



Nr. 4/2013 – Årgang 18

Samleskinnen

Medlemsblad for Rogaland Elektromontørforening



God jul

BOIKOTT I RISAVIKA



LOTLITET = TAUSHET



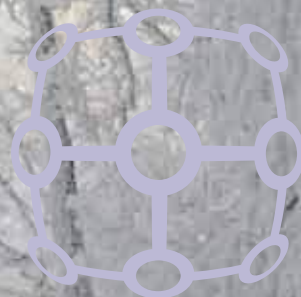
LANDSTARIFFKONFERANSEN



**TRAKASSERING AV
TILLITSVALGT**



Rogaland Elektromontørforening



Samleskinnen

Utgitt av:

Rogaland Elektromontørforening

Lagårdsveien 124

4011 Stavanger

Mandag–fredag 08.00–15.30

Hjemmeside: www.rele.no

E-post: firmapost@rele.no

Telefon:

Stavanger 51 84 04 50

Faks:

Stavanger 51 84 04 80

Leder:

Øivind Wallentinsen: 908 97 703

E-post: wallentinsen@rele.no

Kontomedarbeider:

Olga Kozlova 940 54 269

E-post: firmapost@rele.no

Organisasjonssekretærer:

John Helge Kallevik

Mobil: 908 97 701

E-post:

jhkallevik@rele.no



Egil Willy Kristensen

Mobil: 908 77 702

E-post:

kristensen@rele.no



Annonse:

Ta kontakt med Stavangerkontoret.

Deadline:

Nr. 1-2014 = 2. mars

Nr. 2-2014 = 26. mai

Nr. 3-2014 = 25. september

Nr. 4-2014 = 24. november

I posten ca. 4 uker etter deadline

Ettertrykk med gjengivelse av kilde tillates.

Redaktør: Geir Ove Bernhoff

Mobil nr.: 913 40 240

E-post: geir-ove.bernhoff@yit.no

Redaksjonen: Arbeidsutvalget

Opplag: 2.200

Forside: Geir Ove Bernhoff

Trykk: Kai Hansen, Stavanger

Leder

Jeg skal begynne denne lederen med endringene i rammebetingelsene for permitteringer. Regjeringen har foreslått og fått vedtatt at fra 1. januar 2014 skal arbeidsgiverperioden dobles fra 10 til 20 dager. Det betyr at arbeidsgiverne har lønnsplikt i de 20 første dagene av permitteringen, noe som er en dobling i forhold til gjeldene regelverk. Jeg vil også ta med at arbeidsminister Robert Eriksson (Frp), som står bak forslaget, så sent som i 2009 foreslo å redusere lønnsplikten for arbeidsgiverne ned til 3 dager. Nå sier han at pga. at det er få permitterte sammenliknet med 2009 så er det ok å doble dagene for bedriftens lønnsplikt, i tillegg sier han at han vil at færre bedrifter skal benytte seg av permitteringer. At færre bedrifter skal benytte seg av permitteringer når de har dårlig med oppdrag betyr at Arbeidsministeren mener det er ett bedre alternativ at bedriftene sier opp ansatte ved manglende oppdrag.

Jeg mener denne endringen, som nå er vedtatt, vil føre til at vi får ett arbeidsmarked der flere blir oppsagte fra sin faste stilling. Muligheten for at arbeidstakerne da forblir ledige kombinert med kortere eller lengre oppdrag gjennom bemanningsselskap er stor. Det betyr at arbeidsmarkedet vil utvikle seg mot en stadig større andel av arbeidstakerne forblir "løsarbeidere". Det å ha fast arbeid og inntekt er en av forutsetningen for ett godt liv som inkludere at vi bidrar i samfunnet og at vi har en trygg inntekt.

Hvis vi ser litt lengre frem og Regjeringen gjør alvor av å endre bestemmelsene i arbeidsmiljøloven for å gjøre det lettere å ansette midlertidig vil endringene i arbeidsmarkedet akselerere til det verre. Etter min mening ikke bare til det verre for den enkelte som blir rammet, men for hele samfunnet. En slik utvikling vil også være en fare for at klubbene/fagforeningenes/fagbevegelsens innflytelse svekkes. Det er atskillig vanskeligere å organisere arbeidstakere som er inne på en korttidskontrakt enn hvis de er fast ansatte. Det ligger i sakens natur at de fleste vil være forsiktige med å foreta seg noe som de tror kan være negativt i forhold til mulighetene for arbeid både på kort og lang sikt.

Hvis vi får en utvikling som går i denne retningen vil det også ha betydning for de som beholder sin faste ansettelse. Angrepene og presset på opparbeida rettigheter vil øke gradvis og trusselen vil hele veien være oppsigelser/nedlegging med en argumentasjon om at vi blir for dyre sammenligna med andre. I tillegg vil muligheten til at vi får en rettferdig lønnsutvikling reduseres da det vil være en god del av arbeidstakerne som ikke blir omfatta av tariffavtalene.

Ser vi dette i sammenheng med den situasjonen som nå er ute i en del klubber, der bedriften presser på for å endre lønnsavtalen (LOK §3E), så er det all grunn til å tenne varselampene. Hvis klubbene lar seg presse til å gå med på å etablere "tomme" lønnsklasser, som skal brukes ved innleie, betyr det bare at klubben har startet på nedturen. Vi kan ta den lønnsutviklingen de siste årene til inntekt for at vi verken i elektrobransjen eller byggebransjen som vi er en del av har evnet å få en rettferdig lønnsutvikling. Når lønnsutviklingen i byggebransjen halveres fra det ene året til det andre betyr det sannsynligvis at noen har dårligere lønn nå enn de hadde for en tid tilbake. I elektrobransjen er lønnsutviklingen også gått tilbake om ikke så dramatisk som byggebransjen sett under ett.

Skal vi hindre en slik utvikling betyr det at alle må bidra, både med-

forts. side 3

Innhold

Lederen har ordet	2
Redaktørens hjørne	3
Massiv mobilisering for tariffavtale	4
Landstariffkonferansen i Bergen 2013	5 – 7
Å endre en tariffavtale...	8
Landstariffkonferansene for Energi og IKT	9 – 11
Trakassering av tillitsvalgt i Caverion	12 – 13
Lojalitet vs. Ytringsfrihet i norsk arbeidsliv	14 – 15
Fagutdanningen er under angrep!	16 – 17
Arbeidsledigheten i Europa	17
Statsbudsjettet for 2014	18
Vi må ut av komfortsonen	19
God stemning på julemøtene	20 – 21
Aktiviteter i 2014	21
Ny forsikringspakke i EL & IT Forbundet	22
Halvårsmøte Rogaland Elektromontørforening	23
HMS Konferansen i Sandnes	24 – 25
Stafettpinnen	25
Det nærmer seg fagprøven	26
Kurs 2014 for deg som medlem	27
Godtgjøring for helligdager/høytidsdager og 1. og 17. mai	28 – 29
Vinn en I-pad	29
Hva gjør du med medlemskapet dersom du... ?	30
Uttalelse vedrørende vikarbyrådirektivet, og likebehandling av innleide arbeidstakere	31
Rogalendinger innfiltrerte Hordalandskurs!	32
Til minne om sosialt Europa	33
Rapport fra utvalgene	34 – 35
Foreløpig innkalling til årsmøtet i Rogaland Elektromontørforening 2014	35
God Jul og Godt Nytt År	36

Redaktørens hjørne

Her er årets siste utgave av Samleskinnen som er en spennende utgave med mye variert lesning.



Siden forrige utgave av Samleskinnen har vi i EL & IT Forbundet avholdt våre Landstariffkonferanser innen installasjon, Energi og IKT. Disse konferansene har vedtatt mange gode forslag og enkelte av dem har vi omtalt i denne utgaven. Utfallet på tariffoppgjøret 2014 er allikevel avhengig av hvilken oppgjørsform som LO forbundene faller ned på, samordnede eller forbundsvise.

Samleskinnen omtaler i denne utgaven trakassering av en tillitsvalgt. Hos mange arbeidsgivere opplever vi for tiden mye hardere klima og stadig hardere angrep på tillitsvalgte. En av disse er Caverion, hvor en av deres tillitsvalgte har mottatt en skriftlig advarsel som er begrunnet i jobben har utført som tillitsvalgt. Alle punktene i advarselen er klare angrep på våre rettigheter vi har som tillitsvalgte etter hovedavtalen.

For å underbygge artikkelen om angrepet på tillitsvalgte har vi tatt med en artikkel som beskriver den nye HR-politikken som i dag innføres i våre bedrifter. Denne nye politikken er utarbeidet i USA og er sterkt fagforeningsfiendtlig.

Tariffavtaler og fagbrev er under stadig høyere press for tiden. Dette kan dere lese om i en artikkel om heismontørenes kamp for å forsvare sitt fagbrev og faglige kvalifikasjoner for det personellet som skal arbeide på heiser i Norge. Videre kan du lese om streiken som havnearbeiderne i Norsk Transportarbeiderforbund for tiden kjører. Dette gjelder den demokratiske retten til tariffavtale ved Risavika Havn. Vi er her vitne til et angrep som skjer i hele Europa, et arbeidsgiverangrep for lavere lønn.

Når vi nå går mot jul og mange fridager, er bra å vite hvilke rettigheter og på hvilke nivåer det skal være på helligdagsgodtgjørelsen. Mer av dette kan du lese om i dette julenummeret av Samleskinnen.

Da vil jeg bare ønske alle leserne en god jul og et riktig godt nytt år.

Geir Ove Bernhoff

Fagforeningens styrke, er din sikkerhet!

Fra side 2

lemmer og tillitsvalgte. Det er viktig at vi nå tenker langsiktig og ser for oss hvilke konsekvenser det kan ha, hvis vi er med arbeidsgiverne å gjøre den ene eller andre endringen i gjeldene avtaler på bedriften. Det samme blir det hvis noen velger å se mellom fingrene på bedriftens praktisering av gjeldene lover og avtaler.

Til slutt vil jeg ønske dere alle en riktig god jul og ett godt nyttår.

Oivind

*LO-sekretær Are Tomasgard holder
appell til de mange aksjonistene.
Foto: Geir Ove Bernhoff*



Massiv mobilisering for tariffavtale

Av: Geir Ove Bernhoff

Om lag 200 fagorganiserte demonstranter trosset et kaldt og surt november vær for å vise støtte til Norsk Transportarbeiderforening (NTF) sin kamp for å få opprettet en tariffavtale i Risavika Havn. Fagorganiserte fra Sverige, Danmark, Belgia og England deltok, sammen med fagorganiserte fra Rogaland og resten av Norge.

Det var LO i Stavanger som inviterte til demonstrasjonen den 27. november, som var den andre aksjonen i rekken avholdt utenfor den private havnen, Risavika Terminal.

I følge NTFs forbundsleder, Roger Hansen, dreier dette seg om mer enn en kamp for tariffavtale. NHO Logistikk og Transport ønsker å knekke havnearbeidernes fortrinnsrett til lossing- og lasting i norske

havner. Bedriften og NHO sier at de ikke kan inngå en tariffavtale fordi dagens ordning gir dem et konkurransefortrinn. Dette konkurransefortrinnet er å bruke lavt lønnede utenlandske arbeidsfolk som gratis arbeidskraft for Risavika terminal. Arbeidsgiverne over hele verden går til angrep på denne fortrinnsretten med et ønske om billig arbeidskraft

Under demonstrasjonen var LOs ledelse representert ved LO-sekretær Are Tomasgard. I sin appell pekte Tomasgard på at kampen som NTF kjemper i Risavika, er en kamp som står i havn etter havn i Norge og internasjonalt. Det foregår en massiv mobilisering fra arbeidsgiversiden for å knekke den fortrinnsrett verdens havnearbeidere har hatt i over et hundre år. Kampen føres på vegne av alle arbeidere i Norge og verden som rammes av sosial dumping, sa Tomasgard.

Havnene i Mosjøen og Tromsø blir tatt ut i sympatistreik 7. desember til støtte for kampen som foregår ved Risavika Terminal.

NTF vil aksjonere så lenge det er nødvendig inntil bedriften innser den enkle folkeretten det er å få tariffavtale.



*Det var LO i Stavanger med Rolf Bersås i spissen som sto ansvarlig for aksjonen i Risavika Havn.
Foto: Geir Ove Bernhoff*

Landstariffkonferansen i Bergen 2013



Foto Geir Ove Bernhoff

Landstariffkonferansen i EL & IT Forbundet er det siste felles arbeidsverksted hvor kravene til kommende tariffoppgjør spikres. I forrige nummer av Samleskinnen omtalte vi den kommende Landstariffkonferansen og representantenes forventninger til denne. I dette nummeret presentere vi i hovedtrekk krav som konferansen vedtok og enkelte representantenes synpunkter til dette.



Øivind Wallentinsen

Øivind Wallentinsen, leder Rogaland Elektromontørforening

Prioriteringsdebatten startet tidlig på landstariffkonferansen (LTK) i Bergen. Allerede første dag ble tjenestepensjon løfta frem som et prioritert krav. Fra de som ønsket dette ble

det også sagt at forhandlingene på dette spørsmålet måtte foregå i et samordna oppgjør (Samordna oppgjør betyr at det er LO som forhandler med NHO, som igjen betyr at mulighetene til å foreta endringer i den enkelte overenskomst er veldig begrensa, og alle medlemmene innen NHO-området stemmer over resultatet).

Den tariffpolitiske debatten som var dag 2 handla veldig mye om tjenestepensjon. Tor Arne Solbakken, nestleder i LO, var hoved innleder og brukte meste-

parten av sitt innlegg på å snakke om tjenestepensjon og hvor viktig det var å sette det på topp i forhandlingene i 2014. Han benyttet uttrykk som "det er nå toget går" for å understreke at valget måtte bli tjenestepensjon. Både forbundsleder Hans Felix og forhandlingsleder Jan Olav Andersen fra forbundet fulgte opp argumentasjonen til Solbakken i debatten.

Både under LTK i Bergen og etterpå så er situasjonen slik at Stortinget enda ikke har foretatt de nødvendige vedtakene i anledning en endra tjenestepensjon. Og i forlengelsen av dette er heller ikke overgangsreglene mellom nye og gamle ordninger klare. Representantene fra fagforeningen var også blant de representantene som i debatten stilte spørsmål om 2014 var rett tid å sette tjenestepensjon på topp. Fagforeningens representanter viste til at det var stort behov for å gjøre endringer i de enkelte bestemmelsene i overenskomsten, da i forhold til sosial dumping, §9 bedre rotasjoner og elektronisk overvåking/registrering. Siste dag var dagen da vi etter sakslista skulle diskutere prioriteringer. Redaksjonskomiteen la frem følgende forslag:

Landstariffkonferansen for LOK området er opptatt av at det må etableres brede kollektive tjenestepensjonsordninger i privat sektor. Slike ordninger må etableres i tariffoppgjør for å sikre innflytelse for arbeidstakerene.

