



Nr. 1/2014 – Årgang 19

Samleskinnen

Medlemsblad for Rogaland Elektromontørforening

nye forskrifter FEK

**klubbens
årsmøter**

tariffoppgjøret 2014

**fleksibilitet
arbeidslivet**



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. 2-2014 = 26. mai

Nr. 3-2014 = 25. september

Nr. 4-2014 = 24. november

Nr. 1-2015 = 05. mars

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@caverion.no

Redaksjonen: Arbeidsutvalget

Opplag: 2.200

Forside: Geir Ove Bernhoff

Trykk: Kai Hansen, Stavanger

Leder

De sentrale forhandlingene på landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) starter i slutten av april. Rammene på oppgjøre legges i frontfaget der det i skrivende stund er brudd og oppgjøret er gått til mekling. Etter det som er opplyst er avstanden mellom Fellesforbundet og Norsk Industri stor. Fellesforbundet har foreløpig heller ikke konkretisert det økonomiske kravet. Det som får mest betydning for oppgjøret på LOK, er hva Fellesforbundet blir enige med Norsk Industri om når det gjelder det generelle tillegget og tjenestepensjon. Prioriteringene i rekkefølge inne LOK er som kjent:

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.

Det at landstariffkonferansen vedtok å sette hevingen av §3A satsen på topp er ett signal om at det er for stor avstand mellom det som er normal timelønn og §3A satsen. Forskjellen mellom disse satsene utgjør ett konkurranse element mellom bedriftene da noen bedrifter leier inn arbeidere som går på §3A sats, det utgjør et ikke ubetydelig konkurranseelement. I tillegg er det viktig å heve §3A satsen opp nærmere det som er normal lønn slik at ved en allmenngjøring av LOK så vil §3A ligge nærmere den normale lønna i bransjen.

Med den voksende konkurransen fra utenlandske bedrifter som påtar seg hele prosjekter, ikke bare leverer arbeidere til en Norsk installatør, vokser behovet for å allmenngjøre LOK. EN allmenngjort LOK vil føre til at bedriftene i minst mulig grad konkurrerer på arbeidernes lønns- og arbeidsvilkår. For at vi skal komme i posisjon til å kunne kreve tariffavtalen allmenngjort er det helt nødvendig at alle bidrar til å skaffe dokumentasjon på at det er montører som blir avlønna under nivået i LOK og/eller at montørene heller ikke får andre tariff-festa tillegg. Det betyr i klartekst at fagforeningen ønsker tips hvis dere har mistanke om at noen montører får mindre enn de skal. Slik jeg ser det er det helt nødvendig at vi sammen setter en stopper for en utvikling i bransjen som går gale veien. Elektrobransjen er pr. dato bedre stilt enn de en god del av de øvrige aktørene i bygg og anlegg, men det er ingenting som sier det vil vedvare. Jeg mener utviklingen vi ser i bransjen er negativ, selv om det foreløpig går seint den gale veien. Hvis utviklingen får fortsette tror jeg den vil skyte fart og få ett større omfang. Det er derfor viktig av vi nå tar grep for å stanse den utviklingen og snu den, slik at vi får en positiv utvikling i bransjen. Det betyr at hver enkelt av oss må stille seg spørsmålet hva kan jeg bidra med på den ene siden og på den andre siden må vi tenke langsiktige konsekvenser når vi inngår forskjellige avtaler med arbeidsgiverne både lokalt og sentralt. Vi må altså ikke inngå dårlige avtaler selv om ingen av klubbens medlemmer kommer til "å gå" på avtalene.

Hvis vi ser tilbake på prioriteringen i lønnsoppgjøret spesielt på prioritet 1 og 2 og ser det i sammenheng med hvordan bransjen skal utvikle seg. Jeg mener at når det gjelder lønnsnivå og rotasjoner er spesielt viktig at vi sørger for at arbeidere, som ikke er ansatte i bedriften, ikke skal gå på noe dårligere enn de fast ansatte. Selv om dette er fastslått i likebehandlingsprinsippet, som er flere bestemmelser både i lovverket og tariffavtalen, så vet vi at en del tillitsvalgte og medlemmer velger å

forts. side 3

Innhold

Lederen har ordet	2
Redaktørens hjørne	3
Viktig å forsvare vår nye forskrift	4 – 5
Tariffoppgjøret 2014	6 – 7
Fleksibilitet i arbeidslivet	8 – 9
LOs Utdanningsfond	9
Å endre en tariffavtale...	10
Godtgjøring for helligdager/høytidsdager og 1. og 17. mai	11
Trondheimskonferansen	12 – 13
Trondheimskonferansen ved Martin Togstad (Apply TB)	14
Organisasjonsprosjektet	15
Et være eller ikke være	16 – 17
Jeg er i mot fagforeninger!	17
Manifest årskonferanse	18 – 19
Havnearbeiderkonflikten	20
Sykelønna skal utbetales av bedriften	21
Lønnsspørsmål	22
Endringer på lønnsgarantifondet	22
Dyrere å permittere	23
Stafettpinne	24
Stiftelse av EL & IT Klubben Norsk Fiberoptikk	25
Rogaland Elektromontørforening Inviterer til medlemsmøte i Trondheim, 10. April, på BRITANNIA HOTEL	26
Årsmøte Caverion Klubben Stavanger	27
EL & IT Klubb Rogaland Elektro	28
Årsmøte i elektroklubben i Apply TB Stavanger	29
«Stinn brakke» – Årsmøte Aibel Klubben	30 – 31
Årsmøte Apply TB Haugesund	31
Årsmøte i EL & IT klubben MMO Aker Solutions MMO avdeling Stavanger	32
Årsmøte i EL & IT Klubben Fabricom	33
Rapport fra utvalgene	34 – 35
Invitasjon til ungdomskurs	36

Redaktørens hjørne

Her er årets første utgave av Samleskin-
nens nittende sesong.



«**Fagbrevet er arbeidernes frihet**», kan du lese om i denne utgaven av Samleskin-
nen. Dagens fagbrev er under stadig press fra både arbeidsgivere og myndigheter. Kampen om fagbrevets status kjempes både på forskrifts siden, i utdannelsesregimet og statusen vi alle og samfunnet gir til håndverkerfagene. Det er gjennom fagbrevet fagarbeideren kan styre sin arbeidshverdag og sitt fag. Mer om dette kan du lese om under artikkelen om vår nye forskrift og i artikkelen «Manifest Årskonferanse».

Vår tariffavtale «Landsoverenskomsten» står nå ovenfor nye tariffforhandlinger mot vår arbeidsgivermotpart «Norsk Teknologi». Etter en lang behandling fra klubber via fagforeningen til Landstariffkonferansen har vi et bra og gjennomarbeidet krav å legge i bordet. Dette kan du lese mer om i artikkelen til Øivind Wallentinsen, «Tariffoppgjøret 2014». Øivind er Rogalands representant i EL & IT Forbundets forhandlingsutvalg for Landsoverenskomsten.

I artikkelen «Et være eller ikke være» kan du lese om viktigheten av å organisere nye medlemmer i klubb og fagforening. Det er størrelsen på oppslutningen som tilsier hvilken styrke og gjennomslagskraft klubben har i bedriften, eller forbundet har under tariffoppgjørene. Uten din og din kollegas stemme er vi ingen ting.

Det er en del klubber og medlemmer som ikke er klar over de nye bestemmelsene i Landsoverenskomsten når det gjelder utbetaling av sykelønn. Dette er viktige bestemmelser som du kan lese om i Øivinds artikkel om dette emnet.

Mange av våre klubber har i løpet av februar avholdt sine årsmøter. Samleskin-
nen har i denne utgaven skrevet om årsmøtene i Caverion, Apply TB, Rogaland Elektro, Aibel, Aker MMO og Fabricom.

Med dette ønsker jeg alle lesere en spennende lesing og en riktig god påske!



Geir Ove Bernhoff

Fagforeningens styrke, er din sikkerhet!

Fra side 2

”lukke” øynene. Vi må sammen sørge for at alle tar dette på alvor, slik at den type forskjellsbehandling ikke aksepteres.

Både i det daglige og nå under tariffoppgjøret er det viktig at vi står sammen slik at vi får best mulig resultater.

Da gjenstår det bare for meg og ønske oss alle lykke til og en riktig god påske.

Øivind

Viktig å forsvare vår nye forskrift

Av: Geir Ove Bernhoff

Forskriften som regulerer elektrofaget i Norge er svært viktig for standarden i faget. Denne forskriften har i stor grad bidratt til at det norske elektrofaget er blitt skjermet mot utvanning gjennom massiv arbeidsinnvandring slik det har skjedd med bl.a. med tømrer og maler fagene.

Norge er det eneste landet i Europa som har lovregulert elektrofagene.

Ny forskrift

Den 1. juli 2013 innførte Norge en ny forskrift. Denne fikk navnet FEK. FEK er en forkortelse for det lange navnet «Forskrift om Elektroforetak og Kvalifikasjoner for arbeid knyttet til elektriske anlegg og elektrisk utstyr». Forskriften erstattet de 2 tidligere forskriftene FKE (som regulerte elektrofagfolk) og FRV (som regulerte virksomheter).

God praktisering

Når det innføres nye lover, og som i dette tilfelle nye forskrifter er det viktig å sette standarden for hvordan de skal praktiseres. ***En forskrift blir aldri bedre enn slik den praktiseres.*** Det ligger sterke interesser blant enkelte arbeidsgivere å praktisere forskriften rundt og løselig. For oss elektrofagfolk derimot, er det viktig at vi får etablert en stram tolkning, slik at kravene til vårt fag og fagbrev ikke blir utvannet. Vi må derfor alle være med å bidra til at praktiseringen blir best mulig. Ta opp diskusjonene ute på arbeidsplassene. Sørg for at alle montører og lærlinger blir godt kjent med de viktigste punktene i denne nye forskriften.

I denne artikkelen vil vi derfor belyse de punktene som det er viktig å få innarbeidet god praksis på.

Faste ansettelser

Paragraf 5 er den mest sentrale bestemmelsen i forskriften. Denne paragrafen krever at alt personell som utfører arbeid på elektriske anlegg og utstyr skal være kvalifiserte (dvs. norsk fagbrev eller tilsvarende europeisk utdanning). ***Alt personell som benyttes skal være fast ansatt i bedriften.*** Kvalifisert personell kan allikevel ansettes for en kortere periode ved et vikariat for en bestemt person eller for praksisarbeid. Innleie mellom produksjonsbedrifter er også mulig på prosjekter som krever flere ressurser enn normalt. Innleie

fra bemanningsbyrå er noe som krever avtale mellom klubb og bedrift og må ikke foretas før det tomt for personell fra produksjonsbedrifter.

Tilgjengelighet

Videre sier forskriften at den som har det faglige ansvaret (installatøren) skal være tilgjengelig innenfor den tiden bedriften utfører arbeid. ***Dette betyr at den faglig ansvarlige skal være tilgjengelig for montørene både på dagtid og når de arbeider overtid.*** Den faglig ansvarlige kan heller ikke ha mer enn 30 dagers fravær fra bedriften per år. 30 dager tilsvarer 6 uker. Dersom den faglig ansvarlige har passert 60 år har vedkommende 6 uker ferie og har med dette brukt opp sin kvote. Vedkommende kan i dette tilfelle ikke være syk uten å bryte dette kravet. Vi vil derfor anbefale klubbene å kreve at bedriften ansetter flere installatører for å kunne tilfredsstille dette kravet.

Forskriften krever også at ***den faglig ansvarlige ikke kan være ansvarlig for mer enn ett foretak eller lokasjon.*** Her synes det mye. Det er mange eksempler på at bedrifter er etablert med flere lokasjoner, men har kun én installatør. Dette er ulovlig. Dersom en bedrift har en avdeling både i Stavanger og Bryne, skal bedriften minst ha to installatører. Minst én på hver lokasjon.

Utenlandsk personell

Det er ofte mye snakk om kvalifikasjoner for utenlandsk personell. Som sikker de fleste vet skal utenlandsk personell inneha en godkjenning fra DSB for å kunne jobbe selvstendig i Norge. Men, er dette nok? Dersom de er oppdatert på den faglige utviklingen, har kunnskap om nasjonalt regelverk og anvendte normer, og har kunnskap om nasjonal byggeskikk, ja kanskje. I henhold til FEK § 5 skal foretaket forsikre seg om at personellet har nødvendig kompetanse for å utføre det konkrete arbeidet de settes til. ***Det kan etter omstendighetene være straffbart etter forskrif-***



Runar Røsbekk fra DSB påpeker bedriftens ansvar for å bruke kvalifisert personell.

