

Samleskinnen

Nr. 4/2014 – Årgang 19

Medlemsblad for Rogaland Elektromontørforening

Ny kalender



- Øivinds lederkandidatur
- Vi må alle mobilisere
- Sandkassenivå i Sektor Alarm
- Regjeringen svekker beredskapen
- Oppsigelser og nedbemanninger



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 97 702

E-post:

kristensen@rele.no



Annonse:

Ta kontakt med Stavangerkontoret.

Deadline:

Nr. 1-2015 = 05. mars

Nr. 2-2015 = 30. mai

Nr. 3-2015 = 25. september

Nr. 4-2015 = 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@caverion.no

Redaksjonen: Arbeidsutvalget

Opplag: 2.200

Forside: Geir Ove Bernhoff

Trykk: Kai Hansen, Stavanger

Leder

Det er snart jul og mange er forventningsfulle til hva innholdet i julepakkene er. Regjeringen, med Arbeids- og sosialministeren i spissen, har gitt oss gaver vi kunne vært foruten. De 2 første fredagene i desember har regjeringen presentert forslag til endring av arbeidsmiljøloven. Hvis Stortinget vedtar forslagene slik de foreligger vil det bety ett helt annet arbeidsliv enn det vi kjenner i dag. Arbeidsgiverne får styrket sin styringsrett betydelig, på bekostning av den enkelte arbeidstaker, tillitsvalgte og fagbevegelsen. Regjeringen har en selvstendig målsetning om å frata tillitsvalgte, klubber, fagforeninger og forbund innflytelse i det Norske samfunn generelt og på arbeidsplassen spesielt.

Arbeidsministeren har presentert disse forslagene under overskrifter som *"et trygt, fleksibelt og familievennlig arbeidsliv"* og i forbindelse med forslaget om økte muligheter for å ansette midlertidig *"fra trygd til trygg jobb"*. Med denne type retorikk viser arbeids- og sosialminister Robert Eriksson (FRP) at han har frekktetens nådegave. Endringene han har presentert er verken egna til å skaffe trygge jobber eller skape et arbeidsliv som er trygt og familievennlig.

LO, YS og Unio har vedtatt å gå til politisk streik mot forslagene. De 3 hovedorganisasjonene, på arbeidstakersiden, representerer ca 1,5 millioner arbeidstakere, altså ett betydelig flertall av arbeidstakerne i Norge. Dette bør Stortingspolitikkerne, som tilslutt skal stemme for eller mot disse forslagene, ta inn over seg.

Jeg skal kommentere noen av forslagene og starter med den generelle åpningen for midlertidige ansettelser. Denne endringen vil føre til at en stor gruppe arbeidstakere vil tape inntekt, pensjoner og utdanning/opplæring. De vil samtidig i større grad være utsatt for arbeidsulykker, redusert arbeidshelse og redusert innflytelse over egen arbeidsplass for å nevne noe. Regjeringen legger med sitt forslag opp til at arbeidstakere som går på midlertidige kontrakter kommer til å være ca 25% av arbeidstakerne hvis forslaget gjennomføres.

Konsekvensene for samfunnet vil være synkende produktivitet, økt arbeidskriminalitet og en voksende gruppe med løs tilknytning til arbeidslivet vil utløse en betydelig økning i støttebehov fra staten til den enkelte arbeidstaker. Det er viktig å huske at en generell adgang til å ansette midlertidig ikke fører til flere jobber, men det fører til at flere faste jobber blir omgjort til midlertidige jobber.

Endringene i arbeidstidskapitelet legger til rett for at arbeidsgiver kan pålegge den enkelte mer overtid, mer søndagsarbeid. Det er også muligheter for arbeidsgiverne å unngå overtidstillegget ved å benytte gjennomsnittsberegning av arbeidstida. I tillegg så foreslår Arbeids- og sosialministeren at arbeidstilsynet skal kunne overprøve fagforening med innstillingsrett når det gjelder godkjenning av rotasjonsordninger. Dette forslaget vil øke presset på tillitsvalgte da ett samtykke fra tillitsvalgte i mange tilfeller vil være avgjørende for om arbeidstilsynet vil gi godkjenning av rotasjonsordningen eller ikke.