Et slikt mål nåes best i et samordnet oppgjør. EL&IT Forbundet går inn for å ta en slik kamp ved oppgjøret i 2014.

Dersom oppgjøret i 2014 gjennomføres som et forbundsvist oppgjør eller at det på andre måter er et rom for forhandlinger på den enkelte overenskomst er følgende områder innenfor Landsoverenskomsten i prioritert rekkefølge:

1. Heve 3A lønn ved å overføre verdi fra 3E.
2. Forbedre § 9 særlig rotasjonsordninger på landanlegg.
3. Forbedring i § 4 A,C og D samt Akkordtariffen.

Forhandlingsutvalget har fullmakt til å beslutte endelig omfang og innhold i kravdokumentet som fremmes ved forhandlingene i 2014 på grunnlag av vedtak fattet på konferansen.



Geir Ove Bernhoff

Geir Ove Bernhoff – klubbleder Caverion Stavanger

Rogaland Elektromontørforening hadde mange gode forslag med seg i sekken som vi selv sagt ønsket å få gjennomslag på. Ett av de viktige forslagene var å heve grunnlønnen (LOK § 3A) opp mot reel lønn. Dvs. nærmere den lønnen vi får utbetalt. Vi mener dette er et viktig grep for å hindre utviklingen av sosial dumping, hvor bedrifter vrir seg unna likebehandling ved å kun betale grunnlønn til utenlandsk arbeidskraft. Dette forslaget fikk vi full gjennomslag for.

Under samme paragraf ble det også vedtatt å kreve at ledigtid og reisetid skal betales med full lønn.

Når det gjelder fagopplæring fikk Rogaland gjennomslag for å kreve at fagarbeidere som har ansvar for lærlinger skal gis instruktørkurs. Det er viktig at vi hever kvaliteten på fagutdanningen hos våre lærlinger. Nå vi i dag opplever en stadig større konkurranse i form av billig arbeid fra Europa, er det viktig at vi kan skilte med en høy faglig kompetanse hos våre montører. Dette er et fortrinn som det billige arbeidsmarkedet ikke kan tilby.

Rogaland fikk også gjennomslag for å kreve lønn

for 7,5 time på jul- og nyttårsaften samt 100 % betaling fra fredag ved arbeidstids slutt til arbeidstid start mandag morgen.

Et stort problem som opptar mange klubber er innføringen av elektronisk overvåkning. På dette punktet fikk Rogaland inn kravet om at bedriftene ikke kan innføre elektronisk overvåkning før det foreligger en avtale mellom klubb og bedrift. I dag er det så å si fritt frem for bedriftene å overvåke nesten hva det skal være. Et krav om avtale vil kreve at klubbene er enig i overvåkingen før den kan iverksettes.

Et annet viktig forslag vi fikk inn i kravsdokumentet går på pensjonsbetaling for ansatte som har fri fra bedriften for å utføre offentlige verv. Tjenestepensjonen vi i dag betales inn av arbeidsgiver beregnes ut i fra din reelle lønn. Dersom du da har f.eks. tillitsvalgt har fri fra din arbeidsgiver for å delta på et møte i fagforeningen, er det mange arbeidsgivere som ikke tar disse timene med i beregningsgrunnlaget for pensjonen. Dette betyr at vi taper pensjon på å gjøre en oppgave for medlemmene. Kravet er da at også disse timene skal det innberettete pensjon for.

I forhold til reisebestemmelsene i § 9 og Offshoreavtalen er det Leif-Egil Thorsen som omtaler disse.



Leif-Egil Thorsen

Leif-Egil Thorsen - klubbleder Aker MMO

Det var en god konferanse, og det ble gjort mange gode vedtak i Bergen. Spesielt var det bra at forslagene til endring av innstilling både på LOK § 9 og offshore ble vedtatt uten at andre forslag fra heftet ble vedtatt. Det tyder på stor enighet rundt disse punktene. Det ble og prioriteringer innen disse punktene som også er positivt. Innen offshoreavtalen ble forholdene for uregelmessige turer topp prioritet, med nattarbeid som nr. 2. På LOK § 9 ble fri hjemreise etter en uke topp prioritert, med betalte pauser og betalt reise som de neste på listen.

Når det gjelder prioriteringer totalt, ble dette 1: LOK § 3A 2: LOK § 9 3: LOK § 4 akkordavtalen og produktivitetsavtalene. Dette er etter vår mening en prioritering

Som er bra, men vi fra Rogaland ønsket at også Elektronisk overvåking skulle bli med i prioriteringen, da dette også fikk stort fokus på konferansen. Det Rogaland er misfornøyd med er vedtaket om oppgjørsform, der det ble flertall for samordna oppgjør, med tjenestepensjon i fokus. Det er viktig med pensjon, men vi mener at dette ikke burde være prioritert i 2014. Så får vi se i januar hva LO bestemmer.



Kent-Erik Larsen

Kent-Erik Larsen – klubbleder i Rogaland Elektro

Konferansen i Bergen var etter min mening tidlig tatt over av forslaget om et samordnet oppgjør for pensjon. Uansett resultatet tatt i betraktning så fikk Rogalands delegatene frem sine bekymringer om et overvåket arbeidsliv. Den største overraskelsen fra min side var at akkorden ble satt så høyt på prioriteringene, men så jobber jeg jo i Rogaland som dette er et fjernt fenomen for de fleste.

Opplevelsen av min første LTK (Landstariffkonferansen) var at det ble satt for mye tid til politiske innledninger i forhold til tiden som ble brukt til behandling av innkomne forslag på landsoverenskomsten. Jeg må bare gi ros til dem som var dirigenter som guidet oss gjennom konferansen, fabelartig arbeid etter mitt syn.

Det er selvfølgelig lett å stå med pekefingeren i etterkant, men i alt var dette en svært positiv opplevelse. Oppfordring til Dere alle er å levere inn forslag til representanter og eller observatører, det kan jo være at faktisk Du/Dere også lærer noe nyttig i forhold til din arbeidsplass, miljø og fagforening. Jeg kan si i løpet av mine snart fem år som tillitsvalgt har jeg fått mye kompetanse, trygghet og ikke minst selvsikkerhet ved å delta på aktiviteter i vår fagforening og som representant i min første LTK.

I et ønske om et bedre arbeidsliv trengs det engasjerte medlemmer. Utfordringer er det nok av, så det er alltid behov for flere i fagforeningen.



Christopher Fagerland

Christopher Fagerland – Styremedlem Caverion Stavanger

Jeg har ved Landstariffkonferansen (LTK) vært observatør i fra klubbstyret i Caverion Norge AS. Jeg vil ytre mitt syn i et kort sammendrag om hvordan det var å delta på denne konferansen

for første gang.

Vi var en god gjeng fra Rogaland Elektromontør Forening (RELE) som på mandags morgen reiste fra Sola flyplass til Bergen by. Jeg må si det var god stemning i fra første stund. Vi ankom litt i siste liten til første dag på konferansen, men ble fortsatt på riktig plass og det i grevens tid. Det startet så bra og vi fikk en god innføring i gjennom åpningstalene. Valg av møteledelse, redaksjonskomite og valgkomite var ren plankekjøring i denne forsamlingen. Etter en tale fra Øyvind Wallentinsen så var det på tide med en

matbit. Politisk innledning og debatt havnet litt over mine egne ører, men RELE folkene hjalp meg på vei. Beretninger fra utvalgene, vedtekter og forslag til fellesordningene (ELBUS og t-gebyret) avslutter en litt travel førstedag her på konferansen. Kvelden er her, mat, drikke og en liten titt på byen var på sin plass før natten kom for å gjøre klar til neste dag.

Mye fin musikk og kulturelle innslag er vår start på dagene, dette må sies å være svært behjelpelig når det kommer til det å våkne til og være klar til hva enn konferansen skulle bringe.

Akkordkampanjen, «Etter valget» og tariffpolitisk debatt. Kort sagt, TUNGT STOFF er på planen for dag 2. Dette tar veldig på, i hvert fall for meg selv som er helt ny på dette. Det argumenteres og debatteres om en annen, litt faller inn og litt faller ut, men i helheten får jeg inn poengene. Vi avslutter som dagen før, med mat og drikke og en liten titt på byen. Det tar på å være teoretisk hele dagene kjenner jeg på meg selv, som til vanlig er montør og aktiv. Det er mye nytt, mye interessant og beklagelig noe som tar forbi.

Tredje dag er kommet, endelig tar det seg opp med debatt og stemming. Det går fort i svingene og man skal virkelig følge med for å få med seg alt. Mye gode meninger og synspunkter kommer frem og jeg kjenner virkelig at noen av punktene treffer meg. Timene flyker mens «vi» jobber oss gjennom punkt for punkt, og til slutt så er det over litt for fort. Det må dras ut litt lengre enn planlagt, men vi får holde ut. En time for oss selv til å slappe av og kle oss opp, for i kveld er det tid for konferansemiddag. Oppmøte i resepsjonen og felles vandring bringer oss til Håkonshallen. Her får vi en gjennomgang (i korte trekk) av Norges historien som omhandler denne storslåtte hallen. Det engasjerer oss å se og høre om de historiene som ligger bak denne tidligere kongens hall, men vi er alle klar for litt mat. Vi ble plassert i kongens steinhall som fortsatt har tronen på sin plass, en tale og to får åpne til bords og serveringen kan starte. God mat og drikke kan vel ingen si i mot at ble servert, og ikke minst en svært underholdene akt med kasserolle musikk, stepping og trekkspill. Vittige ordspill kommer frem før det nå ble litt alvorlig. Et av våre eldste medlemmer trer nå av og sier seg ferdig med å delta på LTK, en rørende tale fra denne mann bringer salen i sammen. Vi takker for følget og ønsker god tur videre.

Så var vi ved veis ende. Siste dag, siste saker og siste avstemming er i gang. Valg og avslutning står for tur før veien skal igjen lede oss hjem. Jeg vil avslutte med å si at dette har vært en svært lærerik og kjekk opplevelse. Jeg har fått et større syn på vår fagforenings arbeid og kultur. Ikke minst har jeg hatt 4 fantastiske dager her i sammen med både bekjente og ukjente som til slutt ble bekjente. Jeg takker for nå og må si at dette kan og vil jeg gjerne få oppleve igjen.

Å endre en tariffavtale...

Av: Geir Ove Bernhoff



I forrige utgave av Samleskinnen startet vi en ny artikkelserie som går ut på å følge et nytt tarifforslag, fra det blir unnfanget til det blir en bestemmelse i Landsoverenskomsten. Forslaget som vi valgte å følge var kravet om avtale på elektronisk overvåkning. Dette betyr at bedriften ikke skal kunne innføre elektronisk overvåkning før det foreligger en avtale mellom klubb og bedrift.

Kravet som Rogaland Elektromontørforening sendte over til behandling på Landstariffkonferansen i Bergen lød som følger:

«Bedriften kan ikke innføre elektronisk registrering/overvåkning av bedriftens biler eller annet personlig utstyr før det foreligger en avtale mellom klubb og bedrift. Videre må det innhentes personlig samtykke fra de personene som blir omfattet av registrering/overvåkingen før registrering/overvåkingen kan innføres.

Før en ordning med registrering/overvåkning av personell kan avtales, skal bedriften og de tillitsvalgte diskutere andre mulig alternativer.»

Alle forslag som ble innsendt for behandling på Landstariffkonferansen ble først behandlet i en innstillingskomite. Denne komiteen ble sammensatt av 1 person fra installasjon- og 1 fra oljeutvalget, samt de organisasjonssekretærene som har ansvar for de enkelte tariffområdene. Innstillingskomiteen ga en positiv tilslutning til Rogalands forslag.

Forslaget ble lagt inn under § 16 i Landsoverenskomsten, uten noen endringer på ordlyden i forslaget, og med en anbefaling til Landstariffkonferansen om å tilslutte seg forslaget.

Det var mange av representantene på Landstariffkonferansen som talte for en avtale på elektronisk overvåkning. Forslaget ble da naturlig enstemmig

vedtatt. Videre la Rogaland frem et tilleggsforslag om at elektronisk innsamlede data ikke skulle kunne lagres lengre enn 1 år. Dette forslaget ble også enstemmig vedtatt.

Forslaget skal nå innarbeides i kravdokumentene som EL & IT Forbundet skal overlevere vår arbeidsgiver motpart, Norsk Teknologi. Hvorvidt det blir forhandlet på forslaget er avhengig av hvilken oppgjørsform som LO og forbundene blir enig om å kjøre i kommende tariffoppgjør. Som det er beskrevet i artikkelen om Landstariffkonferansen i dette nummeret, ønsket flertallet å gå inn for et samordnet oppgjør. Et samordnet oppgjør betyr at LO forhandler på vegne av alle sine medlemsforbund ut i fra et felles krav. Felleskravet som er aktuelt i det kommende tariffoppgjør dreier seg om en avtale på tjenstepensjon. Å få tjenstepensjonene tariffestet med forhandlingsrett.

Dersom flertallet av forbundene i LO ikke ønsker et samordnet oppgjør, må forbundene forhandle hver for seg og hvor de da fremmer sine spesifikke krav. Dette kalles forbundsvise oppgjør, og det er her kravet om en avtale for å regulere elektronisk overvåkning blir aktuell.

Vil du vite hvordan dette går må du følge med i neste utgave av Samleskinnen.

Landstariffkonferansene for Energi og IKT

Samleskinnen har invitert energi og IKT sektoren i EL & IT Rogaland til å skrive noen ord om deres kommende tariffoppgjør og deres prioriterte krav.

Landstariffkonferansen på KS 4-6.11.2013

Medlem av forhandlingsutvalget på KS



Rolf Bersås.

Først litt historikk fra energisektoren i EL & IT Forbundet. For ca 20 år siden hadde alle energiselskapene i Norge arbeidsgiver tilslutning til KS (Kommunenes sentralforbund).

I løpet av de siste årene har flere og flere hoppet over til NHO som arbeidsgiverorganisasjon.

Min oppfatning av denne tariffhoppingen er at bedriftene gjør dette med ett mål, det

er å endre pensjonsordningen til de ansatte på elverkene. Elverkene har hatt en bruttopensjonsordning på 66% siden den ble innført i kommunene. Ved å hoppe over til NHO som har en svakere pensjonsbestemmelse i tariffavtalen, kan bedriften elegant lukke brutto ordningen, for så å la de nyansatte få en innskuddsordning som er langt dårligere enn brutto ordningen på 66% av lønna.

Så pr dags dato er det sann ca hundre små og mellomstore elverk er igjen på KS tariffavtalen.

Etter min oppfatning vil både de ansatte og eierne av elverka være fornøyd med å stå i KS i fremtiden. Dette på grunn at de har en sterk tilknytning til sin eierkommuner.