Foto: Geir Ove Bernhoff

ten å ikke gjennomføre kursing/opplæring av personell før de settes i arbeid dersom dette er nødvendig.

Person som får godkjenning etter forskriften skal også ha de språkkunnskaper som er nødvendige for en forsvarlig yrkesutøvelse og for å kommunisere med tilsynspersonell. **Arbeidsgiver skal påse at språkkunnskapene er tilstrekkelige.** I praksis betyr dette at språkravet fra DSB begrenser seg til at personen skal kunne kommunisere med tilsynspersonell og må stille med tolk hvis dette er nødvendig.

Lærlinger og ufaglærte

Det synes mye i våre bedrifter på ansvaret vi har ovenfor våre lærlinger og ufaglært. Lærlingene er overrepresentert på skadestatistikken. Hvor mange ganger lar vi ikke lærlinger og arbeidstakere uten fagbrev arbeide alene uten tilsyn. Lærlinger og ufaglærte skal arbeide under direkte oppfølging av en montør. Etter DSBs definisjoner skal en lærling eller ufaglært være innenfor se-bar eller hør-bar avstand fra montøren.

Forskriften sier også noe om arbeid på elektriske anlegg for andre fagbrev enn elektro. Slikt personell kan

kun bytte del mot lik del på et elektrisk anlegg dersom vedkommendes fagbrev innehar el-sikkerhetsutdanning. På dette feltet er det også høye mørketall. En blikkenslager kan eksempelvis ikke feilsøke eller bytte deler på elektrobiten på et ventilasjonsanlegg. Blikkenslagerfagbrevet inneholder nemlig ikke el-sikkerhetsutdanning.

Utdraget i denne artikkelen er den biten av forskriften vi mener er særdeles viktig å følge opp til forsvar for standarden i det norske elektrofaget. Dersom vi ikke alle verner om faget vårt ender vi fort opp med at faget blir spist opp bit for bit av andre fag og grupper. Dette faget er altfor farlig og viktig til at det skal ende sin skjebne på en måte. Både arbeidsgiverne og arbeidstakerne er tjent med at vi verner om et seriøst fag. Sammen holder vi den norske sikkerheten og kvaliteten høyt hevet.

I artikkelen om heismontørenes kamp kan du lese om deres knallharde kamp og seier for deres fag.

Fagbrevet er frihet for arbeiderne!



Tariffoppgjøret 2014 er i gang, Fellesforbundet startet sine forhandlinger den 10. Mars. Grunnen til at Fellesforbundet har startet først, er at de utgjør det som kalles frontfaget samt at LO's representantskap vedtok at forhandlingene skulle gjennomføres forbundsvist.

I tillegg så har fellesforbundet avtaleutløp 31. Mars på en del av sine overenskomster. Vedtaket i LO's representantskap betyr at forbunda forhandler på hver at de overenskomstene som de "eier", dette gjelder først og fremst innen LO-NHO området.

Forut for møtet i LOs representantskap var det en god del diskusjoner om hvorvidt tariffoppgjøret burde ha vært forhandla "samordna", som ville betydd at LO og NHO hadde forhandla og at resultatet ble tatt inn i alle overenskomstene på LO-NHO området. I tillegg ville resultatet av tariffoppgjøret blitt sendt ut på felles uravstemning til de som ville vært berørt. Grunnen til at en del av forbunda ville ha samordna oppgjør var med bakgrunn i "pensjonskravet", siden dette ville være et krav som angår "alle". Med det som bakgrunn ville det vært best om LO benytta fel-

les styrke for å få et godt resultat. EL & IT Forbundet sitt landsstyre vedtok i desember at å gjennomføre tariffoppgjøret 2014 som en samordna oppgjør ville være det beste. Det skal allikevel legges til at det var delte meninger i Landsstyret, men flertallet gikk inn for et samordna oppgjør.

Da LO's representantskap den 18. februar vedtok at forhandlingene skal gjennomføres forbundsvist så betyr det at forhandlingene på Landsoverenskomsten for Elektrofagene(LOK) starter opp etter påske og skal være avslutta innen utgangen av april. Forhandlingsutvalget fra EL & IT Forbundet skal forhandle med Norsk Teknologi som er arbeidsgivermotparten på LOKen. Forhandlingsutvalget til EL & IT ble valgt på landstariffkonferansen i Bergen i oktober, med unntak av leder, og består av følgende personer:

Leder: Hans Felix

Medlem	Hans-Petter Hverven	Oslo og Akershus
Medlem	Bjørn Tore Fremgården	Hedemark / Oppland
Medlem	Leif Olsen	Buskerud
Medlem	Geir Gjestad	Vestfold og Telemark
Medlem	Øivind Wallentinsen	Rogaland
Medlem	Karsten Bøe	Hordaland, Sogn & Fj.
Medlem	Lars Roar Mjøen	Trøndelag
Medlem	Odd Helge Reppe	Nordland
Medlem	Jonny Breivik	Møre og Romsdal
1. Vara	Kim Andre Arnesen	Østfold

I tillegg tiltrer leder av forhandlingsavdelingen og flere forbundssekretærer.

Det er kun leder og medlemmene i forhandlingsutvalget som har stemmerett.

I vedtaket fra LOs representantskap så kreves bla:

a) Det fremmes krav som sikrer medlemmenes kjøpekraft, herunder:

- En kombinasjon av egne sentrale tillegg, bedring av minstelønnsatser og garantiordninger som fremmer likelønn og motvirker lavlønn.
- Prioritering av kvinnedominerte grupper innenfor sentralt avtalte rammer i offentlig sektor.
- Prioritering av likelønn i relevante bransjer i privat sektor.

b) Det kreves at tjenestepensjonene i privat sektor avtales og organiseres på en mer kostnadseffektiv og mer samordnet måte enn i dag. Overgang til ny tjenestepensjon vil gi høyere pensjon for samme premiesatser. Målet er bredere ordninger helst på hovedorganisasjonsnivå. Ordningene styres av partene i fellesskap.

Kravene fra Landstariffkonferansen (LTK) i Bergen 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.

Forhandlingsutvalget i EL & IT Forbundet er i gang med arbeidet for å få laget et kravdokument som skal overleveres Norsk Teknologi den 9. April med bakgrunn i vedtaket fra LTK. I tillegg til de prioriterte kravene så vedtok LTKen en rekke forslag til endringer i overenskomsten, så forhandlingsutvalget har nok å ta av.

Fleksibilitet i arbeidslivet

Av: Geir Ove Bernhoff



Foto: Geir Ove Bernhoff

Vår nye regjering påstår at det i dag er et skrikende behov for å serve den norske kunden 24/7. Forbrukerne fortjener søndagsåpne butikker, lengre åpningstider på polet, utvidede åpningstider i bank og finans og utvidede behandlingstider på våre sykehus

Er det virkelig dette vi ønsker, å åpne for et 24/7 samfunn? Dette vil være siste spikeren i kisten for et forbud mot arbeid på søndag – fordi hele samfunnet må jobbe!

Dette var agendaen på en konferanse i Trondheim hvor representanter fra LO, Handel og Kontor, Fellesforbundet, Fellesorganisasjonen og Høyre debatterte temaet.

Fleksibilitet er og har lenge vært normalt i norsk arbeidsliv. ***Vi har i dag et svært fleksibelt lovverk som tillater den fleksibiliteten samfunnet og bedriftene har behov for.*** Den eneste forutsetningen er at det er enighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om dette, og at det skrives en avtale.

I en spørreundersøkelse gjennomført av FaFo svarer 90 % av de store og 95 % av de små bedriftene at arbeidstiden er fleksibel nok, og at de ikke har problemer med å inngå avtaler med de ansatte.

Hvorfor har da høyresiden i norsk politikk slik negativ fokus på norsk arbeidstid? Vi bombarderes dag-

lig av høyreideologiske utsagn om at fagbevegelsen og tariffavtalene er umoderne og har gått ut på dato. At våre tariffavtaler er for stivbente og til hinder for et mer fleksibelt arbeidsliv. ***Ja, påstandene om at arbeidslivet er for rigid og ikke fungerer blir gjentatt så ofte at det til slutt blir en sannhet.***

Allikevel har vi en sterk mistanke om at om at høyresiden og arbeidsgivernes motiver ligger andre steder. Nemlig på kostnad siden. Fleksibiliteten i norsk arbeidsliv er i dagens lovverk tilstrekkelig, men turnusarbeid, innarbeidingsordninger og overtidsarbeid koster. ***Det som arbeidsgiverne ønsker er å bruke sin arbeidskraft når de måtte ønske uten ekstra kostnader.***

Vi vet veldig mye om skadevirkningene ved natt og turnusarbeid, og lange arbeidsdager. Våre sykehus er fulle av arbeidstakere med fysiske og psykiske belastningsskader etter å ha arbeidet harde turnuser og sene nattetimer. En høyere kompensasjon for belastende og ubekvem arbeidstid fungerer også som

en barriere mot at våre arbeidsgivere fritt skal kunne bruke sin arbeidskraft når de måtte ønske.

Et frislepp med søndagsåpne butikker tjener de store og ikke de små. Utvidede åpningstider fører ikke til at det norske folket får mer penger å handle for. Det betyr at butikkene ikke får dekket inn lengre åpningstider med økt handel, noe som de små ikke har økonomiske muskler til å takle. I denne konkurransen er det de med stor kapital og markedsrett som går av med seieren. Nemlig de store kjøpesentrene.

Høyre og Frp snakker varmt om frihet i denne sammenheng. Spørsmålet er bare, frihet for hvem? På de store kjøpesentrene er det senterledelsen som dikterer åpningstidene. Butikkene har ingen annet valg enn å følge opp disse diktatene. Hvilken påvirkning og valgfrihet har de ansatte i butikkene på disse arbeidstidene. Ingen!

Dersom vi skal åpne for arbeid på søndagen må hele samfunnet legges om. De store sentrene, sykehussene og bankene lever ikke i en isolert boble. De tren-

ger service. Barnehagene må ta vare på deres barn. Transportarbeiderne må levere varer. Elektrikerne må holde liv i deres utstyr. Hele arbeidslivet blir påvirket og må jobbe. Og siden søndagen blir en normal arbeidsdag kan ikke arbeidet koste mer enn på de andre ukedagene.

For tiden verserer det en verbal kamp mellom Frp og Handel & Kontor angående åpningstidene på polet. Konflikten handler om avtalefriheten i Norge. De ansatte på polet har en fremforhandlet en tariffavtale som regulerer deres arbeidstid. Dette er noe Frp ikke aksepterer og ønsker å diktere arbeidstiden for de pol ansatte. Frp vil med dette gripe inn i den frie avtaleretten. I Norge har vi lovbestemt 4 uker ferie, men i tariffavtalene har vi avtalt 5 uker ferie. Ønsker vi da at regjeringen skal kunne skyve tariffavtalene til side ved å ta fra oss den femte ferieuken?

Det er bare arbeidslivets parter som kan utvide rammene for arbeidstiden.

LOs Utdanningsfond

Tildeling av stipend for studieåret 2014/2015

Søknad om stipend kan fremmes av enkeltmedlemmer i LO med rettigheter i Utdanningsfondet og som på søknadstidspunktet har **sammenhengende medlemskap siste tre år, og 1 års sammenhengende medlemskap** hvis du skal ta allmennfaglig utdanning som fører fram til studiekompetanse, eller praksiskandidat kurs etter § 3,5 i opplæringsloven.

Fondet yter støtte til

a) Helårsstudium (2 semester)

Stipendets størrelse: Inntil kr. 17.000,- pr. studieår.

Søknadsfrist for studieåret 2014/2015: 15 mai 2014 (fristen er absolutt)

b) Utdanning av kortere varighet enn pkt. a)

Praksiskandidat kurs § 3,5: Inntil kr. 10.500,- pr.skoleår.

Kortere kurs : Inntil kr. 5.000,- pr. studieår

AOFs Lese- og skrive kurs med datatekniske hjelpemidler kr. 10.500,- pr.skoleår.