Regjeringen øker strafferammene knytta til enkelte paragrafer i arbeidsmiljøloven, noe som er bra. Det som ikke er bra i den forbindelse og som Regjeringen ikke sier så mye om er at flere kapitler i arbeidsmiljøloven er unntatt fra straffebestemmelsene. Dette gjelder bla. Bestemmelsene som regulerer midlertidige ansettelser, inn og utleie og solidaransvar, for å nevne noen. Når Regjeringen foreslår unntak for straffebestemmelsene tilknytta midlertidig ansettelser sier Regjeringen egentlig at det der fritt frem for arbeidsgiverne å gjøre det som de selv vil. Regjeringen har i tillegg foreslått å fjerne fagforeningenes anledning til å gå til kollektivt søksmål ved ulovlig innleie noe som ytterligere styrker de arbeidsgiverne



forts. side 3

Innhold

<i>Lederen har ordet</i>	2
<i>Redaktørens hjørne</i>	3
<i>Vi må alle mobilisere!</i>	4 – 5
<i>Øivinds lederkandidatur</i>	6 – 10
<i>Øivind som leder</i>	11 – 13
<i>Regjeringen svekker beredskapen i norsk strømforsyning</i>	14 – 15
<i>Landsmøtet 2015</i>	16
<i>Sandkassenivå i Sector Alarm</i>	17
<i>Julemøtene i Haugesund og Stavanger</i>	18 – 19
<i>Oppsigelser og nedbemanning</i>	20 – 22
<i>Syssetingssituasjone i Rogaland</i>	23
<i>Nye kurs i 2015</i>	25
<i>Bowlingkveld i Haugesund</i>	25
<i>Kvinnekonferansen 4. og 5. november 2014</i>	26 – 27
<i>Tariffavtale for lærlinger</i>	28 – 29
<i>LO's Olje- og Gasskonferanse 2014. Bergen, 15. – 16. oktober</i>	30 – 31
<i>Stafettpinne</i>	32
<i>Godtgjøring for helligdager/høytidsdager og 1. og 17. mai</i>	33
<i>Inequality for All</i>	34 – 35
<i>Rapport fra utvalgene</i>	36 – 39
<i>Foreløpig innkalling til årsmøtet i Rogaland Elektromontør- forening 2015</i>	39

Redaktørens hjørne

Velkommen til vinterens utgave av Samleskinnen, og som tidligere inneholder også denne utgaven mye bra stoff.

Kampen om arbeidslivets grunnlov er i gang. Den 5. desember la arbeidsminister Robert Ericsson frem et nytt lovforslag om midlertidige ansettelser. Ikke lenge etter la han frem et forslag som åpner for lengre arbeidsdager og mindre betaling for overtid. Dette gjør han stikk i strid med tilbakemeldingene fra hele fagbevegelsen, de funksjonshemmede forbund og statens egne faginstanser. Regjeringen opptrer fullstendig udemokratisk og det derfor helt nødvendig at vi gir tydelig beskjed om disse overtrampene. Dette kan du lese mer om i artikkelen «Vi må alle mobilisere».

I denne utgaven kan du også lese om EL & IT Forbundets kommende Landsmøte, hvor det bl.a. skal velges ny forbundsledelse. Vår leder i Rogaland Elektromontørforening, Øivind Wallentinsen, har sagt seg villig til å stille som kandidat til ny forbundsleder. Øivind stiller opp i mot Jan Olav Andersen, som i dag leder forbundets forhandlingsavdeling. Et samlet representantskap i Rogaland Elektromontørforening stiller seg bak Øivinds kandidatur. Vi mener Øivind står for forandring av forbundet til fordel for medlemmene. Les mer om dette i artiklene om Øivinds kandidatur.

