.

Begrensninger i adgangen til

midlertidig ansettelser foreslås fjernet. Generell adgang til tidsbegrenset ansettelse på inntil 6 måneder og utover dette dersom arbeidstakeren bare trengs for et bestemt oppdrag. Arbeidsgiverne vil ha 1 år. Ordinære oppsigelsesregler inntreffer først etter 4 år som midlertidig ansatt. Ved tvist om ulovlig midlertidige ansettelse må arbeidstaker selv saksøke arbeidsgiver. Midlertidig ansettelse og innleie gir arbeidsgiver et overtak. Den ansatte får økt økonomisk utrygghet, problemer med lån i bank, tap i forhold til sykepenger, ledighetstrygd, feriepenger og pensjonspoeng.

Den frie kapitalismens inntog

Politikere, industriledere og andre offentlige synsere mener i dag at den frie kapitalismen er eneste farbare vei.

Grunnen til dette er at vi "må" følge dens regler eller mangel på regler. Vår tidligere statsminister Kåre Willock, som i sin tid var en pådriver for å åpne opp og frigjøre kapitalismen har nå innsett at dette har gått altfor langt. Han etterlyser rammer og regler for å kunne styre den økonomiske utviklingen.

I stedet for at politikerne jobber sammen internasjonalt for å få på plass globale regler og rammer for kapitalismen, tar de heller letteste farbare vei, nemlig å endre lover og

regler i arbeidslivet for å tilpasse arbeidsfolk den globale kapitalismen.

Dette får dramatiske konsekvenser for arbeidsfolk på tvers av faggrupper.

Nå må fagbevegelsen på banen nasjonalt og internasjonalt, gjennom samarbeid med globale organisasjoner som Attack og Social Forum bli en maktfaktor! Vi kan ikke lenger sitte å se på at våre arbeidsvilkår bli lagt i grus! Regjeringens vilje til å sette forslaget om ny arbeidslivslov ut i livet, samt fjerne dagens arbeidsmiljølov vitner om forakt for dagens arbeidstakere! Den frie kapitalismen vil rasere 100 års oppbygging av sosiale goder som fagbevegelsen har kjempet for. Dette er en sak NHO også bør involvere seg i da konsekvensen av økt fattigdom i befolkningen vil få store følger for næringslivet i Norge.

Til dere alle som i dag ikke er organisert!!

Har det noen gang vært viktig å stå sammen, er det NÅ!!

TA ANSVAR og meld deg inn i ditt fagforbund

SAMMEN ER VI STERKE!!

Atle Landa, Trond Sæle, Thomas Olson, Morten Hansen, Stein Magne Lunde, Alf Roald Helvik, Eivind Nordbø, Kjell Gunnerud, Einar Bastholm, Arild Iversen, Kjetel Bjelland og John Helge Kallevik.



Streikemøte i Steinparken

PERI- ODE	TIL- GJENGE- LIG	▼	KYSK BESTÅR	▼	FLAKS	▼	SISTE FRIST	LAUG HVILE	▼	BRED- BÅND	▼	ØVEL- SEN	STIL- RET- NING
	BALLADE												
NRK- PROG- RAM							FLID			FOTTØY GREVE			
			PLOG				RYGGE		VÆR GLAD I OVER- SETTER				
MAMMA	500 MWH		KJØP- MANN		BYRDEN TURBIN- TYPE						MÅNE		
GNÅL				MALE- RISK									
GRESK GUDINNE													
				IKKE FLER- TALL							LØVTRE		
LØS- NING				FLIRER JEG				KJELKE		TVINNE			
						→			→		↙	100 KVA- DRAT- METER	GÅ FOR LANGT
KONE		EN OLSEN GRIPE				▼	AVSLAG		HÅLKE	ULL- PRODU- SENT			
							STORT PATTE- BARN						
STJELE			SKURE	SMEL- TES ORDNE						DRYSSE		SNOK	
BANE- BRYT- ERE		UHYG- GE				LEKER SPISER			DIGER TANKE				
							TREG						
ORDENS- TALL		GRØNN- SAK		AVIS STUT			= NORGE	REDU- SERE HØRER IKKE					
										LAPPE		BØKER	VERN
FOR- EDLER	ANSIKT					☆	☆		PREG				
					www. kryssquiz. no	LØSTE							

Kryssord nr 4-04

Vinneren av kryssord i Samleskinnen nr 3-04 ble: Magne Lyngnes, Gamles Frøylansvei 8
4311 Hommersåk.

Redaksjonen gratulerer og skrapelodd blir sendt.

Løsningsordet i dette kryssordet sendes til Rogaland Elektromontørforening, Lagårdsveien 124, 4011 Stavanger.
Vi trekkes skrapelodd til vinneren, og løsningsordet må være oss i hende innen 4. mars 2005.

RETURADRESSE:
Rogaland Elektromontørforening
Lagårdsveien 124
4011 Stavanger

*Styret og ansatte i
Rogaland Elektromontørforening
ønsker alle en
riktig god jul og et godt nytt år.*



Rogaland Elektromontørforening
har stengt den 29. og 30. desember.