Tariffkonferansen 2013 på KS kan kanskje regnes som starten på en ny epoke. Vi har startet på et løp med å prioritere tariff kravene noe sterkere enn før. Men langt fra så sterke føringer som Landsoverenskomsten gjør. Men det er nå en start.

KS sine krav er opp delt i to bolker som er økonomiske krav og tekniske krav. På de økonomiske prioriterte kravene står økt kjøpekraft, heving av minstelønssatsene opp til reelt nivå, innføre tillegg for leder for sikkerhet og leder for kobling. (Her har NHO avtalen 5500.- mens KS avtalen har 0.-), gjennomgang av de økonomiske kompensasjonene for vakt.

Litt om minstelønssatsene opp på et reelt nivå. Tariffavtalen har i dag en minstelønnsats på kr 355.000.-, mens reelt lønnsnivå på bedriftene ligger fra 450.000.- til 510.000.-.

Teknisk prioriterte krav er å sikre pensjonsbestemmelsen i tariffavtalen. KS bedrift som arbeidsgiver ønsker å ta bort vetoretten i tariffavtalen. Vi måtte i megling på grunn av dette i 2012.

Vi vil tariff feste retten til avspasering i avtalen, i dag er det en henvisning til Arbeidsmiljølovens bestemmelse. Denne regner vi som en utsatt sak i avtalen. Bestemmelsen forsvant ut av AML under Bondevik regjeringens endring av AML. Men vi måtte også gå noen runder med de rød/grønne etter de overtok regjeringsmakten, for å få de tilbake.

Inn og utleie problematikken er et prioritert krav. Samtidig må en forsterke bestemmelsen om personovervåking.

Mindre viktige økonomiske krav er.

Endring i stillingskodesystemet

Tillegg for faglig veileder/ instruktør

100% overtid etter arbeidstids slutt på fredag

Reisetid må godtgjøres som arbeidstid

Tekniske krav som er mindre prioritert. Reisebestemmelse, EVU krav om tallfesting av en uke i året.

Alle disse kravene ble enstemmig vedtatt på tariffkonferansen og de vil være et god grunnlag for tariffoppgjøret 2014.

Tariff konferansen Energi Norge 2013

Av: Rune Eia



Rune Eia.

Vi var 5 delegater og 2 observatører fra Rogaland som deltok på tariffkonferansen for energioverenskomsten mellom EL & IT forbundet og NHO. I forkant ble det fra Rogaland Energiforening innsendt besvarelse på debatteftet etter behandling i klubbene. Konferansen forløp seg ganske tradisjonelt med innledninger,

debatter og gruppearbeid med påfølgende behandling av tariffkrav til hovedoppgjøret 2014.

Det er av året hele 15 selskaper som har meldt seg ut av KS bedrift, og som vurderer innmeldelse i Energi Norge (NHO). En antar at motivasjonen for dette i stor grad skyldes at pensjonsavtalen i KS sin tariffavtale nærmest er umulig å gjøre endringer på lokalt. I NHO er det ingen tarifferte pensjonsavtaler og den offentlige brutto pensjonsordningen blir ofte lukket og erstattes av innskuddspensjon. Det er også blant annet dårligere vilkår når det gjelder tillitsvalgt tid og kompensasjon for vakt i energi Norge avtalen. Selskapene er av forskjellig størrelse og har følgelig forskjellige utfordringer. Tariffhopping, særavtaler, inn - og utleie, eierstruktur, pensjon, medlemssammensetning er diskuterte temaer.

Det ble valgt forhandlingsutvalg, representant til neste tariffkonferanse og vedtatt 6 uttalelser.

Oppgjørsform

Samordnet oppgjør dersom tjenstepensjon blir en hovedsak (med forbundsvise tilpasninger.) Om pensjon ikke blir tema, forbundsvis oppgjør med følgende prioriterte krav.

Prioriterte krav:

Minstelønnsatser §7 Skal i størst mulig grad gjenspeile den reelle lønnen. Nye minstelønnsatser Sikre norske arbeidsplasser ved at utenlandske bedrifter må konkurrere på like vilkår. Begrense sosial dumping

Bedre reisebestemmelser Forbedre §.12 Oppdrag med Nattopphold utenfor hjemmet.

Vakt og beredskap Det skal ikke være anledning til å inngå avtaler om vakt/beredskap/ringelister som ikke omfattes av §14 – hjemmevakt i overenskomsten.

Oppsummerte øvrige krav: Etter- og videreutdanning Pensjonsalderen øker og vi må jobbe for å tilrettelegge for at folk kan stå lenger i arbeid. Med sikte på at arbeidstakerne i fremtiden skal kunne kvalifiseres til de ny arbeidsoppgavene som utviklingen fører med seg, og skal kunne oppfylle de krav de som i fremtiden vil bli stilt, er det av stor betydning å tilrettelegge for systematisk EVU. Krav: 1 ukes årlig etter- og videreutdanning med full kompensasjon og dekking av skolemateriell.

Arbeidstid § 9 Normalarbeidstid inn i tariffen. Tiden man er disponibel for arbeidsgiver skal defineres som arbeidstid. Begrepet Arbeidstid § 9 Normalarbeidstid inn i tariffen. Tiden man er disponibel for arbeidsgiver skal defineres som arbeidstid. Begrepet effektiv arbeidstid strykes. Sikre dagens arbeidstid med 7,5 timers dag og 37,5 timers uke i tariffen, i tilfelle denne forsvinner fra AML.

Forbedre overtidssatsene 100 % fra fredag etter arbeidstid til mandag morgen Kompetansekrav: for å utføre arbeid innenfor energibransjen skal norsk utdanning og fagbrev gjelde, eksempelvis energimontørfagbrev. De som ikke har norsk fagbrev skal og opp til fagprøve i Norge. Den som utfører arbeid innenfor energibransjen må kommunisere på norsk. Sikkerhet i arbeidet, kvalitetsmessig utførelse, sikre norske arbeidsplasser.

Faglig veileder / instruktør Det innføres stillingstillegg for veiledere. (15000,-) . Dette for å holde en høy kvalitet på fagopplæringen.

Ny § Elektronisk overvåking.

Pensjon

Ved LTK i 2011 ble det vedtatt: «Pensjonsutvalg; Kravet om pensjonsutvalg sendes over til forbundets administrasjon». Vi kan ikke se at dette er blitt fulgt opp og gjenreiser kravet.

Forbundet må ta initiativ ovenfor Fagforbundet slik at vi sammen kan starte et arbeid opp mot departementene. Dette arbeidet må starte opp i januar/februar slik at vi har nok tid til å gjennomgå konsekvensene av pensjonsreformen i forkant av lønnsoppgjøret.

Vi krever forbundet setter ned et utvalg som skal arbeide med å synliggjøre forskjellene mellom de forskjellige pensjonsordningene frem til lønnsoppgjøret 2014. Dette for å øke kompetansen for tillitsvalgte og ansatte/valgte på forbundskontoret.

Krav: Tjenstepensjonsdelen i offentlig tjenstepensjon levealderjusteres ikke. Samordningsreglene for offentlig tjenstepensjon endres tilsvarende.

Kravet om pensjonsutvalg oversendes til administrasjonen og bes tatt opp på Landsstyremøtet desember 2013.

Landstariff konferanse for IKT/Spekter 11-13.november-13

Av: Paula Torgersen



Paula Torgersen.

Det var første gang vi i Klubb Kundeservice deltok på LTK – IKT som medlemmer i IKT bransjenes Fagforening.

Vi møtte en dag i forkant for å gjennomgå det som var viktig og skulle tas opp.

Det ble fordeling av oppgaver, hvem som skulle gjøre hva. Dette for at vi

skulle vær mest mulig forberedt.

Det første vi måtte fremme var at vi må få et vedtak på at alle må få tilsendt program og papirer 3 uker i forkant av konferansen, slik at alle har mulighet å være forberedt til konferansen, og ikke slik som nå at papirene ikke blir utsendt rett før konferansen skal holdes.

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Det var 73 deltakere med stemmerett som møtte til LTK-IKT på Hamar. Nestleder i Forbundet Vidar Hennum som åpnet møte. Jan Olav Andersen hadde innledning til Tariffpolitiske utfordringer

Ellers holdt Øystein Smestad Klubb Ricoh og Trine Eidesmo klubb Geomatikk innledning om tariffpolitiske utfordringer sett fra klubbkontoret.

Kristine Neraard fra FAFO, om Frontfaget – bakteppe og utfordringer.

Jan Olav Andersen kom med Forbundets kommentarer.

Dag 2: Hovedoppgjøret 2014 v/Øystein Gudbrands, LO/ Stat.

Her hadde også Øivin Juul Schjetne fra klubb Relacom og Per Gunnar Salomonsen IKT-bransjens fagforening innledninger

Innledning av Maria S. Walberg, fra LO's Sam-

funnspolitiske avdeling

Det ble jobbet i de forskjellige grupper der en gikk igjennom egne krav til endringer i egen overenskomst.

Det var fra gruppe Spekter, gruppe Telenor, gruppe IKT NHO direkteavtale, gruppe IKT og serviceelektronikk Virke + Virke direkte og gruppe Standardoverenskomst HK/NHO.

Dag 3: Reidunn Wahl og Jan Henrik Larsen hadde innledning i forbindelse med innleie og kampen om faste ansettelser.

Redaksjonskomiteens forslag ble gjennomgått og stemt over.

Til slutt ble det foretatt valg i de forskjellige utvalg i de forskjellige gruppene

Det ble valgt forhandlingsutvalg på IKT overenskomsten Spekter Overenskomst for Telenor, overenskomsten for IKT og service elektronikk.

Det ble også valgt et koordinerende Tariffutvalg IKT og Arrangementskomite 2015.

Det ble vedtatt følgende uttalelse og vedtak:

Ny regjeringserklæring tar Norge mot Høyre.

Forsvar Velferdsstaten og faglige rettigheter

Strengere krav mot overvåking

Uttalelse til støtte for de organiserte i Canon i kampen for å få tariffavtale.

Tariffpolitisk uttalelse

Og diverse tariffkrav fra de forskjellige overenskomstene.

Forbundsvist oppgjør.

Trakassering av tillitsvalgt i Caverion

Av: Øivind Wallentinsen

En tillitsvalgt er valgt på grunnlag av tillit gitt av de medlemmene som har valgt ham eller henne. Dersom denne tilliten forsvinner er det medlemmenes fulle rett til å kaste vedkommende som tillitsvalgt. Som følge av denne tilliten er det en selvfølge at den tillitsvalgte fremmer og kjemper for de saker som opptar medlemmene. Dette er en rett som er nedskrevet i det organiserte arbeidslivets grunnlov; «Hovedavtalen».

Hovedavtalen er en avtale arbeidsgiverne og arbeidstakerne har skrevet under på og derfor begge er forpliktet av. I Hovedavtalens kapittel 2-1 står det blant annet: «For at organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere skal sikres bred oppslutning og derigjennom fylle sin funksjon som sentrale samfunnsaktører, er det av avgjørende betydning at det i forhandlings- og konfliktsituasjoner vises respekt for organisasjonenes interesser og at ingen at partene opptre på en måte som svekker hverandres posisjon».

I Caverion har ledelsen brutt denne bestemmelsen ved å gå til angrep på den tillitsvalgte for å svekke hans posisjon som tillitsvalgt. Dette har de gjort ved å gi vedkommende skriftlig advarsel på grunnlag av de rettigheter og plikter den tillitsvalgte har ovenfor sine medlemmer.

Sakens kjerne har sitt utgangspunkt i innføringen av elektronisk overvåking av bedriftens tjenestebiler. Denne prosessen startet ved at ledelsen plukket ut personer som de ønsket å ha med seg i en arbeidsgruppe som skulle se på alternativer til manuell kjørebok. Det viste seg tidlig at ledelsen allerede hadde bestemt seg.

På EL & IT Klubbenes årlige tillitsvalgtkonferanse den 21.3.2012 var daværende direktør i Norge invitert til å delta i en diskusjon om dette emne. Direktøren meldte avbud til denne konferansen, og samme dag som han skulle deltatt la han ut følgende nyhetsmelding på bedriftens intranett: «I Norge har vi valgt å innføre GPS til erstatning av kjørebok, og i denne fase så omfatter ikke prosjektet flåtestyring. YIT Norge vil først se på erfaringene fra de andre landene,



Trakassering av tillitsvalgt i Caverion.

og eventuelt senere vurdere om flåtestyring også skal innføres i Norge». Dette skapte selvfølgelig stor forargelse blant de tillitsvalgte på konferansen.

Etter dette foregikk det en stor aktivitet og aksjoner på alle plan blant de organiserte medlemmene i bedriften. Disse motreaksjonene førte etter hvert til at ledelsen måtte trekke tilbake deler av overvåkningsprogrammet som de hadde vedtatt å innføre. Ledelsen var sannsynligvis ikke «happy» med en slik retrett, og syndebukker skulle utpekes. I denne vendettaen ble en av de tillitsvalgte for EL & IT klubbene plukket ut som største syndebukken.

Ledelsen kalte inn vedkommende på et møte hvor de gav ham skriftlig advarsel på følgende punkter:

- NN utsendelse av e-post via YITs e-postsystem til medarbeidere der han har gitt ut feilaktig informasjon ifm. innføringen av elektronisk kjørebok i YIT, til tross for at han er informert om hva som har vært virksomhetens begrunnelse. **Bedriften har her reagert på at han har brukt ordet «Overvåking». I ordbøkene defineres ordet «overvåking» som den aktivitet mennesker gjør for å samle inn informasjon om adferd, aktiviteter og hendelser utført av andre mennesker og dyr. GPS sporing er derfor definitivt overvåking, og de tillitsvalgte er sin fulle rett til å bruke denne definisjonen ovenfor sine medlemmer.**
- NN utsendelse til medarbeidere, uten tillatelse, av sin tolkning av skattemyndighetenes regler for

bruk av servicebil, som ikke er relevant og som er direkte feilaktig mht. bedriftens bruk av servicebiler, med fare for å skape uro blant medarbeiderne. De skattemessige konsekvensene ved innføring av GPS sporing ble gjennomgått i møte mellom distriktsledelsen og forhandlingsutvalget til EL & IT Klubben. Det var fortolkningene av skattereglene fra dette møte som ble sendt ut til medlemmene. Tillitsvalgte skal selvfølgelig ikke ha en forhåndsgodkjenning fra ledelsen ved utsendelse av en slik informasjon til sine medlemmer.