Søknaden må fremmes før eller mens studiene er i gang. For studier som avsluttes med eksamen eller fagprøve anses denne som avslutning av studiet.

Anmodning om utbetaling av stipend kan skje i løpet av skoleåret eller senest 3 uker etter at det omsøkte tiltaket avsluttes.

Søknader kan sendes fortløpende, fortrinnsvis elektronisk på www.lo.no og blir behandlet en gang i måneden.

Fullstendige retningslinjer for fondet og søknadsskjema kan også fås ved henvendelse til Landsorganisasjonen i Norge, LOs distriktskontorer eller fagforbundet ditt.

Å endre en tariffavtale...

Av: Geir Ove Bernhoff



I utgave 3-2013 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/overvåking av personell kan avtales, skal bedriften og de tillitsvalgte diskutere andre mulig alternativer.»

Som det fremkom av forrige nummer av Samleskinnen vedtok Landstariffkonferansen å fremme forslaget som et krav i tariffoppgjøret 2014. Hvorvidt forslaget ville bli fremmet i forhandlingene mot vår arbeidsgivermotpart, Norsk Teknologi, er som jeg skrev i forrige nummer av Samleskinnen, avhengig av oppgjørsform. LOs representantskap vedtok den 18. februar å gå inn for forbundsvis oppgjør. Dette betyr at forbundene forhandler på sine individuelle tariffavtaler. Forslaget ligger nå derfor til forberedelse i forbundets forhandlingsutvalg.

Vil du vite hvordan det går med forslaget når EL & ITs forhandlingsutvalg møter Norsk Teknologi, må du følge med i neste nummer av Samleskinnen.



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

Av John Helge Kallevik og Leif – Egil Thorsen

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

Denne artikkelen tar utgangspunkt i en uenighet i bedriften AMEC.

Det er viktig å få med alle lønnsarter som skal være med i beregningen av helligdagsgodtgjørelsen.

Uenigheten i Amec hadde sitt utgangspunkt i hva som skulle tas med i beregning av helligdagsgodtgjørelse etter Landsoverenskomstens § 12.

Uenigheten er fra 27. februar 1998 og handlet om kompensasjon for kortere arbeidstid skulle tas med i beregningen. NEKF, som forbundet het den gangen, og NELFO ble enige om at alle faste tillegg skal tas med i beregningen av helligdagsgodtgjørelsen.

I mange møter ble saken behandlet mellom partene, fra 19. August til og med 6. Oktober. Da ble partene enige om følgende:

Utdrag fra protokollen mellom NEKF og NELFO:

Partene er enige om følgende:

Landsoverenskomsten §12 pkt 2 Merknad er å forstå som et eksempel og ikke som en begrensning. Alle faste tillegg skal tas med ved fastsettelse av bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste, herunder skifttillegg, bedriftsinterne tillegg, fagarbeidertillegg, basistillegg, utenbystillegg, inshoretillegg, akkordlønn, bonus, smussig arbeid, høydetillegg samt sokkelkompensasjon. Unntatt er kompensasjoner for forkortet arbeidstid forutsatt at helligdagsgodtgjørelse beregnes ved at lønnsmasse divideres på faktisk arbeidet tid.

Som vi har tatt opp i tidligere artikler er helligdagsgodtgjørelse til erstatning for å ikke kunne få arbeide på høytidsdager og helligdager.

Offshore og på landanlegg er en lønnsbestemmelse ved arbeid på disse dagene med samme timeantall som arbeidsplanen. 12 timer offshore og 7,5 timer i avspasering. På landanlegg for antall timer det arbeides, fra 10,5 timer til 12 timer.

Det vises til offshoreavtalens pkt 13.8 og Landsoverenskomstens § 12 og § 9 F (2 siste avsnitt)

Minner om at hellig- og høytidsdager må falle 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.

Beregning av gjennomsnittlig timefortjeneste:

Som en ser av resultatet av tvisten skal alle tillegg tas med

for beregning av gjennomsnittlig timefortjeneste. Denne lønsmassen divideres på antall timer det er arbeidet. Det er viktig å bemerke at det KUN er timene og tilleggene for fagarbeiderne som skal være med i gjennomsnittsberegningen.

Lønsmassen divideres på antall timer. Det er 3. kvartal og 4. kvartal som brukes, for henholdsvis jul og nyttår (3. Kvartal som beregning) samt påske, pinse, 1. Og 17. mai (4. Kvartal som beregning).

Utrekningen skal foretas av bedriften. For klubbene er jobben med å kontrollere at utregningen er korrekt.

De fleste har sin vanlige lønn som godtgjørelse. Da er ikke alle faste tillegg lagt til, kun bedriftsinternt tillegg og fagarbeider tillegg.

Ser en i fagforeningens statistikk for helligdagsgodtgjørelse har de fleste oppgitt egen lønn.

I statistikken har vi fått fra en del klubber oppgitte tall for helligdagsgodtgjørelsen. Det varierer fra kr 248,02 til kr 300,- på det høyeste.

De oppgitte tallene er alle fra olje- og anleggsmiljøet. Snittet for helligdagsgodtgjørelsen blir da Kr 276,39.

Til orientering er snitt lønn for fagarbeidere (nye) kr 217,10 for Haugesund og for Stavanger er snittet kr 226,63.

Den laveste oppgitte helligdagsgodtgjørelse på kr 248,02 er også fra Haugesund.

Det er lurt å få utregnet helligdagsgodtgjørelsen.

Lærling i 7. halvår:

Hva skal han / hun ha i helligdagsgodtgjørelse som lærling 7. halvår. Som en kan lese av statistikken så får lærlingene også sin vanlige lønn for helligdagene.

Lærlingelønn for 7. Halvår er 45 % av beregningsgrunnlaget. Samme 45 % i forhold til utregning av helligdagsgodtgjørelse for fagarbeidere skal brukes.

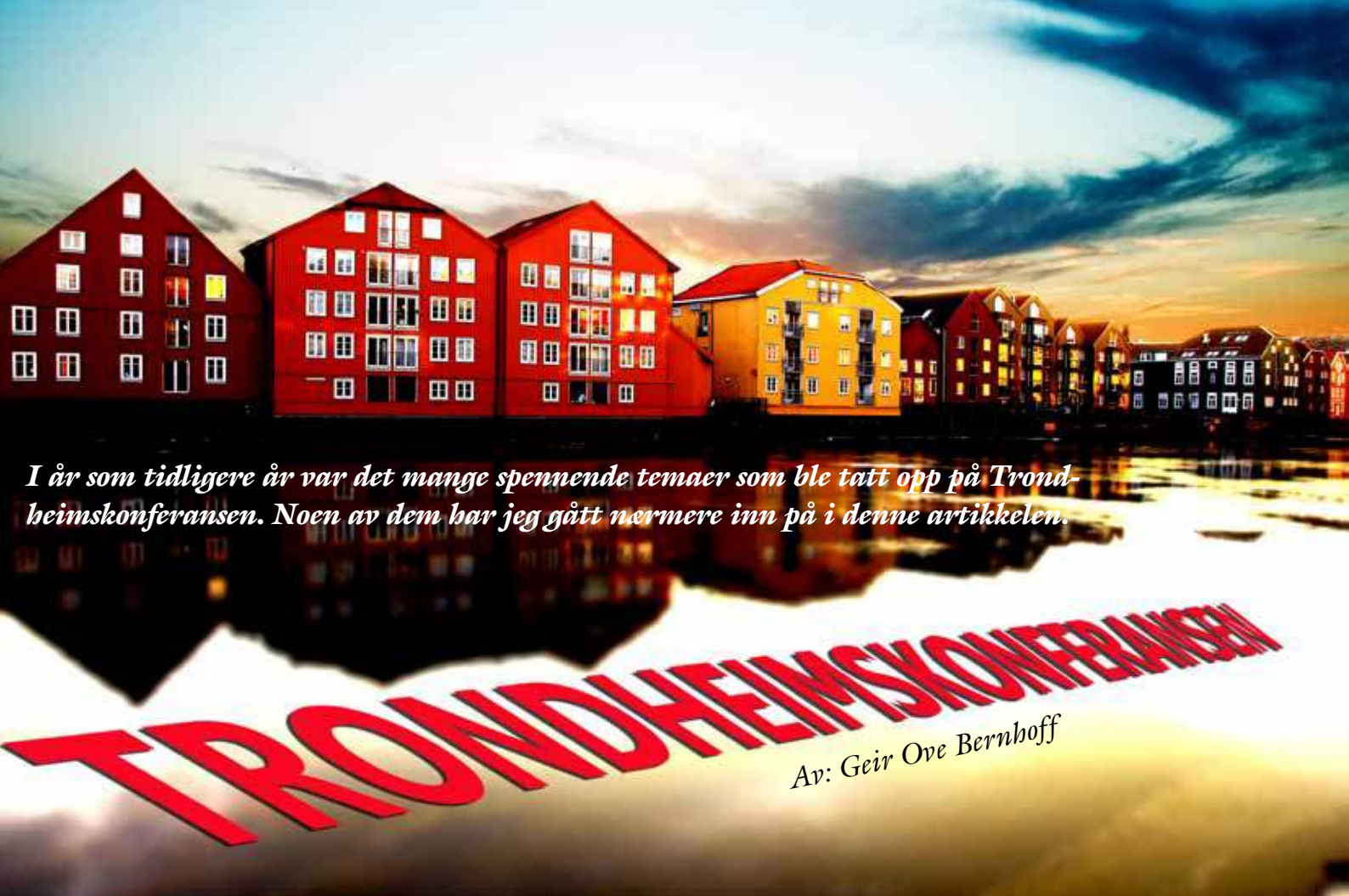
En helligdagsgodtgjørelse på 277,50:

45 % av 277,50 blir kr 124,88. Vanlig lønn for lærlinger i 7. Halvår er kr 104,00.

Arbeidstaker uten fagbrev:

Tilsvarende beregning blir gjort for arbeidstaker uten fagbrev som lærlingene.

Så anbefalingen er herved gitt! Bruk utregning for helligdagsgodtgjørelse!



I år som tidligere år var det mange spennende temaer som ble tatt opp på Trondheimskonferansen. Noen av dem har jeg gått nærmere inn på i denne artikkelen.

Av: Geir Ove Bernhoff

Foto: Geir Ove Bernhoff

Tyskland, Europas problem?

Rune Skarstein fra NTNU i Trondheim mente at det store problemet i den Europeiske finanskrisen kan spores tilbake til Tysklands nasjonale finanspolitikk.

Støtten til bankene i EU i utgangen av 2008 var på 5000 milliarder Euro. Dette ble gjort mens skattene til de rike ble redusert, samtidig som det ble kuttet i offentlig velferd under en dramatisk stigende offentlige gjeld. Finans og boligspekulantenes private gjeld ble overført til det offentlige.

I Tyskland greide de å senke kostnadene i produksjonen ved å fryse lønningene i over 10 år. Når lønningene går ned i forhold til produsert enhet, betyr dette at det blir mer avkastning til eierne. Foruten lønnsom produksjon av varer går da som regel den økte kapitalavkastningen inn i finansielle midler, som igjen pøses ut i markedet som attraktive lån.

Siden prisveksten på den tiden var høy i Spania var ble det lønnsomt for Tyskland å eksportere dit. Mellom 2001 og 2007 ble handelsunderskuddet mellom Spania og Tyskland doblet. Dette gjaldt også Hellas, Italia og Portugal hvor 40,7 % av Tysklands samlede handelsoverskudd på 70,8 % var mot disse landene. Den høye importen til disse landene ble for en stor del finansiert med gunstige eurolån, hvor store deler kom fra den økte kapitalavkastningen i Tyskland.

Eurosonen har vært en gullgrube for Tyskland. Av denne grunn vil aldri Tyskland gi slipp på euroen.

Angela Merkel mente at grunnlaget til problemene i Syd-Europa var at arbeiderne i disse landene arbeidet for lite. Dette var det lite hold i da det viste seg at de arbeidet mere enn tyskerne.

Den restriktive lønns og arbeidslivspolitikken i Tyskland er uten tvil årsaken til landets suksess. Selv om Dagens Næringsliv ikke skriver om det har det fått svært store konsekvenser for store deler av Tysklands arbeiderklasse. Oppsigelsesvernet er praktisk talt fjernet. Det sosiale nettverket i Tyskland er blitt redusert ned til å hindre at folk sulter i hjel. Inntektsforskjellene har eksplodert. Inntil nylig eksisterte det ikke en minstelønn i Tyskland, slik at svært mange gikk på lønninger ned mot 4 euro i timen (ca. 32 kr. timen). Det vi ser i dag er kanskje verre enn noen gang.