Samleskinnen har i denne utgaven invitert forbundssekretær, Henning Solhaug til å skrive noe om regjeringens planlagte endringer i den norske elforsyningen. Forslaget kan få store konsekvenser for de ansatte i E-verkssektoren. Les mer om dette i artikkelen «Regjeringen svekker beredskapen i norsk strømforsyning».

I denne utgaven finner du også en oversikt over EL & IT Rogalands planlagte kurs for 2015.

Med dette ønsker jeg alle lesere en spennende lesing, en riktig god jul og et godt nytt år!

Geir Ove Bernhoff

Fagforeningens styrke, er din sikkerhet!



Fra side 2

som vil drive kriminelt.

Jeg har nå bare kommentert noen av forslagene, men jeg mener både disse forslagene og de jeg ikke har kommentert er så dramatiske for utviklingen både av det Norske arbeidslivet og det Norske samfunnet at forlagene må nedkjempes. Hvis vi ikke klare å få Stortingsflertallet på vår side nå, så må vi mobilisere slik at flertallet på Stortinget endrer seg etter Stortingsvalget i 2017.

Jeg oppfordrer alle til å delta i den politiske streiken som blir over nyttår samt å benytte de mulighetene som åpner seg for å påvirke politikerne. La oppslutningen om den politiske streiken bli en kraftfull markering som bidrar til at Stortingspolitikkerne tenker seg godt om før de avgir sin stemme for eller mot når disse forslagene fra Høyre/FRP Regjeringen behandles i Stortinget.

Bruk juleferien til å lade "batteriene" slik at vi alle er kampklare når hverdagen starter i 2015. Med det ønsker jeg alle en riktig god jul og ett godt nytt år.

Øivind



Vi må alle mobilisere!

Av: Geir Ove Bernhoff

Vår nye regjerings arbeidsform fører til en nedbygging av vårt demokrati. Uansett hva folket måtte mene, akter regjeringen å rasere arbeidslivets Grunnlov, «Arbeidsmiljøloven». Seriøse advarsler både fra Fellesorganisasjonen for Funksjonshemmede og Stortingets egen fagetat, Arbeidstilsynet, bryr de seg lite om. Arbeidsministeren vil heller forholde seg til noen få enkeltarbeidstakere han hevder å kjenne. Skal folket bli hørt må vi alle mobilisere!

I regjeringens iver etter å endre Arbeidsmiljøloven, har vi sett at den bevisst arbeider for å tildekke sannheten om de virkningene dette vil få for den enkelte arbeidstaker, ved å betegne det som «*et trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv*». Ja, de skyver sågar utsatte grupper som ungdom og funksjonshemmede foran seg, ved å hevde at disse gruppene får lettere tilgang til arbeidslivet ved å åpne opp for midlertidige ansettelser. Det finnes det ingen forskningsbaserte belegg bak disse påstandene. I virkelighetens verden er det snarere det stikk motsatte. «*Er det en gruppe som er avhengig av trygghet i sitt forhold til arbeidsgiver, så er det de funksjonshemmede*», sier generalsekretæren i FFO, Liv Arum. Dessuten har Norge i dag den høyeste sysselsettingsraten av ungdom i Europa. Langt høyere enn de landene som har åpnet for midlertidige ansettelser.

Midlertidighet dårlig for yrkeskarrieren

Mens regjeringens teori hevder at midlertidig jobb er bedre enn ingen jobb (siden dette gir arbeidserfaring), viser forskningen at det å starte sin arbeidskarriere i en midlertidig jobb har negative konsekvenser for din yrkeskarriere. Til flere midlertidige jobber en person tar, desto verre er det å få en fast jobb. Forskningen viser at de ungdommene som heller gikk arbeidsledige inntil de fikk en fast jobb, fikk en bedre yrkeskarriere enn dem som startet sin karriere i en midlertidig jobb.

A, B og C-lag

I sitt høringsdokument til den nye arbeidsmiljøloven innrømmer regjeringen at den ønsker et mer segmentert (laginndelt) arbeidsliv. Arbeidsgiverne skal fritt kunne sortere ut «*de gode hodene*» i et A-lag som får

fast ansettelse, mens de ikke-fullt-så-gode-hodene blir sortert ut i et B og C-lag. C-laget vil aldri få en fast ansettelse i en evig kjede av midlertidige jobber, mens B-laget har mulighet til å rykke opp i «A-divisjonen», eller å dumpe ned i C-lagets hengemyr.