- NN utsendelse av notat til medarbeidere hvor det blant annet opplyses om ferie i YIT for ikke organiserte er kun fire uker, dette til tross for at NN vet godt at ferie i YIT er fem uker for alle. Forsøk på rekruttering av nye medlemmer i arbeidstiden og med feilaktig informasjon om forskjellsbehandling om av noen grupper er uakseptabelt. NN klippet ut en tekst fra en brosjyre om medlemsfordeler som var utarbeidet av EL & IT Forbundet. Utsendelsen var i forbindelse en påminnelse om at medlemmene kunne skrive av fagforeningskontingenten på skatten. Slik informasjon som dette har ingen ting med bedriftens anliggende å gjøre og derfor ikke brudd på noen lojalitetsplikt. Å verve medlemmer i arbeidstiden er selvsagt en rettighet vi alle organiserte medlemmer har i følge hovedavtalen.
- NN skaper med overnevnte forhold unødig støy blant våre medarbeidere og forstyrrer med dette driften. Bedriften anser at utsendelse av denne type e-post er et forsøk på å skape opposisjon, mistanke og uro blant medarbeiderne, og i strid med lojalitetsplikten mot arbeidsgivers interesse. Det er lov å protestere og komme med synspunkter, men ikke tillat å spre falsk informasjon ut til de ansatte i opposisjonsøyemed. Vi ser med dette at bedriften tydelig ønsker å begrense de tillitsvalgtes ytringsfrihet. Informasjonen som NN har sendt ut er i forhold til tillitsvalgte plikt til å informere sine medlemmer om hvilke skattemessige konsekvenser det enkelte medlem kan få ved innføring av GPS overvåking. Informasjonen som NN har gitt er på ingen måte uriktige og bedriftens påstand om uriktig informasjon er derfor injurierende. Dette går også inn på Grunnlovens § 100 om ytringsfrihet. I forbindelse med siste revisjon av Grunnlovens § 100, stortingsmelding nr. 26 (2003-2004) heter det: «Arbeidsgiver må tåle et visst nivå av offentlig kritikk fra egne ansatte og lære seg toleranse for

uenighet og kritikk – styrke sin dannelsen» - og «lære seg å bruke motinnlegg og korrigerende ytringer som viktigste virkemiddel, fremfor arbeidsrettslige tiltak mot ansatte».

- NN har i samtale med distriktsdirektøren videre uttalt at han gir blaffen i hvor mange som slutter. Ogvidere er han misfornøyd, men at han aldri kommer til å slutte. Dette er en bekreftelse på en manglende lojalitet ovenfor arbeidsgivers interesser. Dette er nok en gang en bekreftelse av bedriftens uriktige påstander. I denne situasjonen hadde bedriften brutt gjeldene lønnsavtale mellom partene, hvor de hadde gitt et utarifferte tillegg til enkelte ansatte. NN krevde at direktøren skulle forholde seg til gjeldene avtale å trekke tilbake det utarifferte tillegget. Direktøren uttrykte bekymring for at flere kanskje ville slutte i bedriften hvis de stanset tariffbruddet. NN uttalte da, som riktig er, at man kan ikke legitimere tariffbrudd for å hindre at folk slutter.

Dersom bedriften skulle vinne gjennom med deres fremtreden i denne saken vil det være en stor trussel mot alle tillitsvalgte som etter Hovedavtalens bestemmelser utføres dere plikter. Det vil nødvendigvis føre til at den tillitsvalgte må få godkjenning fra ledelsen på all informasjon han eller hun ønsker å sende ut til medlemmene. Dette vil være et stort tilbakeslag for ytringsfriheten i Norge.

På Landstariffkonferansen i år ble NNs situasjon behandlet. Konferansen og Forbundsstyret i EL & IT Forbundet har gitt sin fulle støtte til NN. Konferansen har sendt en uttalelse til ledelsen i Caverion hvor de lover fanemarkeringer utenfor Caverions hovedkontor dersom advarselen ikke trekkes tilbake.



Bedriften ønsker å begrense den tillitsvalgtes ytringsfrihet.

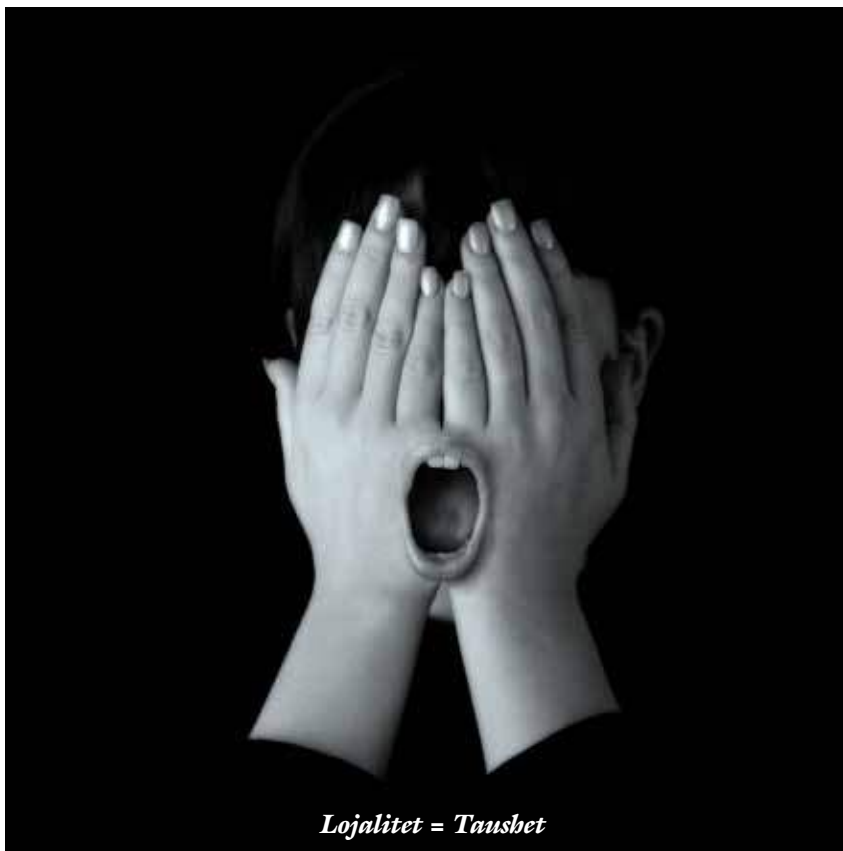
Lojalitet vs. Ytringsfrihet i norsk arbeidsliv

Av: Geir Ove Bernhoff

Lojalitet = Taushet!

I den amerikanske internett-bedriften Amazon pålegges ansatte å ikke snakke om sin jobb til noen. Dette er for å skjule for offentligheten forholdene som de jobber under.

I Norge importerer vi for tiden amerikanske ledelsesstrategier som radikalt endrer den tradisjonelle norske modellen med medbestemmelse og åpenhet.



Lojalitet = Taushet

På et seminar holdt i regi av Fritt Ord den 15. november i år, ble det av journalister, jurister, tillitsvalgte og forskere fremlagt bekymrede rapporter på hvordan ytringsfrihetens villkår endres i norske bedrifter. En av disse var Bitten Nordrik. I 11 år har hun forsket på HR ledelse og i dette undersøkt hva som skjer når strategier utviklet i et helt annet arbeidsliv (USA) importeres til Norge.

Den norske modellen

Den norske arbeidslivsmodellen går 100 år tilbake i tid. Modellen ble bygget opp på menneske- og likeverd, hvor vi forsto at vi alle har forskjellige interesser. Vi valgte den demokratiske modellen, hvor medbestemmelse er en grunnleggende rett. Det var en sterk tro på at interessegrupper ble ivaretatt gjennom tillitsvalgte og forhandlingsledere. Medbestemmelsen og ytringsfrihet ble innlemmet i Grunnloven.

En sterk diktatorisk toppledelse

«Et firma er ikke et demokrati»
- Helge Lund, direktør Statoil

Med dette som et bakteppe blir det da et kvant sprang når di-

rektøren i Statoil, Helge Lund, uttaler at «Et firma er ikke et demokrati». I denne uttalelsen skinner den nye amerikanske ledelsesmodellen tydelig i gjennom. Modellen går ut på å innføre en sterk og «diktatorisk» toppledelse, hvor alle mål og strategier utformes på toppen, og hvor hele bedriftskjeden pålegges å gjennomføre disse strategiene uten innvendinger fra de ansatte eller tillitsvalgte. Vi har ikke lenger en fagledelse på toppen som forstår det faget bedriften arbeider med, men en ledelse som kun har ledelse som et fag.

I denne ledelsesstrukturen skal alle mål følges til punkt å prikke. Det nytter ikke å snakke med sin nærmeste leder, fordi han/hun er bundet og kneblet, og bare en brikke i systemet som skal overføre det toppledelsen bestemmer.

Lydighet er det viktigste

For at toppledelsens strategier skal få absolutt gjennomslag i hele organisasjonen,

«Er dine verdier lik bedriftens verdier?»

skal de ansatte dresseres til marsjere i takt. Ledelsen forbeholder seg retten til ensidig å definere hvordan den ansatte skal oppføre seg. Dette gjør de med å innføre sin egendefinerte bedriftskultur. Lydighet er her det viktigste! I spørreundersøkelser utformet under velsignelse fra toppledelsen kommer det spørsmål som; «*Er dine verdier lik bedriftens verdier*»? Med andre ord, bedriftens verdier skal være dine personlige verdier. Ledelsen innfører rett og slett et trossystem. I Posten blir ansatte sparket ut i fra sin personlighet og ikke ut i fra sine faglige kunnskaper.

Systemet tåler ikke kritikk

I de samme spørreundersøkelser sørger bedriften for å gjøre seg uangripelig for kritikk. Dette er en symptomatisk egenskap ved de nye ledelsessystemene; «Systemet tåler ikke kritikk»! Lojalitet fra de ansatte blir med andre ord å forplikte seg til å holde seg taus om alle bedriftens indre anliggender. Hvordan stemmer så dette overens med vår grunnlovfestede rett til ytringsfrihet?

Lovens bestemmelser

«*Arbeidsgiver må lære seg toleranse for uenighet og kritikk*»

Den ansatte skal etter loven ikke måtte bevise sin rett til å ytre seg.

Det er arbeidsgiver som må begrunne sitt behov for å innskrenke ytringsfriheten til de ansatte. Begrensing av ytringsfrihet skal ikke skje med mindre det lar seg forsvare opp i mot ytringsfrihetens begrunnelse i sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse. Dette kommer også klart frem i Stortingsmelding nr. 26 (2003-2004) i forbindelse med revidering av Grunnlovens § 100: «*Arbeidsgiver må tåle et visst nivå av offentlig kritikk fra egne ansatte og lære seg toleranse for uenighet og kritikk – styrke sin dannelse*» - og «*lære seg å bruke motinnlegg og korrigerende ytringer som viktigste virkemiddel, fremfor arbeidsrettslige tiltak mot ansatte*».

Taushetsplikt skal være begrunnet i saklige hensyn i forhold til bedriftens egen virksomhet. Begrunnelser kan være forretningshemmeligheter, forhandlingsposisjoner (ved kontrakter o.l.), hensyn til tredjeperson (eks. fortrolige opplysninger) og hensynet til offentlig interesse. Den ansatte kan heller ikke ytre seg på måter som skader arbeidsgivers legetime interesser.

Vi ser her, med denne opprømsingen, at bedriften ikke kan pålegge den ansatte taushetsplikt eksempelvis ovenfor arbeidsmiljøet, indre interessekonflikter o.l. Som samfunnsborgere er det også vår plikt å vars-



Fafo forsker Bitten Nordrik har studert HR ledelse i 11 år.
Foto: Geir Ove Bernhoff

le om direkte lovbrudd som bedriften eventuelt begår. Videre har den ansatte som privatperson samme rett til å ytre seg som alle andre norske borgere. Det må også være helt klart at tillitsvalgte og verneombud har en større rett til å ytre seg. De skal tross alt fungere som vaktbikkjer!

Vær på vakt

Endringene og innskrenkningene som skjer i våre bedrifter kommer ofte på kattepoter. Mange endringer kommer så stille at vi vender oss til dem. Dette er en taktikk som bedrifter aktivt spiller på. Her må vi alle være våkne og sette foten ned når vi merker tendenser som kommer til å påvirke medbestemmelsesretten og ytringsfriheten, før de har blitt allment akseptert.

«*Endringer kommer ofte på kattepoter*»

Fagutdanningen er under angrep!

Av: Markus Hansen

Heismontørenes Fagforening

Når konsernbedriftene ikke har stor nok profitt fra før, må nye metoder brukes for å kutte kostnader. Spesielt er det et felt man ute etter å kutte, nemlig på opplæring og på inntak av lærlinger.

Den norske fagopplæringen er en av de beste i Europa, kanskje den beste. For å ta fagbrev og for å kunne jobbe selvstendig på heis i Norge må man ha totalt 4,5 år utdanning. 2 år på skole og samt 2,5 år på bedrift. Utdanningen kvalitetssikres med avsluttende teoretisk og praktisk prøve. Selve den praktiske prøven er på 33 arbeidsdager, finnes det lengre fagprøver noe annet sted i Europa?

Vårt forbund jobber nå med å heve standarden på fagutdanningen på elektro i Norge, for å få opp interessen for faget igjen. For ikke lenge siden var det et stort oppslag på frifagbevegelse.no om ungdom som valgte bort «polakkyrker» som elektro og bygg. For oss som jobber på byggeplasser på Østlandet er det helt vanlig nå at det er flere innleide enn det er fast ansatte. Det har blitt helt vanlig at det er utenlandske firmaer og personell som jobber på byggeplassene rundt om. Bedriften jeg jobber på har man for eksempel rekruttert flere til heisfaget fra utlandet enn fra skolen (lærlinger). Vi har et stort problem i Norge ved å bygge opp utdanningen i elektrofagene, det er at vi er kanskje de eneste som bygger opp. De fleste andre stedene i Europa blir fagutdanningen utvasket, man vil ha ung-

dommen raskt ut av skolen og inn i jobb. Arbeidsløshet er det ingen land som vil ha. Se for eksempel på Sverige, som for bare noen år tilbake var forbilde til Norge når det gjaldt fagarbeideren. Nå har «ECY-sertifikatet» gått fra å være ganske lik fagprøven vår til å bli noe som ligner mer på et helgseminar. Der det handler mest om å delta og at alle får sertifikatet.

Å styrke fagutdanningen i Norge er kjempebra. Problemet er dessverre, som jeg allerede har nevnt, at mange land bygger utdanningen ned for å unngå arbeidsløshet. Når alle landene så skal ha et felles arbeidsmarked, gjennom EU, og uttrykket «fri flyt» har blitt til regel. Norge er igjennom EØS-avtalen sterkt knyttet til EU. Har man jobbet med heiser i sitt eget hjemland kan man videreføre sitt yrke i andre EU-land og jobbe som heismontør der. For eksempel Norge. Nå er vi ved konfliktens kjerne.