De sosiale konsekvensene i Spania og i de 3 andre Syd-Europeiske landene er som dere sikker kjenner til også forferdelige, med en arbeidsledighet, og spesielt ungdomsledighet helt ute av kontroll. Hvor gapet mellom fattige og rike aldri har vært større. Den europeiske politikken har ført til et demokratisk underskudd, hvor det kun er de rike som skal ha demokrati. Eurosonen fungerer i dag som en brekkstang for å bryte ned nasjonale velferdsgoder og sosiale støtteordninger.

For at Europa skal kunne komme seg ut av denne

situasjonen må det innvilges en omfattende ettergivelse av statsgjeld. Tyskland og de andre overskuddslandene må legge om fra en Nasjonalistisk finanspolitikk til en ekspansiv politikk som kommer hele eurosoneen til gode. Det er i dag en strek nasjonalistisk tendens i overskuddslandene. Flukten fra produktiv til finansiell virksomhet må snus. Statene må også slutte å støtte banker som kun investerer i finanskapital og ikke i produksjon.

Høyre er flinke på kommunikasjon

Vår nye LO leder Gerd Kristiansen snakket om vår mest høyrevridde regjering i moderne tid.

Den nye regjeringen vil sette de offentlige tjenestene ut på anbud. All erfaring viser at dette fører til dårligere lønns-, pensjons- og arbeidsforhold, og utstøtning av eldre arbeidstakere.

Høyre er allikevel dyktige på kommunikasjon, ved å kle inn dette budskapet med flotte ord. Et ordspill som også media adopterer. Hva mener eksempelvis Høyre når de snakker om «fleksibilitet»? I praksis betyr det en svekkelse av Arbeidsmiljøloven. Et eksempel her er utvidelse av normalarbeidsdagen. «Mangfold»? Betyr å privatisere sykehus, aldershjem og barneskoler. *Høyres bruk av ordet «Frihet», er et misbruk av ordet.* Når høyre snakker om frihet betyr det som regel frihet for de rike. Vi kan eksempelvis gå tilbake til da det Norske Arbeiderparti hadde sin stiftelse i 1877 og hadde 4 punkter på programmet. Lovfestet normalarbeidsdag var ett av dem, og retten til fritid. Høyre var imot. Høyre mente at lovregulering der ville true den individuelle friheten til å bestemme over eget liv og egen tid. Høyre var ikke imot frihet, de var bare kritisk til å utvide denne til å gjelde flere enn dem selv. I dag snakker høyre om frihet til å velge din egen arbeidstid, når de ønsker å utvide normalarbeidsdagen.

Fra den 1.1.2014 innførte regjeringen nye permitteringsregler. Endringen er at betalingsplikten for arbeidsgiver ved permittering utvides fra 10 til 20 dager. På grunn av at kostnadene for arbeidsgiverne vil fordoble seg ved permitteringen fører dette til at mange arbeidsgivere i stedet velger å si opp sine ansatte. Verdifull arbeidskraft vil derfor forsvinne ut av arbeidslivet, arbeidskraft som vi har brukt mye penger på for å utdanne. Dette er en villet politikk fra regjeringen, som mener at de nye reglene vil frigjør mer arbeidskraft til arbeidsmarkedet. Regjeringen ønsker med andre ord at bedriftene skal si opp sine ansatte i stedet for å permittere dem.

EU går i feil retning

Roar Eiletsen fra Defacto tok opp problemstillingen med EUs nye direktiv, «Håndhevingsdirektivet» og mente at det vil gjør stor skade dersom det blir inte-



Gerd Kristiansen tok for seg Høyres misbruk av ord.

Foto: Geir Ove Bernhoff

grert i Norsk lov.

I et forsøk på å regulere lønns og arbeidsforholdene til arbeidskraft som blir sendt over landegrensene, innførte EU «Utstasjoneringsdirektivet», som skulle være et minimums direktiv i forhold disse reguleringsene. Problemet er nå at nivået i dette direktivet har blitt til et maksimumsnivå. EU retten har også avsagt fire dommer som la sterke føringer og begrensinger på direktivet. Dette førte til sterke reaksjoner fra Fagbevegelsen i EU, som mente at det måtte komme nye og sterkere direktiver.

For å kunne bøte på dette problemet utarbeidet EU et nytt direktiv, «Håndhevingsdirektivet». Meningen var at Håndhevingsdirektivet skulle rette opp problemene med Utstasjoneringsdirektivet ved å legge føringer på hvordan sosial dumping skulle håndteres.

Men, også dette nye direktivet drar i feil retning. Direktivet inneholder nemlig en begrensende liste over hvilke tiltak medlemslandene kan innføre mot sosial dumping. Dette betyr at flere av de tiltakene Norge har innført mot sosial dumping blir ulovlige og må fjernes. I tillegg vil det sette en stopper for alle nye tiltak mot sosial dumping. *Direktivet sier heller ingen ting om lønn, noe som betyr at medlemslandene ikke blir forpliktet til å betale anstendig lønn.*

Det kommer klart frem hvor lovgivere ønsker å gå med direktivet, når de ikke gir nasjonalstaten myndighet til å gjennomføre kontroll av en arbeidsplass før det kommer en forespørsel fra utstasjonerte arbeidstakernes hjemland. Dette betyr at dersom vi på en norsk arbeidsplass har utstasjonerte litauiske arbeidstakere, kan ikke Arbeidstilsynet kontrollere disse arbeidstakernes lønns og arbeidsforhold før Litauen har sendt en bekymringsmelding om denne arbeidsplassen til Norge. Når vil dette skje? *Vi kan med dette se at EU ikke ønsker noen som helst kontroll med utstasjonert arbeidskraft!*

Trondheimskonferansen ved Martin Togstad (Apply TB)



*Christopher Fagerland og Martin Togstad deltok på Trondheimskonferansen.
Foto: Geir Ove Bernhoff*

For meg var Trondheimskonferansen et første store innblikk i dybden av fagforeningene, politikken bak dem og hva vi faktisk kjemper for, som jeg tror mer eller mindre blir glemt i dagens typiske arbeidsplass i Norge.

Om lærlinger

For meg som er lærling, så omgås jeg veldig mye unge arbeidere, spesielt lærlinger, og jeg synes det er synd hvor lite kunnskap om fagorganisasjonene det er. Der mange ikke ser stort lenger enn månedskontigenten på lønsslippen deres, eller at de er medlem i et forbund de ikke er sikre på hva som de gjør for dem.

Mange av argumentene jeg har støtt på så langt har vært bl.a. at “månedskontigenten er for høy” og av den grunn melder seg ut. Kanskje gir det litt mer mening når en er lærling og bare tjener 60-80 kroner i timen, men når det andre argumentet er at “vi ikke trenger å være fagorganisert p.ga. at vi lærlinger er så godt beskyttet av arbeidsmiljøloven og opplæringsloven” og fortsetter å sprade videre som ei hellig ku. Da føler jeg det er noe som mangler.

Er vi ikke alle på en eller annen måte beskyttet; av kontrakter, forskrifter eller lover? Så hvorfor er det sånn da at det finnes folk som ikke får det de har krav på, eller som ønsker mer for å ha det bedre? Da ender vi på “square one”; Hvorfor fagorganisere seg i det hele? Sånn at vi kan stå sammen for å kjempe for det vi skulle hatt, og for å kjempe for mer. Stå Sammen.

Alt i alt mener jeg at vi alle kan ta nytte i å la den yngre garden få mer kunnskap i hva fagforeninger er og gjør, så kan vi selv velge om vi vil fagorganisere oss, eller å la være. Jeg oppfordrer alle andre unge som er interessert i fagforeningen bak dem til å bli med til Trondheimskonferansen neste gang.

Lærling
Martin Togstad



På landsmøte i 2011 ble det vedtatt å sette ned en styringsgruppe for å se på EL & IT forbundet som en organisasjon. En rekke forslag som ble reist på landsmøtet dette året ble oversendt til styringsgruppen.

Ser vi på disse forslagene var de vidtspennende og berørte de fleste områdene ved forbundet. Så oppdraget styringsgruppen fikk av landsmøtet betydde at hele organisasjonen skulle kartlegges for å se på områder som kunne forbedres, dette kunne være den ytre organisasjon så vel forbundskontoret.

Styringsgruppa har helt siden sin etablering hatt forslagene fra landsmøtet med seg i sitt arbeid, og har blant annet trukket ut noen målsettinger.

- Kartlegge så grundig som mulig innenfor tidsfristen, alle organisasjonsledd.
- Ha utgangspunkt om hvordan organisasjon best kan møte fremtiden som forbund
- Ivareta alle forslag som ligger i mandatet fra landsmøtet
- Få en bred diskusjon i alle ledd (fra klubb til sentralt nivå).
- Og viktigst, mene noe som styringsgruppe, som legges frem i god tid før frister til landsmøtet 2015.

Prosjektet knyttet tidlig kontakt med Nina Skranefjell som fikk i oppdrag å gjennomføre en undersøkelse i den ytre organisasjon. Det var viktig at undersøkelsen ble satt ut til en person som ikke var tilknyttet EL & IT forbundet, som hadde mulighet til å se organisasjonen med åpne øyne.

Med assistanse fra Arvid Fennefoss la Nina Skranefjell frem rapporten for styringsgruppa på høsten 2013, og rapporten ble utsendt til organisasjonen en

tid før jul 2013. Rapporten hadde avdekket en rekke funn som var mulig kjent, men nå bekreftet. Samtidig avdekke rapporten også en rekke andre funn som ikke har kommet så klart frem tidligere, som blant annet, kontakten mellom organisasjonsleddene i dette forbundet, tilknyttingen til de samme leddene.

Det kommer frem at kontakten mellom klubb og forbundskontoret er nærmest fraværende. De fleste klubber har kontakt med den lokale fagforeningen/ distrikt, og bare det.

Da rapporten ble sendt ut til ytre organisasjon, ble det lagt opp til en debatt som skal strekke seg til sommeren 2014. Denne debatten skal føres på alle nivå, fra klubb til forbundskontoret.

Hva mener vi må gjøres for at vi skal få den organisasjon vi må ha for fremtiden, hva virker, og hva virker IKKE?

Med andre ord.....kjør debatt !!!

Styringsgruppe er i disse dager i ferd med å sende ut del 2 som et påfyll til den pågående debatten. Del 2 omhandler en kartlegging av det forbundet vi har i dag. Dette debatt- dokumentet skal ses i sammenheng med rapporten som ble sendt ut før jul i 2013. Summen av disse dokumentene skal danne grunnlaget for den totale debatten som skal bunne ut i vedtak fattet på Landsmøtet i 2015

Rapporten fra Nina Skranefjell kan leses i sin helhet på: http://www.elogit.no/asset/12197/1/12197_1.pdf

Et være eller ikke være

Av: Geir Ove Bernhoff

«Ikke kast bort tiden med å sørge over meg – ORGANISER!» Joe Hill, en av USAs største faglige agitatorer på 1920 tallet skrev dette i sitt siste brev fra fengselcellen mens han ventet på eksekusjonspelotongen, til hovedkassereren i IWW (Industrial Workers of the World). Dette viser hvor stor vekt fagbevegelsen alltid har tillagt organisering av nye medlemmer.

Styrken i klubben, fagforeningen eller forbundet ligger i medlemmene og oppslutningen fra dem. Det er størrelsen på oppslutningen som tilsier hvilken styrke og gjennomslagskraft klubben har i bedriften, eller forbundet har under tariffoppgjørene. *Oppslutningen er et være eller ikke være.* Dette var utgangspunktet for vervekurset EL & IT Rogaland kjørte for medlemmene den 11. februar i år.

Selv om verving er svært viktig for vår styrke og eksistens viser en undersøkelse i EL & IT at hele 72 % av de tillitsvalgte ikke bruker noen tid på verving, og at de opplever verving som vanskelig. *Den vanskeligste ved vervingen begrunner de tillitsvalgte i argumentet i prisen på medlemskapet.* På kurset tok vi derfor tak i denne problemstillingen. Listen under viser lønnsutvikling for en av våre elektrikere i en av våre klubber. Elektrikeren har ikke i denne perioden endret status på sin stilling eller fått en økning på ansiennitetstillegget utover normal lønnsregulering.