Arbeidsgiverne skal kvitte seg med risikoen med en «*dårlige ansettelse*» og bruke midlertidighet som en utvidet prøvetid. En sentral bedriftsstrategi er å redusere til en kjerne av arbeidstakere som har stabile og trygge arbeidsplasser med gode vilkår, mens de resterende, «*de midlertidige*», får langt dårligere vilkår og beskyttelse. Disse endringene blir av regjeringen «solgt inn» som en måte på å bevare vårt velferdssamfunn. *Vil du være den som betaler prisen for å kunne bevare velferdssamfunnet for A-laget?*

Arbeidstilsynet er sterkt uenig

Stortingets egen fagetat «Arbeidstilsynet» er sterkt uenig i regjeringens foreslåtte endringer til Arbeidsmiljøloven. Når det gjelder midlertidige ansettelser påpeker Arbeidstilsynet at midlertidig ansatte har en forhøyet risiko for arbeidsskader. I bygg og anleggssektoren stod midlertidig ansatte for om lag 30 % av alle skader som ble behandlet ved Trondheim Kommune legevakt, mens bare 5 % av arbeidstakerne i bygg og anlegg var midlertidig ansatt. Flere internasjonale undersøkelser viser at arbeidstakere i midlertidig arbeid ikke melder skade fordi de frykter å miste det neste oppdraget. De vil gjerne bli betraktet som sunne og friske for neste oppdrag.

Helserisiko

Regjeringen ønsker også å utvide grensene for overtid. Slik forslaget foreligger, kan det i ytterste konsekvens medføre at arbeidstakerne arbeider inntil 79 timer i løpet av en uke. «*Fysisk hardt arbeid og lange arbeidsdager innebærer en stor ulykkesrisiko og må derfor begrenses til det som er helt nødvendig*», uttaler Arbeidstilsynet i sitt høringssvar. Forskning viser at både lange arbeidsøkter og nattarbeid øker risikoen for hjerte- og karsykdommer og diabetes. Det er også kjent at risikoen for feilhandlinger øker langt mer enn proporsjonalt med økningen av arbeidsdagens lengde. Som et gjennomsnitt øker risikoen med 50 % ved ti timers skift (sammenlignet med 8 timer), og med 100 % ved 12 timers skift. Det er mer belastende for arbeidstaker å ha «*arbeids-topper*» enn jevn fordeling av arbeidstiden. Kombinasjonen av midlertidig ansettelser og lange arbeidsøkter gir et samlet resultat som vil være svært belastende for arbeidstaker. Mye tyder på at tilstrekkelig søvn og restitusjon er like viktig for god folkehelse som fysisk aktivitet og riktig kosthold.



Henning Solhaug samlet de tillitsvalgte i EL & IT Forbundet for å mobilisere mot regjeringens angrep på Arbeidsmiljøloven. Foto: Geir Ove Bernhoff

Regjeringen opptrer udemokratisk

Tidligere utsagn fra Arbeidsminister Robert Ericsson tyder på at regjeringen vil gjennomføre de foreslåtte endringene uansett hva flertallet av høringsinstansene mener. Dette har ministeren tydelig understreket, med at han den 5. desember la frem lovforslag om midlertidige ansettelser, til tross for at hele fagbevegelsen, FFO og alle faginstanser har gått imot dette. Det er derfor svært viktig og avgjørende at vi alle mobiliserer mot regjeringens forslag.

Som jeg har skrevet tidligere blir den tause majoriteten ofte brukt som en støtte for de herskende parter. Slik som den amerikanske presidenten Richard Nixon brukte den tause majoriteten til støtte for Vietnam krigen. Ikke la Robert Ericsson bruke deg til påskudd for regjeringens ønskede endringer av Arbeidsmiljøloven. Ikke vær en del av den tause majoriteten. Demokrati betyr medbestemmelse, og i denne situasjonen trengs din stemme!