I vår tariffavtale har vi en bestemmelse som sier at man må være fagutdannet heismontør for å kunne arbeide selvstendig på heis i Norge. En bestemmelse som både arbeidstakerne og arbeidsgiverne har vært enige om betyr norsk fagutdanning med avsluttende fagprøve. I vår gjorde bedriftene

helomslag og begynte å se bort ifra bestemmelsen. De satte arbeidere med tillatelse fra DSB, til å videreføre sitt yrke, i gang med å bygge heiser på egen hånd – Uten å sjekke fagutdanningen deres! Myndighetene i Norge, Direktoratet for samfunnsberedskap og sikkerhet (DSB) er instansen som man må søke til for å jobbe. DSB kan(de må ikke) sjekke papirene for alle som søker arbeid i Norge. Det eneste de da krever er at man har utført yrke i to av de siste ti årene. Uten krav om fagprøve. Det stilles heller ikke krav om at man må ha elektroutdanning, så lenge man har "vært lenge nok" i yrket. Problemet er da at man ikke vet hva denne personen har jobbet med! Har man vasket heis, har man kun jobbet på det mekaniske på en heis? DSB overlater alt ansvar til bedriften når utenlandske personer blir ansatt. Det er bedriftens ansvar å sørge for at personen som blir ansatt kan det han skal jobbe med.

I teorien er dette et system som vil fungere i en viss grad, at myndighetene sjekker papirene og stempler dem. Problemet er at man vet med sikkerhet at ikke alt som står skrevet må nødvendigvis stemme med virkeligheten. Derfor blir det opp til bedriftene å sjekke



Foto, Geir Ove Bernhoff

dette, og vi vet med sikkerhet at det finnes seriøse, så vel som use-riøse. Nettopp av denne grunn er det viktig å sjekke utdanningen/praksis, heisarbeid i Norge skal utføres av kvalifisert personell! Dette er en av grunnene til bestemmelsen om "fagutdannet" står i tariffavtalen vår. Utenlandsk arbeidskraft skal være velkommen, men

for å kunne arbeide selvstendig på heis må de ha tilsvarende utdanning/praksis som den norske pga. bestemmelsen i tariffavtalen.

Arbeidsgiverne sier nå rett ut, at vår paragraf 1 i overenskomsten som omhandler selvstendig arbeid på heis, ikke gjelder for utenlandske heismontører. Paragrafen som omhandler hvem som kan arbeide

selvstendig på heis har blitt trumfet bort av arbeidsgiverne. Skal vi sitte i ro og vente på at flere av paragrafene våre ikke gjelder utenlandske montører? Hva blir neste, som ikke gjelder for utenlandske, paragrafen om lønn?

Nå er vi i desember og der er ikke mye som har forandret seg siden konflikten startet. NHO har kommet på banen og arbeidsgiverne våre er livredde for å gjøre noe de kan få kjeft av NHO for. En gang må arbeidsgiverne forstå at ikke alt kan løses av advokater fra LO/NHO, noen ting må løses av bransjen. Det er vel alle tjent med? Helt utrolig at disse bedriftene, som er globale verdenskonsern ikke lenger kan bestemme på sin egen bedrift, de har blitt side satt av Norsk Teknologi/NHO.

Arbeidsgiverne aksjonerer mot oss midt i tariffperioden, og dette har rett og slett gjort oss jævlig forbanna. De setter fagutdanninga vår på spill, lærlingordningen er under angrep. Ethvert angrep på tariffavtalen vår er å anse som et angrep på hele heisfaget. Jeg tror hver eneste heismontør i landet, fra nord til sør, vet at denne kampen vi står midt oppe i nå – er den viktigste vi har hatt på lenge. Og denne kampen, den skal vi vinne.

Arbeidsledigheten i Europa

Tallet på arbeidsledige i EU er nå på 26 872 000. 19 447 000 av disse er kvinner. For å billeggjøre problemstillingen tilsier ledigheten i EU som om alle som bor i Norge, Sverige, Danmark, Finland, Island, Åland, Grønland, Færøyene og i tillegg 1 687 200 andre personer utenfor Norden ikke hadde noen arbeid å gå til.



Statsbudsjettet for 2014

Uttalelse vedtatt i forbunds-
styret 14. November
2013

Det framlagte statsbudsjettet er i all hovedsak den avgåtte rød grønne regjeringas statsbudsjett. Den påtroppende regjeringa har hatt begrensede muligheter til å føre inn egen politikk i budsjettet. Men noen grep har den likevel gjort. Og skal disse endringene signalisere Høyre/Fremskrittparti (H/Frp) regjeringas ambisjoner om kursomlegging, vil det bety mindre sosial utjamning, mindre satsing på distriktene, redusert støtte til frivillige organisasjoner, medier og kultur, og mer til de som har mye fra før.

Forbundsstyret er bekymret for den retningen Høyre og Frp legger på statsbudsjettet.

Fjerning av arveavgift og redusert formuesskatt er en sjenerøs gave til regjeringspartiernes støttespillere, og vil bidra til ytterligere opphopning av rikdom hos et lite mindretall. Skattelette svekker også grunnlaget for velferdsstaten.

Forlengelse av arbeidsgiverperioden ved permittering setter hele permitteringsinstituttet i fare, I stedet for permittering vil bedriftene gå direkte til oppsigelse og økt bruk av midlertidige kan også bli et resultat av dette. Dette er svært negativt for norsk arbeidsliv!

Videre vil redusert antall tiltaksplasser for personer utafor arbeidsmarkedet og innstramning av lønnsgarantiordningen rammer arbeidsledige og vil bety færre sysselsatte. Reduserte tilskudd til fylkeskommuner for regional utvikling vil svekke næringsutvikling i utkantområder og øke fraflytting.

Avvikling av gratis frukt og grønt for ungdomstrinnet og fjerning av kulturskoletilbud rammer barn og unge. Redusert pressestøtte og støtte til kultur betyr mer marked og mer ensretting. Økt husbankrente og lånerente for Statens Pensjonskasse betyr økte bo-kostnader for mange.

Det legges opp til en politikk overfor barnehager, foreldrepermisjon og organisasjonsliv som bremser likestillingen mellom kvinner og menn.

Dette er noen eksempler på at H/Frp vil føre sam-

funnet i en helt annen retning enn hva vi har hatt de siste 8 åra. På plussida kommer økt lærlingtilskudd, mer til forskning og utdanning av lærere, økte midler til vei og jernbane. Men til tross for disse lyspunktene, er summen av endringene i statsbudsjettet foretatt av H/Frp-regjeringa negativ for folk flest, og peker i retning av økt skeivfordeling, økt sentralisering, mer privatisering og mindre mangfold.

Regjeringa har ikke flertall uten Venstre eller KrF, og det vil bli interessant å se om også disse partiene fullt ut støtter H/Frp-regjeringas kursomlegging.

EL & IT Forbundet er opptatt av styrket demokrati, mer sosial utjamning, økt sysselsetting og jobbtrygghet og bedre utdanning. Justeringene H/Frp-regjeringa har foretatt i statsbudsjettet viser, ikke uventet, at vi er på kollisjonskurs med regjeringa. EL & IT Forbundet ser med bekymring på hvorledes denne retningen vil komme til uttrykk når H/Frp regjeringa skal levere et fullstendig eget statsbudsjett for 2015.

I likhet med resten av fagbevegelsen støttet vi regjeringalternativet som tapte valget.

Forbundet skal forsvare medlemmenes interesser og bidra til å hindre at velferdsstaten forvitrer. Samtidig skal vi bidra til en bred allianse for et regjeringalternativ som går i samme retning som oss.

Vi må ut av komfortsonen

Av: Geir Ove Bernhoff

Jeg kan huske tilbake til min tidlige karriere som tillitsvalgt og som representant for Rogaland Elektromontørforening på Landstariffkonferansen i Skien. Som representanter ble alle tildelt oppgaver som de skulle gjennomføre. En av mine oppgaver var å holde et inn-

legg som gikk i mot lønnsmoderasjon i tariffoppgjøret. Dette var helt nytt for meg og LANGT utenfor min komfortsone! Men, hadde jeg ikke utfordret meg selv og trukket meg fra denne oppgaven, ville min komfortsone forblitt konstant, og jeg hadde stått på stedet hvil.

Min usikkerhet rundt denne oppgaven førte til at jeg forberedte meg svært grundig og ryddet av veien alle mulige feller som jeg kunne falle i ved fremførelsen. I dag er jeg veldig tilfreds med dette valget. Denne hendelsen var starten på at jeg etter hvert utvidet min komfortsone, slik at det å gå på talerstolen i dag er innenfor min komfortsone. **Det handler om å utfordre seg selv, fordi du er mye større enn din egen komfortsone!** Komfortsonen er den enkeltes identitet. Det vi identifiserer oss selv med, kontrollerer oss.

Den britiske historikeren Arnold J. Toynbee, beskrev sivilisasjonen på en fortreffelig måte: «*Sivilisasjonen er en bevegelse og ikke en tilstand, en reise og ikke en havn*». Vår sivilisasjon, vårt samfunn er ikke en statisk maskin, men et levende vesen som hele tiden er i bevegelse. Verden rundt oss er hele tiden i endring. Den presser seg på oss, enten vi vil eller ei. Og dersom vi ikke foretar et faktisk valg over hva vi vil akseptere og over hva vi vil endre i vår verden, vil andre gjøre det for oss. Ikke alle endringer er til det gode, og ingen endringer passer alle. Det er her vi må våkne opp fra vår komfortable Stressless, dypt nede i skipet,

å komme oss opp på dekk og være med å stake ut kursen.

Det som skjer rundt oss i dag er noe som vi alle burde engasjere oss i. Stå samlet for å sikre at vår fremtid ikke går helt ut av kurs. Markets kreftenes dominans har aldri vært sterkere enn de er

i dag. Dette rammer fellesskapet og det er de svakeste som første blir angrepet. Det er de streketes rett som rår. Komfortsonen blir da et farlig skjulested.

Vi har skrevet mye om et EU i krise i dette bladet, med lovløse tilstander på arbeidsmarkedet. Når de økonomiske spådommene for 2014 er heller dystre, og vi har en blåblå regjering som kommer til å angripe våre opparbeidede rettigheter, kan det være stor fare for at EU situasjonen også slår inn over Norge med full kraft. Det er da av største viktighet at vi samler våre krefter.

Alle medlemmer og klubber bør stå mere samle slik at vi kan kjempe for de rettigheter som er grunnlaget til at vi er organiserte. Til bedre vi står sammen, jo sterkere er vi. Når du bryr deg får du også andre til å bry seg. Komfortsonen er noe vi alle er begrenset av, både som enkeltpersoner og som gruppe. Fagforeningen og forbundet som gruppe er selvsagt også begrenset av sin komfortsone. Dette er noe vi som fagforening har tenkt å gjøre noe med, og dere som medlemmer og klubber også bør gjøre noe med. Rogaland Elektromontørforening planlegger å reise ut å besøke alle klubber som er tilknyttet foreningen. Vi vil da lytte på dere som medlemmer og klubber, hvor skoen trykker. Hva kan fagforeningen hjelpe dere med? Hvordan kan vi få til et tettere samarbeid og hvordan kan vi på best mulig måte få alle medlemmene engasjerte i klubbens arbeid? Dette er noe vi alle løser sammen ved å utvide vår komfortsone :-).



Dersom vi ikke velger er det andre som velger for oss. Komfortsonen er vår store barriere. Den er vårt selvpålagte fengsel. Dessverre blir det da ofte slik at vi nekter å komme ut før det oppstår en stor krise, og da kan mye være tapt.

Julemøtene i Haugesund og Stavanger 2013

God stemning på julemøtene

Av: John Helge Kallevik og Geir Ove Bernhoff



*49 medlemmer møtte på julemøte i Haugesund.
Foto: Geir Ove Bernhoff.*

***Fagforeningen avholdt sine tradisjonelle julemøter
i Haugesund og Stavanger. Møtet Haugesund ble avholdt
fredag 29. november, mens julemøtet i Stavanger ble avholdt
fredag 7. desember.***

I Haugesund ble julemøte avholdt i Thon Saga Hotell sine lokaler, intime og fine lokaler. Maten var som vanlig god.

I Haugesund møtte 49 medlemmer, 15 medlemmer mindre enn året før. Som tidligere ble innleide til Aibel invitert til julemøtet. Akkurat nå pågår arbeid på en modul til Troll Feltet. Det var 5 medlemmer av Dansk EL Forbund og Svensk El Forbund som møtte. Alle ansatt i Aibel Danmark. Det var en internasjonal forsamling med islendinger, svensker, dansker og oss nordmenn.

I tida hvor julemøtene avholdes er det alltid en del bedrifter som har julebord og andre tilstelninger. Derfor er det alltid stor usikkerhet på hvor mange som deltar på møtene. Det var høy stemning da premieutlodningen pågikk, og 39 av de fremmøtte medlemmene vant en premie.

Stavanger

I Stavanger ble julemøte avholdt etter tradisjonen i Folkets Hus. Her var det 86 feststemte medlemmer som møtte. Dette var 18 medlemmer mindre enn i fjor. Været denne dagen viste seg ikke fra sin beste side, så det får nok ta noe av skylden for nedgangen i oppmøte. Under den høystemte utlodningen var det 67 lykkelige medlemmer som stakk av med en premie.

Leder Øivind Wallentinsen holdt en kort informasjon om dagens situasjon

Fagforeningens leder Øivind Wallentinsen, informert medlemmene om dagens situasjon og hva Rogaland Elektromontørforening har arbeidet med siden forrige julemøte. Her var han bl. a. innom tariffoppgjøret 2014 og lokale forhandlinger. I de lokale forhand-

lingene er det nesten ingen klubber som har greid å få ut lokalt tillegg i år, tross i at det er mye å gjøre og at bedriftene har gode overskudd. Bedriftene leier fremdeles inn personell fra bemanningsbyråer tross at det er ledig personell i bransjen. Dette betyr at montørkostnadene har stor betydning i anbudsrundene. Øivind advarte også medlemmene mot å bli nyttige idioter for bedriftene ved å skrive under på avtaler som vil underbetale innleid arbeidskraft. Videre informerte Øivind om de strenge kravene den nye FEK forskriften inneholder.

Trekning av årets verver:

I Haugesund og Stavanger ble årets ververe trukket. Trekningen ble foretatt blant de som hadde vervet i både Haugesund og Stavanger. Et vervet medlem betydde "et lodd". Til flere en hadde vervet til flere "lodd" hadde en i trekningen. I Haugesund ble Krzysztof Wasik fra Vassnes Power i Ølen trukket ut som den heldige vinner, mens det i Stavanger var Ola Botnehagen fra Fabricom. Begge vant et reisegavekort på kr 10 000,-.

Fagforeningen gratulerer dem begge to.

Gaver og utlodning:

Som vanlig var det mange gaver til utlodningen. Fagforeningen gav som tidligere år fenalår til utlodningen, engros bedriftene leverte gaver og tillitsvalgte hadde fått gaver fra sine bedrifter til utlodningen.