Årstall	stigning pr. time	kontingent 1,9 % pr. time
1999 – 2000	kr. 3,50	kr. 2,70
2000 – 2002	kr. 18,42	kr. 2,77
2002 – 2003	kr. 0,62	kr. 3,12
2003 – 2006	kr. 21,39	kr. 3,13
2006 – 2007	kr. 17,47	kr. 3,54
2007 – 2008	kr. 13,07	kr. 3,87
2008 – 2009	kr. 8,68	kr. 4,12
2009 – 2010	kr. 4,19	kr. 4,29
2010 – 2011	kr. 10,63	kr. 4,37
2011 – 2012	kr. 13,87	kr. 4,57
2012 – 2013	kr. 7,85	kr. 4,83

*“hvordan
hadde
arbeidslivet
vært uten noen
organisering?”*



I tillegg kommer selv sagt andre goder som økt ferie, mer velferdspermisjon, bedre arbeidstidsordninger, styrket ansettelsesvern, etterutdanning, bedre sykelønnsord, osv. samt at vi kan redusere skattbar inntekt med kr. 3 800,-. *Vi ser her at lønnsøkningen og godene langt overgår det det koster å stå som medlem i EL & IT For-*

bundet. Uten organisering ville vi ligget langt tilbake fra denne lønnen og slettes ikke hatt de goder og den beskyttelse som vi i dag har i det norske arbeidslivet.

På kurset fikk vi besøk av **Ommund Stokka** som er forbundssekretær i forbundet Industri og Energi. Ommund var med på å snu trenden på organiseringen i Industri og Energi over på offensiven. I 2006 var påstandene i Industri og Energi at de ikke hadde ungdom, at dugnadsånden var død og at mange hadde prøvd å organisere mer, men at ingen ville. Disse påstandene ble gjort til skamme ved at medlemsutviklingen for lærlinger har fra 2006 frem til i dag økt i fra 488 til 1837, for studentmedlemskap har denne økningen vært fra 277 til 3254.

Ommund påpekte at å organisere seg er å tilhøre et felleskap som setter det enkelte medlem i stand til å fikse sine egne problemer. Fagbevegelsen er et kollegium som hjelper og støtter hverandre, og hvor alle medlemmene må bidra for at dette skal fungere. Å bli medlem i fagbevegelsen er ikke det samme som å kjøpe en forsikring og forvente at de fikser alle ting for deg. *Hvis du blir medlem i en motorsykelklubb kan du ikke levere inn sykkelen din og forlange at de skal fikse den for deg. Du må selv delta aktivt selv.* Det samme gjelder fagbevegelsen. Det er sammen vi



Rolf Bersås gjennomgikk forsikringsordningene som medlemmene har i LO Favour.

Foto: Geir Ove Bernhoff

løser problemene og det er sammen vi blir sterke.

Derfor er verving heller ikke en enmannsjobb. Hele klubben må trå til når det skal verves. Den beste verver er den du jobber sammen med til daglig.

For å kunne få en sterk klubb, med god organisering og med et aktivt vervemiljø er det viktig at de tillitsvalgte er aktive ute på arbeidsplassene og at

de holder jevnlig kontakt med alle medlemmene i klubben. Hold medlemmene oppdatert over hva som skjer. Det er også viktig at alle nyansatte og lærlinger presenteres for de tillitsvalgte. Medlemmene må også skoles og oppdateres med kurs og konferanser som kjøres av fagbevegelsen. *Til mer vi sprer kunnskapen, desto sterkere og mer samlet blir klubben.*

Jeg er i mot fagforeninger!

Derfor er jeg også motstander mot alle forbedringer som fagforeningene har oppnådd de seneste år.

Jeg vil ikke ha fem uker betalt ferie, ingen sykepenger, ingen regulering av arbeidstid, ingen lønnsforhøyninger, ingen overtidbetaling, ingen helligdagsgodtgjørelse, ingen pensjon, ingen fast ansettelse, ingen beskyttelse mot ulovlig oppsigelse.

Jeg vil også reservere meg mot alle fremtidige forbedringer som fagforeningene måtte få til.



Foto: Geir Ove Bernhoff

“Det er for mange høvdinger og for lite indianere i arbeidslivet”

Av: Geir Ove Bernhoff

Er vi i ferd med å glemme hvordan Norge har skapt frihet, trygghet og verdighet i felleskap? Dette var hovedparolen undre årets Manifest konferanse med mange interessante temaer.

Den urettferdige økonomien

Med det økonomiske og politiske verdenssynet som i dag hersker i verden er vi ikke i stand til å løse de problemene som dagens menneskehet sliter med; *fordelingen av velstand og bekjempingen av fattigdom*. Årskonferansen fikk besøk av den amerikanske biologen **David Sloan Wilson** som illustrerte hvorfor dagens økonomiske system har spilt falitt.

De rikeste 2 prosentene i den voksne befolkningen eier mer enn 50 prosent av verdens rikdom, mens

den fattigste halvdelen bare eier 1 prosent. Kaken er blitt større. Men det er bare de rikeste som har fått en større andel av kaken. Resten av befolkningen sitter igjen med en mindre andel enn tidligere. Dette er en utvikling som ikke bare skjer i Norge, men i resten av verden.

Dagens økonomiske system har sine røtter fra det nittende århundre og ble dominant i løpet av andre halvdel av det tjuende århundre. Inspirasjonen til dette systemene har økonomene hentet fra Darwins utviklingslære, «*overlevelse for de sterkeste*».

Model-len fremmer den enkeltes rett til å berike seg på felleskapet. «Det finnes ikke noe som heter samfunn», utalte Margaret Thatcher til forsvar for denne økonomiske modellen. «*Det som er best for individet er best for felleskapet*», er utsagn som har en høy ledestjerne i dette økonomiske systemet. Denne økonomiske teorien har blitt brukt til å rettferdiggjøre sosial ulikhet og hensynsløs konkurranse.

Griskheten og raskapen i dette økonomiske systemet førte oss uunngåelig ut i den økonomis-



ke kollapsen i 2008. Merkelig nok var medisinen å styre enda sterkere etter disse økonomiske prinsippene. *Det er som å reparere med alkohol dagen der på.* Dette førte til at gapet mellom fattig og rik ble enda tydeligere.

Urettferdig fordeling og ulikhet har en ødeleggende effekt på nesten all sosial velferd. En rettferdig fordeling av et lands ressurser er nødvendig for å redusere fattigdom og skape stabile samfunn. Fattigdom og ulikhet er en kilde til sosial uro og politiske opprør. *En likere fordeling av et lands ressurser er ikke bare rettferdig, men bidrar også til økonomisk vekst og utvikling.*

En egoistisk økonomisk tankegang er ikke måten å løse våre menneskelige problemer. Dette vil kun eskalere våre problemer innen fattigdom, sosial uro, politisk ustabilitet og forurensing av vår klode. Samhandling og felleskap må bli våre nye arbeidsformer. *Det er menneskeligheten og ikke profittjaget som må stå i sentrum.* Forfølgelsen av selv-interesser må ikke gå foran velferd for alle. Det er viktig at vi har likhet på nasjonalt og internasjonalt nivå.

Felleskapet under press

Misbruk av arbeidskraft slår bredt om seg i det norske arbeidsmarkedet. Dette er en naturlig følge av at prisfokus er det eneste som opptar både det private og det offentlige næringsliv. Denne mentaliteten vil uunngåelig føre til sosial dumping og arbeidskriminalitet i stor skala.

Journalist **Gunnar Thorenfeldt** har gått over fra vanlig journalistikk til krim-journalisme. Dagens arbeidsliv er fulle av kriminelle hendelser, så det er nok å plukke i fra.

Sosial dumping har en tett kobling til organisert kriminalitet. De som driver med arbeidslivskriminalitet er også ofte befattet med annen kriminalitet. Slavearbeid er heller ikke uvanlig i dette markedet. Arbeidstakere er ofte redde for å prate om deres arbeidsvilkår under trusler om vold og i frykt for å miste jobben

Jens Petter Lunde som har drevet et malerfirma i Oslo i 40 år kan rapportere om høyt innslag av arbeidskriminalitet i malerbransjen. *«Det er åpenbart at slik forekommer når han må konkurrere på anbud ned mot 150 kroner timen inkludert moms».* «Problemet», sier Jens Petter, «er at arbeidskriminaliteten ikke blir stoppet. Det er lite eller ingen straff i



Sosial dumping har tett kobling til organisert kriminalitet
Foto: Geir Ove Bernhoff

å bli tatt». Videre mener han at det er for lett å starte eget firma. «Det burde være krav om at de som registrer et nytt malerfirma skal inneha mesterbrev. *På lik linje med Taxi-løyver, bør vi ha løyver i byggebransjen»!*

LOs leder, **Gerd Kristiansen**, mener at dette undergraver det organiserte arbeidslivet som bygger på den norske velferdsmodellen. Det burde derfor være i alles interesse å komme dette til livs. Videre mener hun at vi må etablere et mye tettere samarbeid mellom de forskjellige tilsynsmyndighetene for å kunne bekjempe denne arbeidslivskriminaliteten.

Det må også kreves strengere straffer for slik kriminalitet. Vi må ta dem som står bak.

Der kan virke som om forenklingen av arbeidslivet kun har gjort det enklere å være kjeltring.

Alle vil være høvdinger

«Respekten for hendenes arbeid er i fritt fall», mente **Mattias Tesfaye**, som har skrevet en bok om denne utviklingen. I dag er det kun prestisje i å sitte bak et skrivebord. Verdien til håndverksfagene er i ferd med å forsvinne. Både foreldre og lærere fraråder ungdommen i å velge håndverksfag. Yrkesskolene har blitt et dumpingsted for de skoletrøtte. Mattias Tesfaye karakteriserer situasjonen med at *«Alle vil være høvdinger og ingen vil være indianere»*. I dag er det viktigere hvordan et bygg ser ut enn hvordan det er bygget. Ja, det er mye dårlig arbeid som utføres på dagens bygg når det blir lengre og lengre mellom faglært arbeidskraft.

Det er veldig viktig at vi får tilbake statusen for håndverksarbeidet. Vi må ha like høy prioritet for å utdanne de klokeste hendene som de klokeste hodene! *Friheten til fagarbeideren ligger i fagbrevet.* Det er først da fagarbeideren kan ta over kontrollen av sitt eget arbeid.

Havnearbeiderkonflikten

Av: Geir Ove Bernhoff



EL & IT Rogaland deltok på en markering i Tromsø.

Foto: Geir Ove Bernhoff

Det har eksistert tariffavtaler for havnearbeiderne i over 100 år. Avtalen dreier seg om hvem som har retten til å laste og losse skipene som ankommer norske havner. Denne rettigheten og tariffavtalen kom først i stand for å ivareta løsarbeiderne som i tidligere tider ble grådig utnyttet av arbeidsgiverne.

Arbeidsgiverne har fått det for seg at de ikke ønsker å skive under på ny tariffavtale. De hevder nå at tariffavtalen er i strid med EØS avtalen, selv om de har skrevet under avtalen i de 80 siste årene. NHO ønsker å erstatte havnearbeiderne med billigere personell.

Om bord på skipene har det i den senere tid skjedd en rasjonalisering som har ført til en reduksjon av mannskapet. Det er derfor skrevet en klausul om at det er havnearbeiderne som skal laste og losse disse skipene. På tross av dette ønsker NHO å bruke bl.a. lavt betalt filippinsk mannskap

som jobber om bord på båtene til erstatning for havnearbeidere med tariffavtale.

Havnearbeid er et farlig yrke med høy skadeprosent. Sikkerheten i laste- og lossearbeid er av-



hengig av opplært personell som snakker samme språk. Vi kan bare tenke oss hvordan kommunikasjonen vil være under en krisesituasjon ved bruk av filippinsk og russisk personell.

Det tradisjonelle havnegodset ble flyttet fra Stavanger til Risavika havn uten at tariffbestemmelsen fulget med. Dette kan ses på som en virksomhetsoverdragelse

hvor tariffavtalen skal følge overføringen.