Mobiliser!

Diskuter dette i din klubb. Mobiliser dine kollegaer. Gjør medlemmene klar til å reise seg mot overtrampet som regjeringen forbereder mot oss arbeidsfolk. Forbered dere til en massiv politisk streik mot dette forslaget. Vi stiller gjerne opp på møter hos i din klubb for å fortelle og diskutere situasjonen.

Etter saksgangen for disse lovendringene blir det mest sannsynlig kjørt en politisk streik i januar måned 2015. Da trengs din og dine kollegaers deltakelse. Ikke la Robert Ericsson gjøre oss til latter ved at det kun er noen få tillitsvalgte som stiller opp. Da vil de som ikke deltar bli tatt til inntekt for de endringene som regjeringen ønsker. Vi må vise at det er det norske folket som er imot dette.

Sammen skal vi slå dette tilbake!

Øivinds lederkandidatur

Den 9. til 12. mars avholdes EL & IT Forbundets Landsmøte. På dette møtet skal vi velge ny forbundsledelse og nytt forbundsstyre. Etter en del oppfordringer har vår nåværende leder i Rogaland Elektromontørforening, Øivind Wallentinsen, sagt seg villig til å stille i valget til ny forbundsleder. Et samlet representantskap i Rogaland Elektromontørforening stiller seg bak Øivinds kandidatur. For å klargjøre Øivinds politiske plattform ovenfor medlemmene har jeg foretatt et intervju med han.