Følgende kom med gaver:

Bedriftene i Haugesund:

Tools verktøy, Abico Norge, Aibel, Jatec, Helgevold Elektro Haugesund.

Bedriftene i Stavanger

Apply TB og Apply Rig Moduls AS, Bravida, Runestad Elektro, AS Carl Øvestad, Sandnes Elektriske Forretning, Rønning Elektro, HS Vagle, Solland Elektro, Sønnico Installasjon Forus, Aker Elektro, Bryne Elektriske, GET, Confely Fabricom, Carlsen Elektriske, Stavanger Installasjon, Jæren Elektro og Compendia AS. Klubben i Caverion Stavanger fikk



*Stemningen var høy under utlodningen av premier.
Foto: Geir Ove Bernhoff.*

ingen premie til utlodning av bedriften og sto derfor selv for gavene.

Engrosbedriftene:

Som vanlig stiller alltid Ahlsell og Elektroskandia opp med gaver. I tillegg dette året fikk vi også gaver fra Onninen i Haugesund, samt Otra og Solar i Stavanger. Stor takk til engrosbedriftene.

Sparebank 1 – bankene:

Fra Sparebank1 SR Bank, via områdebanksjefen i nord Rogaland, fikk vi i år to gavekort på 1000,- kr gjennom Visa Kort. Takk til områdebanksjefen.

Aktiviteter i 2014

Det var fellesmøte blant landsoverenskomstutvalgene 25. og 26. November. Det ble blant annet bestemt at aktivitetsuka i regi av olje- og anleggsutvalget skal være 1. – 5. September 2014. Olje og anleggskonferansen skal være 17. – 19. September 2014. Forhandlingsutvalget for landsoverenskomsten for elektrofagene skal ha sitt første møte med Norsk Teknologi den 22. januar 2014.

Ny forsikringspakke i EL & IT Forbundet

Av: Geir Ove Bernhoff

Etter den 1.1.2014 legges ektefelle/uføre og reiseforsikringen om. På grunnlag av at disse forsikringsordningene blir lagt om, har alle medlemmer i EL & IT Forbundet som er omfattet av disse forsikringsordningene fått en mulighet til å reservere seg mot disse to forsikringene. Alle som til nå ikke har reservert seg samt alle nye medlemmer vil bli omfattet av disse omleggingene.

Reiseforsikringen endres til topp reiseforsikring.

Dagens reiseforsikring endres til også å omfatte yrkesreiser i tillegg til ferie og fritidsreiser. Mens dagens forsikring ikke ga uttelling før du hadde foretatt en overnatting, vil den nye forsikringen gjelde fra reisen starter, uten krav til overnatting. Ulykkesforsikringen vil gjelde hele døgnet.

Prisen for denne nye reiseforsikringen vil bli på kr. 936,- for hele 2014. Det vil si kr 78,- pr måned. Dagens reiseforsikring kostet for 2013 kr. 660,- uten toppsikring.

Ektefelle/uføreforsikringen endres på uføre delen

Den senere tids innstramninger på mulighetene til å bli erklært ufør har påvirket utbetalingene av uføreforsikringene. I dag hender det ofte at medlemmer kan gå i opptil 6 år før de får et varig uførevedtak. Dagens forsikringsordning tillater ikke utbetalingen før medlemmet kan vise til et endelig uførevedtak.

Den nye ektefelle og uføreforsikringen blir nå omgjort slik at en får utbetaling fra den 13.månden man er sykmeldt. Vedkommende må ha vært minst 50 % sykemeldt i sammenhengende i 12 måneder og det er forutsatt at sykemeldingsperioden var påbegynt før fylte 60 år. Ved varig uførhet utbetales resten av forsikringssummen. Utbetalingen er skattefri.

Eksempel. Til du er 50 år vil du få en engangsutbetaling på kr 468.848,- eller en månedlig utbetaling på kr 4688,- til engangsutbetalingen er brukt opp.

Den nye ektefelle og uføreforsikringen vil faktisk



Ny og bedre forsikring i EL & IT Forbundet.

bli billigere enn den gamle. Dagens ektefelle og uføreforsikring kostet for 2013 kr. 310,- per måned. Den nye forsikringen vil for 2014 koste kr. 286,- per måned.

Denne forsikringen kan alle fremtidige medlemmer reservere seg mot når de melder seg inn. Dette gjelder også lærlinger når de har tatt fagprøven.

Begge forsikringene vil tre i kraft fra og med 1.1.2014

Advokatforsikring

Som medlem kan du også kjøpe en egen advokatforsikring gjennom LO-favør. Velger du advokatforsikring betaler du 120 kroner i måneden. Forsikringen dekker ubegrenset advokathjelp til saken er løst. I tillegg får du 15 timer rådgivning i året.

Du får også tilgang til en rekke viktige kontraktsmaler og kanskje viktigst av alt - alle saksomkostninger hvis det oppstår en juridisk konflikt. Også motpartens om du skulle tape saken.

Mer informasjon

Mer om forsikringer kan du få ved å ringe forbundets medlemsservice på telefon 23 06 34 00 eller LO-favør medlemsservice på telefon 815 32 600.

Halvårsmøte Rogaland Elektromontørforening

Av: Trond Sæle og Geir Ove Bernhoff



Øivind Wallentinsen gikk gjennom bestemmelsene i den nye FEK forskriften.
Foto: Arne Varhaug.

Øivind Wallentinsen ønsket velkommen og gikk gjennom mange av de viktigste sakene fagforeningen har jobbet med, samt endringene på forsikringsordningene. Det var 43 fremmøtte representanter.

I sin åpningstale tok Øivind opp ATEA saken, sosial dumping, likebehandlingsprinsippet, T-Sambandet hvor det ble betalt 140 kr. timen til innleid elektro-personell, forhåndsmeldinger og samsvarserklæringer, oppretting av tomme lønnsklasser, verving og medlemsutvikling (hvor vi i dag er 1835 medlemmer), aksjonen i Risavika (kampen for tariffavtale) samt julemøtene i Haugesund og Stavanger.

Tariffoppgjøret 2014

Landstariffkonferansen ble avholdt i Bergen 21-24. oktober 2013. Av 102 stemmeberettiget representanter stilte Rogaland med 12 av disse samt 4 observatører.

På konferansen var det en omfattende diskusjon over hvilke prioriteringer og hvilken oppgjørsform EL & IT Forbundet skulle gå for i tariffoppgjøret 2014. Flertallet på konferansen gikk inn for følgende forslag på oppgjørsform:

«Landstariffkonferansen for LOK området er opptatt av at det må etableres brede kollektiver OTPer (Obligatorisk tjenestepensjon) i privat sektor. Slike ordninger må etableres i tariffoppgjøret for å sikre innflytelse for arbeidstakerne. Et slikt mål nås best i et samordnet oppgjør. EL & IT Forbundet går inn for å ta en slik kamp ved oppgjøret i 2014».

For at vi skal kunne kjøre et samordnet oppgjør må forbundene vedta dette i LO. Dersom det ikke blir flertall blant forbundene om dette vil EL & IT Forbundet gå inn for følgende løsning: «Dersom oppgjøret

i 2014 gjennomføres som et forbundsvist oppgjør eller at det på andre måter er et rom for forhandlinger på den enkelte overenskomst, er følgende områder innenfor Landsoverenskomsten i prioritert rekkefølge:

1. Heve grunnlønnen § 3A ved å overføre fra lokale avtaler § 3E.
2. Forbedringer i § 4A, C og D samt akkordtariffen.
3. Forbedre § 9, særlig rotasjonsordninger på land.»

FEK

Øivind Wallentinsen innledet om den nye FEK forskriften som treddet i kraft den 1.7.2013 og som avløste FKE forskriften fra 1993.

På halvårsmøte ble det satt ned 6 grupper som fikk følgende spørsmål de skulle svare på i forbindelse med denne nye forskriften:

1. Hvordan vil dere legge opp informasjonen rundt FEK i klubben (e)?
2. Sett opp det dere mener er de 3 viktigste bestemmelsene i FEK.
3. Når dere skal ha møte med faglig ansvarlig (e) i bedriften, hvilke av bestemmelsene i FEK ønsker dere å diskutere.

På spørsmål 1 svarte gruppene at de ønsket å dele ut informasjonsmaterieell om dette samt informere medlemmene på medlemsmøter.

På spørsmål 2 mente gruppene at lærlinger, språkkunnskaper og kvalifikasjoner var viktige bestemmelser i den nye FEKe.

Når klubbene skal ha møte med bedriften ønsker de blant annet å diskutere krav til kvalifisert personell og språkkunnskaper.

Bevilgninger

Under punktet bevilgninger ble det bevilget kr. 5.000,- som katastrofehjelp til Filipinene.

HMS Konferansen i Sandnes

Av: John Helge Kallevik



Ronny Hagen i Arbeidstilsynet informerte om de nye arbeidsmiljøforskriftene.

Foto: John Helge Kallevik

EL & IT Forbundet Distrikt Rogaland avholdt en 2 dagers HMS Konferanse. Konferansen var et samarbeid med HMS utvalget i Rogaland Elektromontørforening. HMS Utvalgene i Distrikt og fagforeningen har i samarbeid planlagt HMS konferansen og ble enige om temaer, datoer og målgruppe.

HMS konferansen ble gjennomført 31. oktober og 1. november ved Residence Hotell i Sandnes.

Organisering av konferansen:

Leder i begge HMS utvalgene, Terje Hansen, satt sammen programmet og hadde ansvaret for kontakten med alle innleiderne.

Mål for gjennomføring av konferansen.

- Skape et godt miljø på konferansen!
- Øke deltakernes kompetanse innen HMS området!
- Øke innflytelsen til medlemmene på alle arbeidsplasser i hele fylket!
- Skape engasjement hos deltakerne!
- Alle skal ta ansvar på egen arbeidsplass til et bedre miljø, og bedre HMS forholdene!

Konferansens målgruppe:

Målgruppen for konferansen var medlemmer, tillits-

valgte og verneombud. En del av deltakerne hadde fått anledning for å delta på konferansen med full lønn. Mens andre verneombud ikke fikk dekket konferansen med lønn fra bedriften. Det er beklagelig at ikke bedriftene ser nytten av, og følger opp loven om opplæring og vedlikehold av kompetanse for verneombudene. Krav til opplæring og vedlikehold av kompetanse er også gjengitt i Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK § 16.3)

De som ikke fikk dekket lønn fra bedriften fikk utbetalt tapt arbeidsfortjeneste av EL & IT Rogaland.

Deltakerne kom fra installasjonsbedrifter, energiverkene og en fra IKT bransjen.

Nye forskrifter ved Ronny Hagen, seniorinspektør i Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet måtte inviteres for å gi informasjon om de nye arbeidsmiljøforskriftene og likebehandling/vikarbyrådirektivet. Veldig bra oversikt og for-

klaring på oppbyggingen av de nye forskriftene. Det var god dialog med salen.

AKAN (Arbeidslivets Kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk)

Videre ble det holdt innlegg av Hasle Løchen fra AKAN (Arbeidslivets Kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk). Tema var rus og spilleavhengighet. Det ble lagt vekk på hva som foregår på jobben, ikke minst i gråsonen på jobbrelaterte arrangementer hvor alkohol blir servert. Det er en god ide å starte samtaler, på alle arbeidsplasser, om hva som er lov og ikke lov å snakke om, hvor alkohol er en stor del av det sosiale i tilstelninger som holdes av bedriften. Når er vi i gråsonen?

Arne Bernhardsen - Verneombud - AMU:

Det å bli valgt til verneombud og hva det innebærer ble også et emne vi mente var viktig å informere ut til deltakerne. Det samme gjaldt opprettelse av et Arbeidsmiljøutvalg (AMU) i bedriften der vi jobber.

Til å holde innlegg hadde vi fått en avtale med

Arne Bernhardsen, redaktør i arbeidslivsredaksjonen hos Gyldendal Forlag. Han har skrevet boken Arbeidsmiljøutvalget og underviser innen feltet AMU og verneombud. Det ble et godt innlegg fra Arne Bernhardsen. Han fikk i gang god dialog med deltakerne.

Petroleumstilsynet (PTIL) ved Øyvind Lauridsen:

På siste konferansedag hadde vi fått på plass Petroleumstilsynet som holdt innledning om hva PTIL jobber med og saker som opptar oss som jobber i oljeindustrien.

Han ble utfordret på følgende emner:

- Støy/vibrasjoner
- Nattskift
- Lugardeling - samsoving – hot bedding
- Arbeidstid offshore/landanlegg
- Shutling

Hva sier regelverket og hva forventer PTIL av partene?

Stafettpinnen

Av Christopher Fagerland

I denne artikkelen utfordres medlemmer og tillitsvalgte til å fortelle litt om seg selv, hva de jobber med og hva som opptar dem. I dette nummeret er det Christopher Fagerland fra Caverion AS Stavanger som har fått utfordringen.

Hei, mitt navn er Christopher Fagerland. Jeg er Elektromontør hos Caverion Norge AS avd. Stavanger. Jeg er også styremedlem i EL & IT klubben her i Caverion. Jeg har sittet i snart 1 periode som styremedlem og må si at dette er noe jeg vil jobbe videre med.

Men nå skal jeg ikke skrive om hva jeg vil drive med helt enda, det er kanskje en fordel å si hva jeg faktisk driver med. Jeg jobber på avd. Statoil under Stavanger avdelingen til Caverion, men for øyeblikket er jeg utleid til vår prosjekt avdeling. Her har jeg varierte arbeidsoppgaver og alltid noe nytt å prøve meg på, noe som jeg ser på som ett veldig viktig punkt når det kommer til arbeid. Hvis man alltid får nye oppgaver og ikke må gå på det samme hele veien blir det å komme på jobb en mer interessant ting å gjøre.



Christopher Fagerland er med klubbstyret i Caverion Stavanger.

Det nærmer seg fagprøven

Av: Sverre Åge Johnsen



I Samleskinnen vil vi belyse ulike forhold som lærlingene kan komme oppi og ikke minst de mest vanlige sakene vi får spørsmål om. Denne gang ser vi på forhold som kan oppstå rundt avlegging av fagprøven. Fagforeningen har som mål å organisere lærlinger, ha god opplæring og forberede lærlingene på at de snart er fagarbeidere og det er dem som skal videreføre faget og overta som tillitsvalgte

I løpet av våren vil en god del lærlinger avlegge sin fagprøve. Mange vil da stille seg spørsmålet: Om de får fortsette i bedriften de har vært i de siste to og halvt år. De fleste får heldigvis fortsette. Men oftere og oftere ser man at bedrifter ønsker å si opp sin avtale med lærlingen. Som organisert lærling har man heldigvis en del rettigheter som følge av Landsoverenskomsten (LOK). Dette er spilleregler som arbeidsgiveren har akseptert, men trenger hjelp for å følge.