Risavika brukes i et internasjonalt spill for arbeidsgiversiden, hvor målet er å presse ut havnearbeiderne til fordel for billigere personell. Også i Spania og Portugal foregår det konflikter. **I Portugal har konflikten ført til full seier for havnearbeiderne.** 47 portugisiske havnearbeidere er nå gjeninnsett i sine jobber etter å ha vært utestengt i mer enn et halvt år. Fortrinnsretten skal respekteres og det skal satses ytterligere på utdanning og skoling av de portugisiske havnearbeiderne. Dette viser at internasjonal solidaritet og press virker.

Også i boikotten av Risavika har fått overveldende støtte både nasjonalt og internasjonalt, og det er satt i gang sympatistreiker. Den 7. februar deltok EL & IT på en markering i Tromsø til støtte for boikotten i Risavika. Det er viktig at forbundene står samlet på de konfliktene vi har. Hvis vi ikke greier det vil arbeidsgiverne plukke oss en for en.

Sykelønna skal utbetales av bedriften

Av Øivind Wallentinsen

I tariffoppgjøret 2010 ble Norsk Teknologi (arbeidsgiverne) og EL & IT Forbundet enige om ny tekst under §13 i Landsoverenskomsten for Elektrofagene (LOK). Teksten som ble tatt inn i LOK i 2010 sier i all enkelthet at *bedriften skal utbetale sykelønn til arbeidstakeren så lenge vedkommende har gyldig sykemelding.*

Inntrykket som fagforeningen har er at de fleste bedriftene utbetaler sykelønn i hht. LOK, men det er også en del tilfeller der arbeidstakeren er henvist til NAV for å få sin sykelønn. En slik praksis er i strid med LOK §13. Det er til det beste for den enkelte arbeidstaker at de får sin sykelønn i fra bedriften i hht. LOK, sjekk derfor dette hvis dere er usikre på praksisen i bedriften dere er ansatt. Teksten i LOK § 13 er:



Sykelønn skal utbetales av bedriften.

§ 13 Sykelønnsordningen

Bedriften skal forskuttere sykelønn der det foreligger en gyldig sykemelding som hjemler sykepenger ihht. Folketrygdloven. Ut over arbeidsgiverperioden begrenses forskutteringen inntil det refunderbare beløpet fra Folketrygdloven, pr i dag 6G, såfremt lokale avtaler ikke hjemler noe annet. Arbeidsgiver betaler full lønn i arbeidsgiverperioden i henhold til gjeldende lovverk.



Lønnsspørsmål

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 lærlinglønnen. 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.

Denne gangen ser vi på lærlinglønnen.

Mange lærlinger lurer nok på hvordan lønnen er oppbygget. Det hersker en del begrep, som kan gjøre det problematisk for en ungdom og tre inn i arbeidslivet. Dette gjelder også når det er snakk om lønn. Vi skal prøve å forklare enkelt noen av de mest grunnleggende punkter som kommer opp, når det er snakk om lønn.

Man kan begynne med Hovedoppgjør kontra mellomoppgjør. Enkelt fortalt, er et hovedoppgjør i alle partalls år, mens mellomoppgjør er i oddetalls år. Det vil si at i år(2014) vil vi ha et hovedoppgjør.

Men hva er forskjellen? Enkelt forklart er at det er i et hovedoppgjør de store forandringene skjer med vår tariff (LOK – Landsoverenskomsten), mens det i mellomoppgjøret kun skjer justeringer, som ble avtalt i hovedoppgjøret. Historisk, har det allikevel i den senere tid vært størst lønnsøkning i mellomoppgjøret.

Hvordan er så lønna til en lærling oppbygd?

I forbindelse med reform 94, ble partene i arbeidslivet enige om hvordan lærlingene skulle lønnes. Det ble enighet om at en lærling skulle i løpet av sin lære-

tid, tjene ca. det samme som en montør ville i løpet av et år.

All lønn for både montører og lærlinger blir samlet i § 3 i LOK. Her blir lønnen delt inn i bokstaver A, B, C, D, E. Under 3 A (dvs. § 3 og punkt A), blir det som omhandler lærlinger, beregningsgrunnlag og lønn samlet. Man bør også legge merke til hva lønnen for arbeidstaker uten fagbrev er, da dette er utgangspunktet for overtidslønnen til en lærling. Mange lønnes feil her. Pr. dags dato er lønnen til arbeidstaker uten fagbrev kr 161,39.

Det vil si at en lærling som jobber en time 100 % overtid, skal minimum ha kr. 161,39 for timen man jobber, PLUSS KR 249,48 som er overtidssatsen, summen blir da kr 410,87. Dette gjelder uansett hvilket halvår man er i, bortsett fra 9. halvår.

Det også viktig å påse at bedriftene setter opp lønnen i takt med hvilket halvår man er i, noe bedriften kan ha en tendens til å glemme.

Er det noe dere lurer på når det gjelder lønn, ta kontakt med tillitsvalgt eller fagforening.

Endringer på lønnsgarantifondet

Av: Geir Ove Bernhoff



Fra den første januar 2014 innførte Regjeringen nye regler som begrenser arbeidstakernes rettigheter til lønnsgaranti ved konkurser.

Lønnsgarantiordningens formål er å sikre at arbeidstakere får

Regjeringen begrenser arbeidstakernes lønnsrettigheter ved konkurser.

dekket sine lønnskrav dersom arbeidsgiver slås konkurs. Dersom det ikke er midler til dekning av lønnskrav i konkursboet trer lønnsgarantiordningen inn som garantist for forfalte lønnskrav.

Etter konkursåpning har arbeidstakeren etter de nye bestemmelsene kun krav på inntil én måneds utestående lønn, begrenset oppad til 2 gangers folketrygdens grunnbeløp.

Nytt er også kravet til utestående feriepenger som i de nye bestemmelsene begrenser seg feriepenger som er opptjent i samme år som året for frisdagen i konkursen og året før.

Regjeringen ønsker med denne endringen å presse folk raskere ut i arbeid.



Arbeidsminister Robert Ericsson (Frp) ønsker at bedriftene heller skal si opp enn å permittere sine ansatte.

Dyrere å permittere

Av: Geir Ove Bernhoff

Den 1. januar i år innførte regjeringen nye permitteringsregler. Lønnsplikten til arbeidsgiverne ved permittering har økt fra 10 til 20 dager. Samtidig reduseres perioden man kan være permittert fra 30 til 26 uker.

Fra 2011 har dermed betalingsplikten for arbeidsgiverne totalt gått opp fra 5 til 20 dager, mens den totale permitteringsperioden har gått ned fra 52 til 26 uker. Nytt i regelverket er også at det samme betalingsplikten gjelder både for deltids og heltids permitterte.

Ved permitteringer blir arbeidstakeren midlertidig løst fra arbeidsplikten og arbeidsgiveren blir løst fra lønnsplikten. Arbeidsavtalen opprettholdes likevel i permitteringsperioden slik at den permitterte har rett og plikt til å gå tilbake til arbeidet etter at permitteringsperioden er over. Når den nye regjeringen doubler betalingsplikten for arbeidsgiverne blir det ikke lenger like attraktivt for arbeidsgiverne å permittere. Flere arbeidsgivere kommer derfor nå til å velge oppsigelser foran permitteringer.

Dette er en villet politikk fra regjeringens side. Med

dette grepet ønsker regjeringen å frigjør mer arbeidskraft på markedet. Regjeringen ønsker et arbeidsmarked med færre fast og flere midlertidig ansatte.

Den 30. januar måtte regjeringen instruere NAV i å endre praksis i for innvilgning av dagpenger ved permittering. NAV hadde det seneste år endret praksis i tildeling av dagpenger, ved at de forlangte at manglende arbeid skulle være uforutsett. Det betydde at dersom arbeidsgiver kunne forutse sviktet i oppdragsgangen var ikke de permitterte berettiget dagpenger.

Denne praksisen førte til full forvirring hos bedriftene og for mange bedrifter ville det bety at det ville være vanskelig å gi fast ansettelse da de arbeider i et svært svingende marked. Dagpengeforskriften har derfor fått en ny § 6-1 som tydeliggjør dette. Hovedregelen blir da at det skal foreligge en dokumentert enighet mellom klubb og bedrift om at grunnlaget for permittering foreligger, og det på denne måten godtgjøres at virksomheten har gjort det som med rimelighet kan forventes for å unngå permittering, samt at årsaken ligger utenfor det som arbeidsgiver kan påvirke.

Stafettpinnen

Av: Eirik Håland

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 Erik Håland, påtroppende klubbleder i Rogaland Elektro som har fått utfordringen.



Eirik Håland.

Foto: Geir Ove Bernhoff

Hei, mitt navn er Eirik Håland, 26 år gammel, bor på Sola. Jeg er BAS / Elektromontør i Rogaland Elektro AS. Jeg begynte min karriere som lærling i 2005, med fagbrev i 2007. Jeg har sittet som nestleder i EL&IT Klubben Rogaland Elektro siden 2010, men tar over lederstillingen nå etter årsmøtet 2014. Her har vi mange utfordringer og saker som må løses, og viktigheten med å ha en sterk klubb, har aldri vært viktigere. Gode støttespillere i foreningen og samarbeidsvillige medlemmer har fått sakene i orden. Skal ikke gå spesifikk inn på sakene, men det har vært en del å ta tak i, etter vi i klubben bestemte oss for å få til en solid og sterk ryggrad. Etter aktiv jobbing med verving av uorganiserte, sitter vi igjen med et svært positivt resultat! Det nytter med verving! Det har vært en stor utskiftning av ledelsen i bedriften siden 2011, og dermed også mer utfordringer for klubben. Målet har hele veien vært et godt arbeidsmiljø og god kommunikasjon mellom ledelse og klubb. Det viser godt igjen hos ledelsen at vi tar tak i saker!

Til daglig er jeg BAS / Elektromontør, stort sett på mellomstore bygg. Prestisjeprosjektet jeg nettopp hadde var det nye Konserthuset i Stavanger. Dette var et kompleks og vanskelig bygg. Her var elektroarbeidene delt i 2, hvorav vi hadde svakstrømsdelen. Byggemøter og basemøter gikk over halvparten på Engelsk. Krevende kommunikasjon og avanserte anlegg gjøre dette til et spesielt og spennende prosjekt.

I skrivende stund er jeg i pappapermisjon med første barn, og trives med det. Søvnløse netter er blitt hverdagskost. Ellers driver jeg med oppussing i huset når tiden tillater dette. Her er det en del prosjekter på gang, så når dette blir klart, er heller uvisst. Jeg ser fram til å overta rollen som leder i klubben etter at Kent-Erik trapper ned litt, når jeg er tilbake for fullt. Vi har et ganske godt samarbeid innad i klubben, så dette blir spennende og lærerikt å stå foran som leder.



*Fra venstre: Klubbleder Erik Waage, Kasserer og sekretær Ruben Berge og nestleder Øyvind Midtun
Foto: John Helge Kallevik*

Stiftelse av EL & IT Klubben Norsk Fiberoptikk

Av John Helge Kallevik

***17. februar 2014 var alle 3 medlemmene i Norsk Fiberoptikk samlet for å stifte
en EL & IT Klubb. Møtet startet etter arbeidstid kl 16 00.***

Stiftelsesmøte ble avholdt i kafeen i kommunehuset i Hauge i Dalane. Norsk Fiberoptikk har et av sine avdelingskontorer her. Utenom har de kontorer i Drammen og Stavanger.

Sakslisten var satt opp med 1. Stifting av klubb, orientering om tariffavtale, klubbkasse og valg av tillitsvalgte.

Alle medlemmene var enige om å stifte sin egen EL & IT Klubb. I tillegg bestemte medlemmene seg for å kreve Landsoverenskomsten for elektrofagene gjort gjeldende i bedriften.

Alle medlemmene er fagarbeidere i elektro og automasjonsfag. De arbeider målretta og skal avlegge fagprøve innen telekommunikasjonsfaget.

Bedriften arbeider for det meste med fiberoppgaver.

Medlemmene bestemte seg også for å registrere klubben og ha klubbkasse.

Tilslutt valgte de tillitsvalgte som følger.

Klubbleder:	Erik Waage
Nestleder:	Øyvind Midtun
Sekretær/ Kasserer:	Ruben Berge

Møtet ble avsluttet kl 17 00.



Medlemsmøte avholdes på Britannia Hotell i Trondheim.