Av: Geir Ove Bernhoff

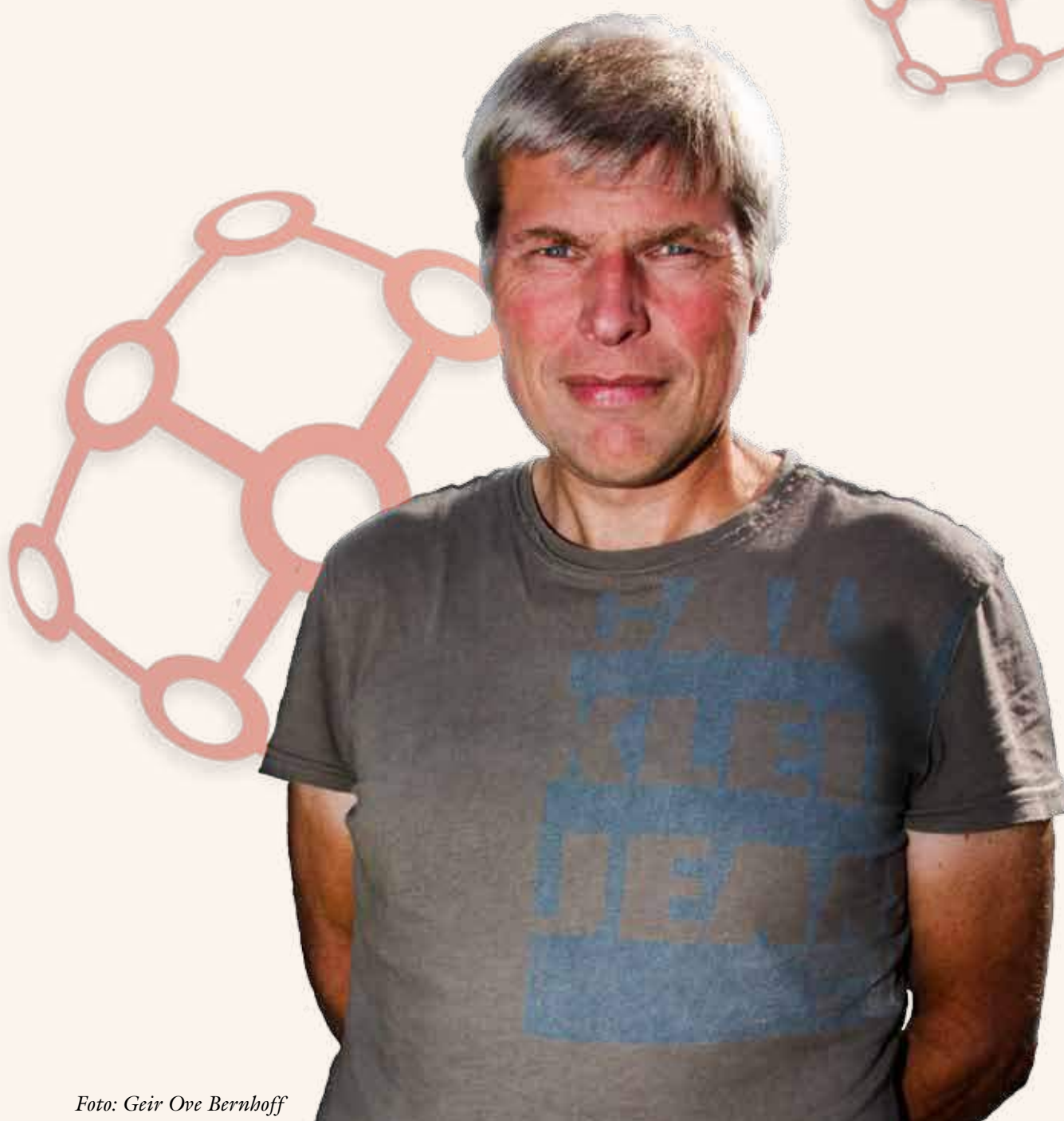


Foto: Geir Ove Bernhoff

Øivind Wallentinsen startet i 1979 i lære som elektriker hos Teknisk Bureau i Stavanger. Han ble valgt inn i klubbstyret i 1988, og et halvt år senere rykket han opp som klubbleder. I 1992 ble han valgt inn i styret til Rogaland Elektromontørforening og i 1995 ble han valgt som leder. Siden den tid har han bidratt med å bygge opp fagforeningen i Rogaland til en av de sterkeste fagforeningene i EL & IT Forbundet.

Utover å være leder i fagforeningen, er Øivind styremedlem i EL & IT Distrikt Rogaland og representant i LOs representantskap i Rogaland. Sentralt i forbundet sitter Øivind i forbundsstyret, forhandlingsutvalget på Landsoverenskomsten, installasjonsutvalget og utdanningsutvalget.

”Hvorfor ønsker du å bli leder for EL & IT Forbundet?

Det er en del medlemmer i EL & IT Forbundet som ønsker at jeg stiller meg til disposisjon for ledervervet. I tillegg mener jeg at jeg har en god del å bidra med i et slikt verv.

”EL & IT Forbundet er kjent som et av de mest radikale forbundene i LO. Enkelte frykter at du vil dra EL & IT Forbundet enda mer til venstre. Hva mener du om det?

Som leder er det viktig å lytte til medlemmene. Jeg kommer ikke til å dra forbundet i andre retninger enn det flertallet av medlemmene ønsker. Det er det samme i en klubb og en fagforening, lederen skal handle etter de oppgaver som vedkommende får av sine medlemmer. Alle ledere bør vurdere sine stillinger dersom de er på kollisjonskurs med det medlemmene vil.

I dag er det dessverre en del forskjell på det vi vedtar og det vi gjør. Vi kunne gjort mye mer for å følge opp alle disse gode vedtakene.

”Det er enkelte personer, spesielt blant de fast ansatte i forbundet, som mener at du er gnien. Jeg tenker da på din posisjon i arbeidsgiverforum. Hva mener du om det?

De ansatte i en fagforening skal ha gode lønns- og arbeidsforhold, samtidig som at det skal stå i forhold til dem de representerer. Dersom lønnsgapet blir for stort mellom de ansatte og medlemmene, kan det føre til at de ansatte mister evnen til å sette seg inn i medlemmenes problemer. Lønnsnivået skal også forsvares ovenfor medlemmene som betaler kontingenten. Lønningene skal bli oppfattet som rettferdige.