Når man nærmer seg slutten av læretiden, er det spesielt to fordeler ved å være organisert lærling:

1. Skulle man være uheldig å stryke på fagprøven, har man rett til å fortsette i bedriften man jobber i fram til ny prøve er avlagt. Er man ikke organisert, er dette ikke en selvfølge. Man har heller ikke krav på å være i bedriften man jobbet i fram til ny fagprøve er avlagt.

2. Om bedriften skal avslutte avtalen med lærlingen etter endt læretid, er det også her strenge regler bedriften må følge. Bedriften må MINST 1 mnd før læretidens slutt, i henhold til inngått kontrakt, gi en skriftlig oppsigelse.

Av flere årsaker har de fleste bedrifter en tendens til å glemme denne fristen. Uansett årsak er du etter fristen å betrakte som fast ansatt i henhold til LOK § 2.

Skulle det oppstå en slik situasjon vil nok bedriften hevde, at de bare kan forlenge lærlingkontrakten med 1 mnd. Dette kan de ikke gjøre i henhold til de spilleregler partene har blitt enige om. Arbeidsgiver vil da kanskje si at man kan bli sagt opp i ettertid. I slike tilfeller gjelder imidlertid følgende:

Er man ikke sagt opp etter læretidens utløp, har man ansiennitet fra læretidens start. Dette medfører at dersom det er ansatt montører etter at du har startet din læretid, har disse montørene følgende kortere ansiennitet enn deg, og skal følgelig sies opp før DEG.

Dette er eksempler på hvor viktig det er for deg som lærling å være organisert i alle stadier av læretiden.

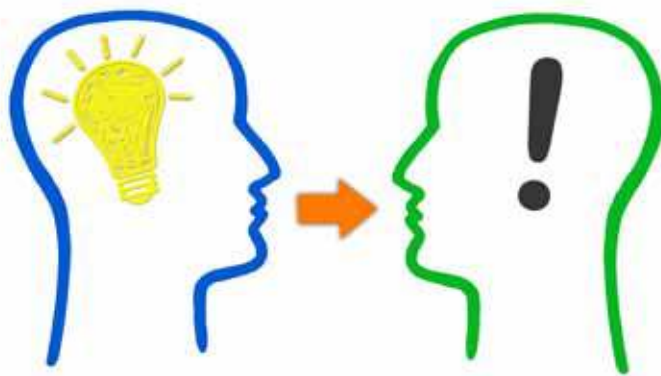
Dersom du lur på noe, ta kontakt med tillitsvalgte eller fagforening FØRST! Spør du din arbeidsgiver, er det mulig du vil få feil eller mangelfull informasjon om dine rettigheter.

Kurs 2014 for deg som medlem

Av: Geir Ove Bernhoff

Her er en presentasjon over de kursene Rogaland Elektromontørforening i sammen med EL & IT Distrikt Rogaland skal kjøre for medlemmene i 2014.

Kursene er åpne for alle medlemmer i EL & IT Forbundet og betales med stipend. Vi håper også at responsen er god med stor deltagelse på alle kurs / konferanser. Et planlagt kurs for lærlinger og ikke minst ungdommer under 30 år arrangeres i oktober 2014.



Kurs for deg som er medlem i EL & IT.

– **Vervekurs:** Verving er en viktig del av klubbarbeidet. Til flere nye medlemmer vi verver, desto sterkere og bedre fungerende klubber får vi. Mange medlemmer og tillitsvalgte har etterlyst argumenter og materiell de kan bruke i vervearbeidet. På kurset kan du lære om følgende tema:

- ✓ Hvorfor er det viktig å verve
- ✓ Verveteknikker
- ✓ Verveargumenter
- ✓ Medlemsfordeler
- ✓ Vervearbeid og planlegging
- ✓ Medlemspleie
- ✓ Utarbeidelse av vervemateriell

Kurset avholdes den 22. januar 2014, og har en påmeldingsfrist den 6.1.2014. Meld deg på i dag på E-post: elogit.rogaland@rele.no, eller mobil 913 00 026.

– **Grunnkurs tillitsvalgte;** Kurset er viktig å få med seg for deg som vil finne din plass som tillitsvalgt uansett hvilket verv du besitter. Det er også et kurs for deg som er interessert i klubben og fagforeningen arbeider med. På kurset kan du lære om følgende tema:

- ✓ Lov og avtaleverk
- ✓ Organisasjonshistorie
- ✓ Klubbarbeid
- ✓ Rettigheter og plikter
- ✓ Finne sin plass og rolle som tillitsvalgt
- ✓ Tillitsvalgtes arbeidsforhold
- ✓ Medlemsfordeler
- ✓ Forhandlinger

Kurset går over 3 dager og avholdes på Residence Hotell på Sandens den 24 – 26. mars 2014. Påmeldingsfristen er satt til den 24. februar 2014. Meld deg på i dag på E-post: elogit.rogaland@rele.no, eller mobil 913 00 026.

– **Ungdomskurs:** Kurset er for deg som er ung medlem i EL & IT Forbundet og ønsker å lære om organisasjonen og det å være medlem. På kurset kan du lære om følgende tema:

- ✓ Medlemsfordeler
- ✓ Avtaleverk
- ✓ Rettigheter og plikter
- ✓ Arbeiderhistorie
- ✓ Tale og debatteknikk
- ✓ Opplæring for lærlinger
- ✓ Samfunnsbygging
- ✓ Sosiale media

Kurset går over 3 dager og avholdes i Stavanger den 24 – 26. mars 2014. Påmeldingsfristen er satt til den 24. februar 2014. Meld deg på i dag på E-post: elogit.rogaland@rele.no, eller mobil 913 00 026.

– **Klubbstyrekurs:** Kurset er et kurs for klubbstyrer. Her er det din klubb som skal være i fokus. Klubbstyrene skal her arbeide med egne problemstillinger og forhandlinger. Det er en fordel dersom klubbstyrene stiller med nok antall personer slik at de kan fatte vedtak for klubben på kurset. Klubbstyrene kommer til å jobbe med tema som:

- ✓ Forhandlinger mot bedriften
- ✓ Forhandlingsteknikk
- ✓ Forhandlings krav
- ✓ Protokoller
- ✓ Verving
- ✓ Medlemspleie
- ✓ Arbeidsfordeling i klubbstyret
- ✓ Styrerepresentasjon i bedriften

Kurset går over 3 dager og avholdes i Stavanger den 2 – 4. juni 2014. Påmeldingsfristen er satt til den 2.mai 2014. Meld deg på i dag på E-post: elogit.rogaland@rele.no, eller mobil 913 00 026.

Godtgjøring for helligdager/høytidsdager og 1. og 17. mai

Av Egil Willy Kristensen og John Helge Kallevik



Pass på slik at du får den helligdagsgodtgjørelsen du har krav på.

For ordinært arbeid er helligdagsgodtgjøring en erstatning for at en ikke får arbeide. På arbeid offshore og på landanlegg (arbeid utenfor hjemmet) er det en lønnsbestemmelse.

A-ordningen.

Enhver overenskomst har følgende bestemmelse:

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time-, eller akkordlønnede arbeidere som ikke er i arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjøring etter disse regler:

Godtgjøringen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.

NB!

Dersom det skal arbeides en av disse dagene, og disse faller på en vanlig ukedag, må dere på forhånd avtale med bedriften at dere i tillegg til vanlig lønn og overtidsbetaling skal beholde helligdagsbetalingen for den gjeldende dagen/dagene.

Dette må avtales med bakgrunn i at helligdagsbetalingen er til erstatning for ikke få arbeide denne/de dagene.

Det betyr at helligdagsbetalingen bortfaller dersom en ikke avtaler å beholde helligdagsbetalingen.

Godtgjøring for hellig- og høytidsdager samt 1. og 17. mai.

Arbeid offshore eller på landanlegg.

Offshore:

I artikkelen ovenfor er det tatt for seg arbeid lokalt. Men hva med helligdagsgodtgjøringen når en arbeider offshore eller på et land anlegg?

Arbeider en lokalt så er helligdagsbetaling til erstatning for at en ikke får arbeide. Men arbeider man offshore så er det helkontinuerlig skift, arbeid på lørdager og søndager, samt alle hellig- og høytidsdager uten stopp.

Da blir det arbeidet både 1. og 17. mai samt 1. og 2. pinsedag og alle juledagene. Altså ingen forskjell. Men hva da med betalingen? Offshore er helligdagsbetalingen en lønnsbestemmelse. I tillegg til offshorelønn så har en altså både overtidstillegg og helligdagsgodtgjørelse for arbeid på en hellig- eller høytidsdag som faller på en virkedag, mandag til og med fredag.

Det skal også betales for hellig- og /eller høytidsdagen i friperioden, men da med 7,5 timers dag. Denne dagen må også falle på en virkedag, mandag til fredag.

Landanlegg: (Hvor en ikke kan ha nattkvarter i eget hjem – Landsoverenskomstens § 9)

Hvis en arbeider på et landanlegg og ikke bor hjemme så har en anledning å søke og få en god arbeidsordning. Forbund og LO godkjenner ordninger

som tillater arbeid på henholdsvis søndag og hellig- og høytidsdager.

Overenskomsten (Landsoverenskomsten) tar høyde for dette. Arbeider en på en hellig- og eller en høytidsdag skal en ha helligdagsgodtgjørelse for alle timer som er i arbeidsplanen, selv om hellig- eller høytidsdagen havner på en lørdag eller søndag. Altså en klar forskjell både fra landarbeid og for offshore arbeid. Det skal også betales for hellig- og /eller høytidsdagen i friperioden, men da med 7,5 timers dag.

Utgledning av helligdagsgodtgjøringen:

Utgledningen for alle hellig- og høytidsdagene er nedfelt i Landsoverenskomsten § 12. Her kan en enten bruke snittberegning eller den enkeltes lønn. Bruker en snittberegning så skal i hovedsak all lønn til montørene deles på antall arbeidede timer. Utglednet snittet blir da helligdagsgodtgjørelsen. Dette gjelder bare fagarbeiderne innen overenskomsten. Det skal forholdsvis betales for ufaglærte. For julen er det 3. kvartal som snittet regnes ut i fra, mens resterende dager regnes det ut i fra 4. kvartal. Det anbefales å ta en sjekk på hvordan dette slår ut i den enkelte bedrift. For de som reiser offshore er timelønn og helligdagsgodtgjørelse nokså likt.

Utgledningen skal foretas av bedriften. For klubbene er jobben med å kontrollere at utgledningen er korrekt.

Ta kontakt med oss i fagforeningen hvis du er i tvil på hvordan Landsoverenskomsten er å forstå på dette punktet.

VINN EN I-PAD!!!

Rogaland Elektromontørforening sin vervekampanje for 2014



Det vil bli utloddet en I-pad for hvert 100. medlem som dere verver til fagforeningen.

I tillegg til dette vil det på julemøtene 2014 i Haugesund og Stavanger, trukket et reise-gavekort på kr. 10.000,- blant ververne. Felles for trekningene er at ververen får ett lodd pr. vervet medlem i lotteriet.

Styremedlemmer, vara og ansatte i fagforeningen kan ikke skaffe seg lodd i lotteriet.

Hva gjør du med medlemskapet dersom du... ?

Av: Øivind Wallentinsen

Her følger en oppskrift på hva du må gjøre i forbindelse med ditt medlemskap i EL & IT Forbundet dersom du skal i militæret, begynne på skole, blir permittert eller arbeidsledig, sykemeldt, har barsel- eller fødselspermisjon, omsorgspermisjon uten lønn, går på Arbeidsavklarings- eller uføre penger, eller bytter arbeidsgiver.



I MILITÆRET:

Da har du rett på fritt medlemskap. Du er altså fritatt for kontingent, både forsikrings- og fagforeningskontingent i den tiden du er i militæret. Gi beskjed, gjerne skriftlig, men også muntlig er i orden, til oss på telefon 51 84 04 50.

PERMITTERT/ ARBEIDSLEDIG

Du har rett på fritt medlemskap i 8 uker, men du må sende inn dokumentasjon fra NAV som viser at du mottar dagpenger. Hvis du ikke sender inn dokumentasjon mens du går arbeidsledig vil du bli registrert som om du ikke betaler kontingent. Så snart dokumentasjon foreligger vil dette bli videresendt til forbundet og er bevis på at du har rett på fritt medlemskap i 8 uker og at medlemskapet inkl. forsikringene er i orden. Du må sende inn dokumentasjon hver måned. Når 8 uker er gått vil du få krav på forsikring fra forbundet sentralt.

SKOLE

Medlemmer som går ut i etter- og videreutdanning på heltid betaler en kontingent på kroner 900,-. Medlemmet beholder da Kollektiv hjem, Toppsikring, Grunnforsikring og Reiseforsikring.

Ønsker medlemmet å opprettholde eventuelt uføre- og ektefelleforsikring eller andre forsikringer, betales disse i henhold til gjeldende premie.

Alternativt betaler medlemmet studentmedlemskap kroner 500,- i henhold til LOs rammeavtale for Elev- og studentmedlemskap.

Som LO-medlem kan du søke om Los utdanningsstipend hvis du har vært medlem i 3 år. Søknadsfrist - helårsutdanning 15.05. Søknadsfrist kortere utdanning: Fortløpende f.o.m. 15.05.

SYKEMELDT

Er du lønnet av arbeidsgiver skal du trekkes som vanlig, men er du lønnet av trygdekontoret skal du trekkes 1,5 % av brutto sykelønn. Arbeidsgiver skal oppgi dette ved melding til trygdekontoret, men kontroller at du blir trukket.

BARSEL-/FØDSELS PERMISJON

Samme som sykemeldt.

OMSORGSPerm. U/LØNN

Du kan fortsatt stå som medlem mot at du betaler de forsikringen du har gjennom medlemskapet. Forbundet sender bankgiroer.

ARBEIDSAVKLAR- INGS- eller UFØRE- PENGER

Du må betale premien til alle de ulike forsikringsordningene du har gjennom medlemskapet. Forbundet sender deg bankgiroer. Kopi av vedtak fra trygdekontoret må sendes oss.

BYTTER ARBEIDSGIVER

Dersom du bytter arbeidsgiver må du gi fagforeningen beskjed om dette tidligst mulig. Dette er viktig da kontingent og forsikringstrekket må flyttes over til ny arbeidsgiver, noe som selvsagt ikke skjer av seg selv. Dersom du ikke gjør dette vil du opparbeide deg gjeld på kontingent og forsikring.