Rogaland Elektromontørforening Inviterer til medlemsmøte i Trondheim, 10. April, på BRITANNIA HOTEL

Adressen er, Dronningens Gate 5, Trondheim

Møtet vil bli avholdt i en uformell tone, men vi har satt opp en saksliste:

Møte begynner kl. 18.00, 10. april

Saksliste:

1. ***Tariffoppgjøret 2014***
2. ***Revisjon av forskrift om kvalifikasjoner for elektrofagfolk***
3. ***Verving – Vervekampanje med vervepremier i form av reisegavekort***
4. ***EL & IT Forbundets landsmøtet i mars 2015***
5. ***Spørsmål til fagforeningen fra de fremmøtte***

Etter møte vil det bli litt å spise og drikke for de som har anledning til å være med.

PS! Invitasjonen er sendt til de medlemmene som er i målgruppen.

Årsmøte Caverion Klubben Stavanger

Av: Geir Ove Bernhoff



Det nye klubbstyret i Caverion klubben Stavanger.

Foto: John Helge Kallevik

47 medlemmer møtte opp på Caverion klubbens årsmøte den 13. februar. Et voksende medlemstall (102 medlemmer), et jevnt stigende oppmøte på årsmøte, økende interesse for klubbens arbeid og et større antall medlemmer som ønsker å sitte i klubbstyret, taler for at Caverion klubben Stavanger aldri har vært sterkere enn den er i dag.

Slike trender er en fryd å oppleve i organisasjonslivet, men den voksende tilslutningen er viktig for klubben, da 2014 blir et vanskelig år for de ansatte i Caverion. Som sikkert mange der har fanget opp i media har Statoil skjerpet sparekniven for å foreta blodig kutt i deres innkjøpskontrakter. Dette er noe som i høyeste grad berører Caverion og deres ansatte.

Caverion har hittil arbeidet på 2 store landsomfattende kontrakter for Statoil. Den ene er en drifts og vedlikeholdskontrakt som blant annet omfattet elektro, rør og ventilasjon. Selv om Caverion skar prisen ned til under smertegrensen tapte vi kontrakten til COOR. COOR er et firma som selv ikke har egne montører og installatører. De må derfor ut på markedet for å hente inn dette personellet. Som følge av dette tapet ønsket bedriften å nedbemanning i Hauge-sund, Bergen, Trøndelag og Hammerfest. Stavanger vil sannsynligvis unngå nedbemanning, da dette per-

sonellet skal integreres på service og prosjekt. Antall personer som blir berørt av nedbemanning er allikevel sterkt redusert etter at de tillitsvalgte tok tak i dette.

Det andre prosjektet gjelder data og telecomservice. Caverion i Stavanger har inntil nylig sysselsatt 71 ansatte mot dette prosjektet, som vi har arbeidet på i 17 år. Denne kontrakten blir gradvis faset over til et indisk firma. Innen 1.1.2015 skal alle våre ansatte være ute av dette prosjektet. Caverion har flagget at dette personellet blir overflødig. Dette betyr at klubben må brette opp armene for å kjempe for sine medlemmer.

På årsmøte ble Geir Ove Bernhoff gjenvalgt som klubbleder. Leif Havn ble gjenvalgt som styremedlem og Kristian Kvaløy som lærlingerepresentant. Torjus Kolnes ble valgt som hovedverneombud og hans vara ble Morten Rommetveit. Ny inn i styret var Håvard Larsen, Siv Lill Tønnesen og Terje Tonning.

EL & IT KLUBB ROGALAND ELEKTRO

Av: Kent-Erik Larsen



Dirigentbordet på Rogaland Elektro klubbens årsmøte..

Avholdt årsmøte 20. Februar 2014, kl. 13.00 – 15.00.

Svært bra oppmøte i år også – 28 av 35 medlemmer stilte opp. I tillegg hadde klubben invitert organisasjonsekretær Egil Willy Kristensen som holdt en kort innledning om tariffoppgjøret.

Klubbleder (Kent-Erik Larsen) gikk gjennom sakene som klubben har jobbet med og oppfordret medlemmene til å stille spørsmål. Videre ble regnskap og budsjett forslag presentert av kasserer (Espen Gjose), som kunne konstatere at økonomien er bra.

Klubben opprettet en valgkomite i 2013 som skulle jobbe med kandidater til verv og med et fokus på bredde blandt de ansatte.

Klubbleder hadde i forkant også fremmet ønske om å trekke seg som leder for å igjen stille i annet verv.

Trond-Arve Randeberg, leder i valgkomiteen fremla innstillingen og endringsforslagene. Resultatet ble følgende:

Klubbleder:	Eirik F. Håland (<i>fom. 1. April 2014, pga perm</i>)
Nestleder:	John Anders Raustein
Sekretær:	Kent-Erik Larsen (<i>klubbleder frem til 1 April 2014</i>)
Kasserer:	Espen Gjose

Forhandlingsutvalget 2014-2015

John Anders Raustein

Espen Gjose

Eirik F. Håland

Årsmøte i elektroklubben i Apply TB Stavanger

Av: Svernn Åge Johnsen



Årsmøte Apply TB Stavanger.

Den 19. februar møtte 76 medlemmer av klubben i Apply TB Stavanger til årsmøtet i klubben. Som vanlig ble møte lagt til arbeidstiden, noen som har gitt resultater når det gjelder oppmøte.

Til årets møte inviterte klubben en representant fra Lo favør for en gjennomgang av forsikringene vi som medlemmer av EL & IT forbundet. Det ble informert om endringene som tredde i kraft fra nyttår (topp reiseforsikring og endringen i uføre/ektefelle forsikringen). Det ble også informert alle ekstra mulighetene så lå o Lo favør medlemskapet.

Klubben ble også informert om, den nye FEKen som tredde i kraft sommeren 2013, organisasjonsprosjektet for det jobbes med i forbundet, og om oppgjøret vi nå har foran oss.

Ellers gikk årsmøtet gjennom de vanlige punktene

som klubben alltid har hatt på årsmøtene: beretning, regnskap, lønn, innkomne forslag og til slutt valg:

I klubbstyret var det 2 stk .som var på valg. I forkant av årsmøte valgte nestelederen å trekke seg etter mange år i klubbstyret. Så klubben fikk i år en ny nestleder.

Klubbstyret i Apply TB Stavnager 2014:

Leder	Svernn Åge Johnsen
Nestleder	Karl Jørgen Eide <i>valgt for 2 år</i>
Kasserer	Roald Claussen <i>valgt for 2 nye år</i>
Sekretær	Ole Sørbo

«Stinn brakke» – Årsmøte Aibel Klubben

Av John Helge Kallevik

Vellykket årsmøte i EL & IT Klubben i Aibel.

Det var stor oppslutning omkring årsmøte som ble avholdt i Folkets Hus i Bergen.

Fredag 14. februar avholdt EL & IT Klubben i Aibel årsmøte. Årsmøtet ble i år avholdt i Bergen. I og med at de fleste av medlemmene i klubben kommer fra Rogaland og Hordaland, er årsmøtet annen hvert år i Bergen og Haugesund.

Det var stort oppmøte på årsmøte, rundt 50 medlemmer møtte. Det var satt opp buss fra Haugesund. Flott å se så mange ungdom som hadde tatt turen til årsmøtet. Også et medlem fra Finnmark var møtt fram.

Årsberetning og regnskapene ble fremlagt. Begge deler ble enstemmig godkjent. Regnskapet viste at det har vært god økonomistyring, i og med at beholdningen har økt fra forrige år.

Budsjettet ble også enstemmig godkjent. I tillegg foreslo klubbstyret å lage et opplegg for lærlinger som har bestått fagprøven. Opplegget er for organiserte lærlinger som har avlagt fagprøve og blitt fagarbeidere. Årsmøtet vedtok å øke budsjettposten jubi-

leum/gaver med kr 10.000,-.

Det var flere forslag kommet inn til årsmøtet. Alle 5 forslagene ble vedtatt. Et av forslagene var at det skulle holdes medlemsmøter/brakkemøter to ganger pr år på de ulike arbeidsplassene det er medlemmer.

Valg:

Alf Roald Helvik la frem valgkomiteen sin innstilling. For øvrig Alf Roald sin siste fremleggelse for denne gang. Denne gang var det nestleder som var på valg. Her var det 2 forslag, Kristian Stensen og Bjørn Gunnar Risa. Bjørn Gunnar Risa ble valgt med 47 stemmer.

Vi gratulerer Bjørn Gunnar Risa med valget.

Ellers var det en del styremedlemmer og varamedlemmer som var på valg.

De valgte ble:

Leder	Karsten Bøe	til 2015 Hordaland
Nestleder	Bjørn Gunnar Risa	til 2016 Rogaland
Styremedlem	Nils G. Knutsen	til 2016 Hordaland
Styremedlem	Magne Rygg	til 2016 Hordaland
Styremedlem	Maria S Jacobsen	til 2015 Rogaland
Styremedlem	Reidar B. Skjold	til 2015 Rogaland
Styremedlem	Lars Christian Solheim	til 2015 Hordaland
Styremedlem	Bengt Helge Iversen	til 2015 Rogaland
Varamedlem	Knut Evju	til 2016 Rogaland
Varamedlem.	Kristian Stensen	til 2016 Rogaland
Varamedlem	Lauritz Slåttebrekk	til 2015 Rogaland
Varamedlem	Bernt Andre Claussen	til 2015 Rogaland

Representanter til Rogaland Elektromontørforening

1. Kristian Stensen
2. Maria S Jacobsen
3. Knut Håkon Evju
4. Reidar Skjold
5. Bernt Andre Claussen
6. Bengt Helge Iversen
7. Bjørn Gunnar Risa
8. Lauritz Slåttebrekk



Fra venstre: Lauritz Slåttebrekk, Bengt Helge Iversen, Lars Ole Solheim, Maria Jacobsen, Kristian Stensen, Klubbleder Karsten Bøe og Reidar Skjold. Foto: John Helge Kallevik

INFO til medlemmene:

Etter at årsmøtet var avsluttet, hadde John Helge Kallevik informasjon om planlagte kurser, VO Kurs, lærlingemøter og ungdomskurs. Snakka også om ansvaret vi som fagarbeidere har ovenfor lærlingene. Det ble også oppfordret at lærlingene selv var opptatt av egen opplæring. Ove Toska informerte om kommende tariffoppgjør.

Generell diskusjon:

Det ble åpnet for generell diskusjon. Blant annet var det et medlem som tok opp oppfølging av lærlingene.

Møtet ble avsluttet med god mat og drikke i restauranten.

Gode diskusjoner ble det med lærlingene innen både automasjon og elektro.

Kim Andreassen kom fra bedriften og orienterte om bedriftens arbeidssituasjon nå og fremover. Han orienterte om bedriftens helseforsikring og velferd samt velferden i bedriften. Han viste også de utfordringene de hadde med arbeidssituasjonen. Han kom også inn på Statoil sin sparekampanje.

Årsmøte Apply TB Haugesund

Vi var ca. 30 fremmøte til Årsmøte.

Vi hadde besøk av Svenn Åge Johnsen, han informerte litt om pensjonsalder i Apply og FEK forskriftene. Han oppfordret oss alle at vi skulle tenke: Hvordan vil dere at fagforeningen skal se ut i fremtiden ?

Vi hadde 5års jubileum siden vi ble egen klubb i Apply Haugesund, det feiret vi med kake og smørbrød.

Vi hadde valg av :

Klubbleder (Valgt for 2år) : Stian Halleland

Nestleder (Valgt for 1år) : Lasse Kapstad (Måtte velge ny da vi mistet vår nestleder grunnet bytte av jobb)

HVO (Valgt for 2år) : Cato Snyen

Med vennlig hilsen

Stian Halleland

Elektriker/Varmepumpemontør
Service avd.

*Klubben Apply TB Haugesund
feiret sitt 5 års jubileum med kake
Foto: John Helge Kallevik*



Årsmøte i EL & IT klubben MMO Aker Solutions MMO avdeling Stavanger

Av Leif-Egil Thorsen

***Avdelingen avholdt årsmøte i Folkets Hus i Stavanger
fredag 21. februar 2014.***

***Det var 35 fremmøtte på årsmøtet/medlemsmøtet,
og vi hadde besøk av fagforeningen
ved leder Øivind Wallentinsen.***

Selve årsmøtet gikk med vanlig oppsatt dagsorden med åpning og konstituering, beretninger, forslag, regnskaper, budsjett og valg.