Hovedutvalget i Aker Solutions ASA representerer totalt ca 3000 LO-medlemmer i Norge, organisert i 5 LO-forbund: Fellesforbundet, Industri Energi, EL & IT Forbundet, FLT og Handel & Kontor. Hovedutvalget har på møte 12. september, fattet følgende vedtak:

Uttalelse vedrørende vikarbyrådirektivet, og likebehandling av innleide arbeidstakere



Hovedutvalget i Aker Solutions ASA jobbet i utgangspunktet sterkt i mot innføringen av vikarbyrådirektivet grunnet frykten for uønskede virkninger i arbeidslivet. Flere Forbund gjennomførte en politisk streik for å synliggjøre motstanden mot direktivet. Når regjeringen ikke la ned veto mot direktivet, har det blitt jobbet iherdig fra fagbevegelsens side med krav for å demme opp for uheldige bivirkninger, noe som har resultert i flere tiltakspakker fra Stoltenberg-regjeringens side.

Hovedutvalget har gjennom vedtak på den årlige Hovedkonferansen for alle LO klubbene i Aker Solutions meldt at de endringene som er innført i loven, via tiltakspakker om blant annet likebehandling, er et steg i riktig retning for et rettferdig og anstendig arbeidsliv. Men vi er fortsatt er urolig for hvordan dette vil slå ut når det gjelder yrkesutdanning og videreutvikling av fagkompetanse blant arbeidstakere i norsk arbeidsliv.

Det ble i samme konferanse vedtatt at en ved innleie der oppdraget medfører en arbeidstidsordning med påfølgende avspasering, skal det legges til grunn at lønnen, uteligg og kompensasjon for reise, kost og losji, skal være den samme som for egne ansatte ved overnatting utenfor hjemmet. Dette i hht til inngåtte tariffavtaler.

Hovedkonferansen og Hovedutvalget for LO klubbene i Aker Solutions tar også sterkt avstand fra den trend som viser seg, der bedrifter prøver å konstruere et lønnsnivå og/eller stillingsbetegnelser som er tiltenkt kun å gjelde for innleid arbeidskraft. Vi mener det er umoralsk og uetisk å prøve å omgå reglene for likebehandling.

Hovedutvalget 15. September 2013. Oslo.

Rogalendinger innfiltrerte Hordalandskurs!

Av: Maria Jacobsen

Jeg sitter i klubbstyret i Aibel. Da vi hadde styresamling i september kom det opp spørsmål om noen var interessert i og delta på et kurs i Hordaland. Dette var et kurs som skulle omhandle klubbstyre arbeid og for videregående tillitsvalgte.

Vi var 2 stk. fra Rogaland som innfiltrerte Hordaland.

Det var meg; Maria Jacobsen og i tillegg Bjørn Gunnar Risa.



Maria Jacobsen har deltatt på kurs i Hordaland.

Det var den 6. November da Hordaland skulle holde kurs på Voss. Dagen begynte med Roar Eilertsen som skulle snakke om økonomi og regnskaps forståelse for tillitsvalgte. Jeg begynte virkelig og tenke mitt, det må jeg ærlig innrømme. «Hva i alle dager er det jeg har meldt meg på»? Men som tillitsvalgt er det en del av jobben å ha litt kontroll på bedriften og å se gjennom regnskapet, og faktisk forstå hva dette går i. Personlig syns jeg det var meget interessant.

Senere måtte vi velge et tema vi ville snakke om i 5 minutter den siste dagen. «5 minutt! Seriøst»? «Det er lenge det», sa jeg, men jeg fikk ikke sagt halvparten av det jeg skulle si, for tema jeg hadde valgt engasjerer meg til de grader! Jeg snakket bare ut fra mitt eget hode. Jeg snakket rett og slett om hva medlemmer ønsker i et medlemskap og hva vi som klubb og tillitsvalgte burde fokusere mer på, slik at vi får mest mulig glade og fornøyde medlemmer.

Senere på kvelden skulle vi ut og oppleve en bit av Voss, og hvilke bedre måter er det å gjøre dette på enn å oppsøke selveste mannen som lager "smalahove" for hele landet, Ivar Løne. Vi fikk alle utdelt hver vårt "smalahove" og hver vår diplom der det sto "smalahovøetaren" på. Dette var en kjempe opplevelse.

Andre dag på kurset fortsatte Roar med regnskap og gruppeoppgaver med regning osv. Alle gruppene var veldig engasjert og jeg synes vi alle klarte oss bra. Etter lunsj skulle vi sette oss i grupper og ta opp forskjellige

problemstillinger vi hadde i bedriftene. Dette syns jeg bare var helt genialt, å høre hva andre mennesker sliter med, og å komme med synspunkter, det er jo på denne måten man lærer. Spør du meg så var dette bare mitt i blinken for de som var med, engasjerte tillitsvalgte som

satt å diskuterte og faktisk kom frem til masse bra. Resten av dagen fikk vi til å forberede talen vår om det vi skulle snakke om på 3 dag. Kvelden var fin og rolig.

Dag 3: Vi fikk den første timen til å gjøre ferdig talen. Og da var timen kommet der vi alle skulle fremføre hver vår ting på 5 min, mens vi ble filmet. «Herlighet, hvordan skal dette gå», tenkte jeg? Alle kursdeltakerne var engasjerte på talerstolen. Temaene som kursdeltakerne tok opp på talerstolen omhandlet ting som «Movember»; en aksjon til støtte for dem med testikkelkreft, mobbing på arbeidsplassen, hvordan det er å være norsk i Norge, hvorfor være tillitsvalgt og mye annet interessant. Folk snakket bra og jeg tror faktisk alle klarte det på 5 min. Det var kjempe kjekt å se, og vi fikk til og med sendt hjem en CD med innlegget vårt på. «Hehe»!

Dette var et av de bedre kursene jeg har vært på. Jeg er så glad for at Rogaland og Hordaland kan samarbeide med å fylle opp hverandres kurser hvis det skulle bli for lite påmeldte, eller noen andre årsaker. For eksempel som på dette kurset hvor vi prøvde å samle flest mulig fra Aibelstyre. Meld deg på neste kurs det var kjempe lærerikt.



*Vi er lei for å meddele at våres elskede **Sosiale Europa** har gått bort.*

Det foreslåtte kompromiss vedrørende Håndhevingsdirektivet som hadde til formål å forbedre direktivet fra 1996 om utstasjonering av arbeidstakere førte direkte til våres kjæres død.

Vi oppfordrer deg derfor til å delta i denne begravelse som finner sted mandag den 9. desember 2013 foran EUs hovedkvarter i Brussel

Dette var dødsannonsen som ble annonsert som en invitasjon til en stor demonstrasjon i Brussel den 9. desember 2013. Demonstrasjonen var en protest mot behandlingen av utstasjonerte arbeidstakere i EU. Det nye håndhevingsdirektivet var et direktiv som skulle bøte på manglende oppfølging av de føringer utstasjoneringsdirektivet la opp til, som en beskyttelse av utstasjonerte arbeidstakere. Invitasjonen hadde følgende uttalelse:

*Arbeidsministrene vil drøfte håndhevingsdirektivet i Det Europeiske Råd den 9. desember 2013. Til å begynne med siktet direktivet seg inn på å forbedre håndhevelsen av utstasjoneringsdirektivet, som **for øyeblikket misbrukes i stor stil**. Dette resulterer i sosial utnyttelse av tusenvis av vandrende arbeidstakere hver dag.*

På tross av edle intensjoner i håndhevingsdirektivet er hele prosessen blitt kapret av våre politikere for å redusere de nasjonale arbeidstilsynene. Utover dette foreslår dessuten arbeidsministrene noen ekstremt forsiktige foranstaltninger vedrørende erstatningsansvar og ingen konkrete sanksjoner. Dette viser at våre arbeidsministre ikke er i stand til (eller ikke villig til) for det første å løse den prekære situasjo-

nen for arbeidstakere som er ofre for falske utstasjoneringer begynner seg i, og for det annet til å løse det akutte problemet med proforma selvstendige næringsdrivende/arbeidstakere.

I lyset av det kommende EU-valget er våre ministre så desperate at de er klar til å akseptere et hvilket som helst kompromiss for å bevise at det «Sosiale Europa» stadig eksisterer.

*Ved å gjøre dette beviser våre arbeidsministre faktisk at de ikke er i stand til å reagere over for **millioner av høye stemmer** om et sterkere sosialt Europa.*

*Vi krever at våre politikere påtar seg deres ansvar og oppfyller millioner av borgeres behov. Disse er i ferd med å miste troen på EU på grunn av et **manglende sosialt Europa**.*

*De europeiske fagforeninger avviser i fellesskap Det Europeiske Råds nåværende håndhevingsforslag. Forslaget oppfyller ikke dets opprinnelige målsetninger, det utgjør kun en **politisk vindus dekorasjon** for et sosialt Europa.*

Rapport fra utvalgene

Rapport fra oljeutvalget november 2013

Av: Leif-Egil Thorsen



Leif-Egil Thorsen

Oljeutvalget i Rogaland, og Skip og Oljeutvalget i Hordaland Sogn & Fjordane hadde felles møte i utvalgene på Stord 15. oktober 2013:

Som et ledd i forberedelse- ne til Landstariffkonferan- sen (LTK) i Bergen 21-24. oktober og tariffoppgjøret i 2013, ble det avholdt fel- les møte innen reise- skip

og oljemiljøet på Stord.

Saker som ble diskutert, var bl.a. utfordringene rundt forholdene rundt rotasjoner på land (LOK § 9), pro- duktivitetsavtalene PAO og PAS. I tillegg ble det satt fokus på utfordringene rundt inn/utleie, sosial dum- ping og likebehandlingsprinsippet.

Heftet fra EL&IT Forbundet med innstillingene til

de forskjellige paragrafer som skulle behandles på Landstariffkonferansen uken etter, var sendt ut til alle deltakere, slik at vi hadde et bra utgangspunkt for dis- kusjonene i møtet.

Det ble fokusert på at vi skulle forsøke å spisse krave- ne som ved tidligere konferanser. Dette for å gi min- dre rom for forhandlingsutvalgene til å velge bort de viktigste kravene i innspurten av forhandlingene. Det var stort engasjement i møtet, og stor grad av enighet over hvordan en skulle få til et best mulig resultat for miljøene på LTK i Bergen.

**Ønsker alle en riktig God Jul
og et Godt Nytt År!**

Mvh. For oljeutvalget,
Leif-Egil Thorsen.

Rapport fra HMS Utvalget

Av: Terje Hansen



Terje Hansen.

HMS Utvalget har ikke hatt møte siden sist, men derimot arrangert HMS Konferanse i sam- arbeid HMS utvalget til EL&IT Rogaland. Kon- feransen ble avholdt 31. oktober og 1. november i Sandnes. Jeg selv kun- ne ikke delta da jeg var sykemeldt men har fått gode tilbakemeldinger på konferansen.

Når det gjelder å holde seg oppdatert innen HMS vil jeg anbefale å bruke arbeidstilsynet og petroleums- tilsynet sine internettsider. Her kan vi også abonnere på nyhetsbrev så vi får tilsendt pr mail når de har noe nytt å formidle. Arbeidslivet.no og Statens Arbeids- miljøinstitutt / Stami.no er og å anbefale.

I disse juletider må vi passe på levende lys og IKKE minst skifte batteri på røykvarslerne vi har i huset.

**Tilslutt vil jeg ønske alle en God Jul
og et riktig Godt Nyttår.**

For HMS Utvalget.
Terje Hansen

I mitt fravær tok John Helge Kallevik og Rolv Bersås ansvaret med å gjen- nomføre den. Vil takke de for at de stilte opp på kort varsel og gjorde en glimrende jobb :-). Viser til egen reportasje om konferansen i denne utgaven av Sam- leskinnen.

Rapport fra studieutvalget

Av: Reidar Skjold



Reidar Skjold

Det er slutt på høsten og alle bladene på trærne dekker nå bakken. Vi er godt i gang med vinteren og for mange kan det være en roligere tid, kanskje med unntak av de siste ukene før jul. Stressfaktoren kan variere mye fra person til person og på ulike bedrifter. Enkelte prosjekt kan være i sluttfasen med overleveringsdato rett før jul.

Aktivitet for 2014: Studieutvalget viser til kursplan 2014 i Samleskinnen nr. 4 for. I høst er det arrangert HMS- konferanse, tale og debatt kurs og ungdomskurs i Rogaland med gode tilbakemeldinger. Så alt i alt kan vi si vi har hatt et aktivt år.

For de som har planer om videreutdanning innen ledelse kan vi nevne arbeidslederskolen som er et nettbasert studie på NKI, som gir 30 fagskolepoeng. Det er godkjent for lån / stipend i lånekassen. Arbeidslederskolen baserer seg på praktiske og relevante situasjoner fra arbeidslivet og gir deg mer kompetanse for å takle utfordringer. Opptakskrav er videre-

gående skole og fagbrev.

Moto – vervekurs 6. – 7 feb. 2014: gi ververe en nødvendig trygghet og engasjement for å bli gode ”selgere”.

Moto- mobbing i arbeidslivet 13. – 14. mars 2014, Emne, hva er mobbing, hvem blir rammet og hvilke konsekvenser kan det få.

Mota-IA avtalen 3. – 4. april: lovverk og forventninger til samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud osv.

Moto- ansettelser og oppigelser 13. – 14. feb.

Til orientering har AOF ulike datakurs også.

For mer info og andre kurs gå inn på hjemmesiden til AOF. Spørsmål kan rettes til Sunnøva.Maeland@aof.no. Noen av AOF sine kurs gir rett til støtte for LO- medlemmer.

Til slutt vil jeg på vegne av studieutvalget ønske alle våre lesere en god jul og et godt nyttår.

Ha en fin høst.

Mvh. for studieutvalget,
Reidar Skjold

Foreløpig innkalling til årsmøtet i Rogaland Elektromontørforening 2014

Årsmøte i Rogaland Elektromontørforening vil bli avholdt den 20. mars i Stavanger.

Foreløpig sakliste

1. Godkjenning av møteinnkalling
2. Konstituering
3. Beretninger
4. Regnskaper
5. Innkomne forslag
6. Tariffoppgjøret 2014.
7. Tema: er pr. Dato ikke fastsatt.
8. Saker til representantskapet i EL & IT forbundet distrikt Rogaland
9. Valg
10. Avslutning

Forslag til årsmøtet sendes til Rogaland Elektromontørforening, Lagårdsveien 124, 4011 Stavanger, e-post: firmapost@rele.no eller faks 51 84 04 80. Forslagsfristen er 13. februar 2014.

RETURADRESSE:
Rogaland Elektromontørforening
Lagårdsveien 124, 4011 Stavanger



*Rogaland Elektromontørforening ønsker alle
medlemmer, andre samarbeidspartnere og lesere
en riktig god jul og et godt nytt år.*

Hjemmeside Rogaland Elektromontørforening: <http://www.rele.no/>
Hjemmeside EL&IT Distrikt Rogaland: <http://www.elogit-rogaland.org/>