Siden avdelingen i Stavanger har medlemmene veldig spredd rundt omkring, der flertallet bor utenfor Stavangerområdet, foregår valget som postvalg.

Da det vil bli besluttet nedleggelse av automasjonsavdelingen i hoved klubben 25-26 mars, ble styret utvidet, og 3 personer fra automasjon valgt inn i styret.

De formelle sakene på dagsorden ble av dirigentene gjennomført, vedtatt og godkjent av årsmøtet på godt under en time. Det ble foretatt trekning blant alle som hadde engasjert seg fysisk i årsmøteprosessen, og 3 heldige vinnere ble utropt.

Det ble avholdt medlemsmøte med mange saker på dagsorden etter årsmøtet.

Først ut var Øivind Wallentinsen med gode innlegg om organisasjonsprosessen internt i EL&IT Forbundet, samt andre saker fra sentralt hold. I tillegg hadde han en gjennomgang av prosessen frem mot det kommende tariffoppgjøret 1. mai 2014.

Så kom klubbleder Leif-Egil Thorsen med informasjon fra klubben om flere aktuelle saker. Gjennomgang av inngåtte kontrakter viser at vi har arbeid til alle ut året 2014.

Det ble orientert om omorganiseringen i Aker Solutions, der bedriftene skal samles til et AS. Det pågår arbeid med felles personelhåndbok, rutiner for innleie m.m.

Andre saker som ble orientert og diskutert var. Innleie, mertid, endringsmeldinger, intranett tilgang for operatører, helligdagsgodtgjørelse og EIT arbeid i Egersund. Det ble og orientert om endringene innen automasjon og internt i EIT klubben MMO.

Etter medlemsmøtet gikk veien videre til Dolly Dimples, der det ble servert pizza og god drikke i godt lag. Det hele ble avsluttet med noen runder i baren på Harbour cafe. Det ble mange gode diskusjoner, god stemning, og en vellykket aften på byen.

Årsmøte i EL & IT Klubben

Fabricom

Av John Helge Kallevik



Årsmøte Fabricom
Foto: John Helge Kallevik

14. mars 2014 avholdt EL & IT Klubben i Fabricom sitt årsmøte. Årsmøtet ble avholdt i fagforeningens lokaler i Stavanger.

Det var 7 fremmøtte medlemmer til årsmøtet. Klubbleder Roar Gjesdal åpnet årsmøtet. Regnskapet og beretningen for år 2013 ble fremlagt og godkjent.

Det var en sak som var til behandling på årsmøtet, økning av klubbens egen kontingent. Klubbstyret fremmet forslag om økning på 25 kr pr måned, en økning fra kr 50,- til kr 75,- pr måned.

Til slutt i årsmøte ble valget talt opp. Det var Arvid Høyvik og Frank Audun Larsen som fikk oppgaven med å telle stemmer. Valget ble gjennomført som postvalg.

Det var 27 medlemmer som hadde avgitt stemme.

Følgende ble valgt:

Nestleder:	Thor Einar Amundsen
Styremedlem:	Benedikte Deiz

Ungdomskontakt:	Inger Lovise Brekke
Revisor:	Harald Golf
Valgkomite:	Jørn Kolbjørnsvik

Klubbleder Roar Gjesdal og sekretær Truls Hugo Hermansen var ikke på valg.

Det samme er revisor Arne E Jakobsen og valgkomite medlem Ole S. Hemsborg.

Til representantskapet i Rogaland Elektromontørforening er klubbstyrets medlemmer automatisk valgt.

Vi som fagforening holdt innledning om tariffoppgjøret 2014 og forberedelser til det.

Rapport fra utvalgene

Rapport fra oljeutvalget mars 2014.

Av: Leif-Egil Thorsen



Leder av oljeutvalget Leif-Egil Thorsen

Oljeutvalget i Rogaland, hadde siste møte 30. januar 2014.

Saker som blant annet ble diskutert i møte:

Spørreundersøkelse vedrørende rotasjoner for landanleggene.

Sysselsettingen blant medlemmene tilhørende utvalgets medlemsklubber.

Noen saker fra sentralt Olje og anleggsutvalg.

Deltakelse og involvering frem mot årsmøtet i fagforeningen. Forslag om hevet klubbstøtte her.

Innspill om å få inn flere artikler til Samleskinnen fra medlemsklubbene i utvalget.

Dato for aktivitetsuken blir 1-5 september, og Olje og anleggskonferansen 17-19 september.

Beretningen fra utvalget til styret:

Utvalget gikk i møtet gjennom beretningen som skulle leveres til styret for bruk til årsmøtet i fagforeningen som avholdes 20.mars. Beretningen ble godkjent med noen endringer, samt at utvalget kunne komme med tillegg til beretningen før behandling i fagforeningens styre.

Tariffoppgjøret for EL&IT Forbundet:

Utvalget diskuterte de prioriteringene som var gjort på Landstariffkonferansen i Bergen, og hvordan dette ville spille inn i hovedforhandlingene. Vi forberedte oss både på et eventuelt samordna oppgjør samt et forbundsvist oppgjør. Nå viste det seg etter avholdt

møte at LO sekretariatet vedtok 18. februar at oppgjøret skulle gå Forbundsvist, noe som vi i Rogaland jo er fornøyd med. Det betyr at kravs overlevering er 9. april, og dato for ferdig forhandling skal være 30. april. Da har vi enten et resultat, eller et brudd. Det tidligste en kan forvente en eventuell konflikt, er rundt 14. mai hvis meklingskøene går greit. Vi må huske på at de som er før oss, som er frontfagene og FF, vil være ferdig 1. april. En eventuell konflikt for dem i april, kan og få konsekvenser for oss i EL&IT, der vi arbeider inne på samme anlegg. Det er viktig at alle klubber og medlemmer skaffer seg god informasjonsflyt nå i forkant av tariffoppgjøret.

Noen problemstillinger som ble diskutert:

Utvalget diskuterte utfordringene rundt korte turer offshore.

Utvalget diskuterte utfordringer rundt shutling til land.

Utvalget diskuterte utfordringer rundt det nye årsverket offshore og oppgjør.

Konsekvenser etter høyesterettsdommen i YIT saken (Nå Caverion):

Utvalget diskuterte hva som kan bli konsekvensene utav en slik sak. Denne saken mener en at var så spesiell at gjerne ikke alle som er på drift for kunde kan påberope seg en fast stilling.

Men det vil bli spørsmål om dette, og det er allerede en sak som er meldt inn fra Rogaland til LO's juridiske avdeling for å prøve ut.

Ønsker alle en riktig God Påske!

Mvh. For oljeutvalget,
Leif-Egil Thorsen.

Rapport fra HMS Utvalget

Av: Terje Hansen



HMS Utvalget har hatt ett møte siden siste rapport.

I disse tider blir det avholdt årsmøter og det er da viktig at valgt verneombud/hovedverne-

Leder av HMS utvalget
Terje Hansen.

ombud blir med i klubbstyret under forutsetning at personen er medlem i EL&IT forbundet. **Uansett valgte verneombud og som er medlem i EL&IT forbundet meldes inn til organisasjonssekretær Kallevik hos Rogaland Elektromontørforening.**

Plan for 2014 er å ha et samarbeid med HMS Utvalget i EL&IT Rogaland, fortsette med byggeplassbesøk, sette psykiske utfordringer på dagsorden og arrangere HMS dagskonferanse.

I disse dager har Statens arbeidsmiljøinstitutt kom-

met med en rapport om arbeidstid og helse. Anbefaler dere å lese denne. Finner den på stami.no I 2014 har vi og fått noen regelendringer. De finner dere på arbeidstilsynet.no

I 2013 omkom 48 personer på jobb. Dystert tall. Her er det som arbeidstilsynet skriver om dette:

Det er registrert 48 arbeidsskadedødsfall i landbasert arbeidsliv i 2013. Tallene for hele 2012 var 37.

Lik foregående år var det i 2013 også ulykker hvor flere personer omkom i en hendelse. Fem av arbeidsskadedødsfallene er registrert i forbindelse med terrorhandlingene ved Statoils gassanlegg i In Amenas i Algerie. To av arbeidsskadedødsfallene skjedde i forbindelse med at en bro under støping i Trondheim kollapset den 8. mai. Den ene omkomne arbeidet på anlegget og den andre kom kjørende i bil og ble klempt under brua.

Dystre tall

– Dette er dystre tall fordi vi ser en økning. Arbeidsulykker kan og skal forebygges. Folk skal ikke

dø på jobb, sier direktør Ingrid Finboe Svendsen i Arbeidstilsynet.

Etter en periode på 2000-tallet med nedgang i antall arbeidsskadedødsfall ser vi nå en økning de tre siste årene.

– Det ser ikke ut som om vi kan snakke om en nedgang eller utflating i antall arbeidsskadedødsfall i norsk arbeidsliv lenger. Arbeidstilsynet vil følge utviklingen nøye, sier Finboe Svendsen.

Forebygge

– Å ha god oversikt over hva som kan utgjøre en risiko på arbeidsplassen er viktig for å forebygge ulykker. For å iverksette gode tiltak og redusere risikoen, er det helt nødvendig å ha god kjennskap til hvilke farer som faktisk finnes. Derfor må alle arbeidsgivere gjøre en risikovurdering, sier Finboe Svendsen.

Rapport fra studieutvalget

Av: Reidar Skjold



Leder av studieutvalget Reidar Skjold

Studieutvalget vil informere om noen aktuelle kurs/ studier for våre medlemmer.

For de som ønsker å ta helårsstudium kan en søke om stipend på kr 17000. Søknadsfrist er da innen 15 mai. Villkårene for søknad: LO-medlem i 3 år og søker permisjon fra sin jobb og beholder sitt medlemskap. Så her er det masse å oppnå for de organiserte.

En annen fordel med å ha permisjon er at vedkommende har en jobb å gå til, etter endt studie og lettere for å få sommerjobb. Søknadskjema kan en finne på <https://utdanningsfond.lo.no/> eller gjennom AOF. For kortere studier er stipend øket fra kr 4500 til kr 5000.

For de som har interesse innen HMS, planlegger Haugaland AOF nytt fagskoletilbud på deltid over 2 år. Kontakt tlf. 5270 9000 eller på nettet AOF Haugaland.

Samme instans kan arrangere 30 timers praktisk kurs innen ledelse og gjennomføring av prosjekter.

Er du nyvalgt verneombud og ikke har tatt 40t lov-

pålagt grunnkurs arbeidsmiljøutdanning, har AOF Haugaland dette fra 12 mai – 15 mai og 2 juni til 5 juni. AOF Sandnes og Jæren arrangerer dette i uke 19 og 25. Vi vil gjøre dere oppmerksom på at lønn og utgifter skal dekkes av arbeidsgiver.

For de som har interesse av data, arrangerer samme enheter ulike kurs.

Kurs i regi EL& IT: grunnkurs for tillitsvalgte 24 – 26 mars 2014 i Sandnes. Ungdomskurs på samme datoer i Stavanger.

Planlagt klubbstyrekurs i Stavanger 2 – 4 juni i EL&IT. Påmelding 2 mai til elgit.Rogaland@rele.no. Vi håper på god oppslutning og vi oppfordrer spesielt nye styremedlemmer i alle klubber å delta. Tema: forhandlinger mot bedriften, forhandlings-teknikk og krav, protokoller, verving, medlemspleie, arbeidsfordeling og presentasjon. Med andre ord et fyldig program.

Til slutt vil jeg ønske alle våre lesere en god påske.

Mvh. for studieutvalget,
Reidar Skjold

RETURADRESSE:
Rogaland Elektromontørforening
Lagårdsveien 124, 4011 Stavanger

Invitasjon til Ungdomskurs



For deg som er ungdom og medlem i EL & IT

Kurset avholdes i Stavanger

24 - 26. april 2014

TEMAER:

Medlemsfordeler - Avtaleverk - Rettigheter og plikter - Arbeiderhistorie - Tale og
debatteknikk

Opplæring for lærlinger - Samfunnsbygging - Sosiale media

Kurset dekkes med tapt arbeidsfortjeneste.

E-post: elogit.rogaland@rele.no

Mobil: 913 00 026

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