Det å være leder i en fagforening fører også med seg et arbeidsgiveransvar. Der greit å huske på at arbeidsgiveransvaret er mye mer enn bare kroner og øre.

“Som leder er det viktig å lytte til medlemmene. Jeg kommer ikke til å dra forbundet i andre retninger enn det medlemmene ønsker”.



Foto: Geir Ove Bernhoff

”Forbundet er sammensatt av 3 hovedområder (LOK/Energi/IKT), og veldig mange forskjellige miljø og konstellasjoner. Hvordan vil du arbeide for å forene alt dette i et sammensatt forbund?

Jeg tror at vi først og fremst må bli flinkere til å jobbe i sammen. De utfordringene og problemstillingene vi har, må vi løse i sammen. Hvis vi eksempelvis ser på Reiten-utvalgets rapport, er det viktig at vi drar med oss alle miljøene i denne diskusjonen, slik at alle forstår hva konsekvensene av rapporten innebærer. At det ikke kun er energimiljøet som har ansvar for dette. De andre miljøene vil da få et eierforhold til den strategien, og det blir derfor også mye enklere å mobilisere hvis vi må bruke medlemsmakten.

Da reisemiljøet fikk løftet bedre rotasjonsordninger som topp prioritet i tariffforhandlingene til Landsoverenskomsten, var det fordi alle de andre gruppene innenfor Landsoverenskomsten forsto problemene som reisemiljøet sto oppe i.

Alle tillitsvalgte må kunne se og forstå utenfor sin egen firkant. De må bli motiverte og skolerte til dette.

”EL & IT Forbundet har et mål på å oppnå 40 000 medlemmer innen Landsmøte 2015.

“Jeg tror at vi først og fremst må bli flinkere til å jobbe i sammen”.



Foto: Geir Ove Bernhoff

Samtidig opplever vi en medlemsnedgang, spesielt innenfor IKT fagene. Hvordan har du tenkt å snu denne situasjonen?

Dersom vi skal kunne øke medlemsmassen gjennom verving er det viktig å få med oss alle medlemmene i EL & IT Forbundet som ververe. Alle medlemmene må bidra. Får vi alle medlemmene aktivt med i vervearbeidet vil få et helt annet nedslagsfelt enn det de tillitsvalgte alene klarer.

For å kunne verve og beholde våre medlemmer er det viktig at vi også gir tilbake det medlemmene forventer. Verving henger nøye sammen med hvordan vi behandler medlemmenes problemer og behov. Medlemmer som opplever en bra håndtering, vil ha en positiv opplevelse med det å være medlem. Her har vi en god del å gå på. Det som kom til uttrykk i organisasjonsprosjektet, gir oss et godt utgangspunkt for å bli bedre ovenfor medlemmene.

”Når vi ser på Organisasjonsprosjektet er det en del tilbakemeldinger fra medlemmer på manglende innflytelse og mangel på demokrati i forbundet. Hvordan vil du bote på dette problemet?

Jeg mener det vil være lurt å sette i gang et «demokrati-prosjekt» i neste periode, som tar utgangspunktet i organisasjonsprosjektet. I dette prosjektet kan vi knytte til oss fagekspertise som kan hjelpe oss med å imøtekomme dette problemet. Dersom disse endringene skal bli varige, er det viktig at det arbeides med dette over tid. Skal vi kunne endre forbundet slik at alle oppfatter det som mer demokratisk, må vi inkludere alle slik at de får et eierforhold til å gjennomføre endringene som fører til mer demokrati.

”Selv om forbundet har gjennomført en utvidet satsing på ungdommen i denne perioden, har våre ungdommer ytret ønske om å få større innflytelse i forbundet. Hvordan mener du forbundet bør møte dette ønsket?

Den videre satsingen på ungdommen må også gjenspeile valg til posisjoner. Ungdommen er en del av forbundet, og må derfor satses på til valg i våre ordinære styrever og utvalg i hele organisasjonen.

”I forhold til Organisasjonsprosjektet registrer vi også en misnøye med kompetansen og opplæringen i forbundet. Hvordan tenker du å løse dette problemet?

I organisasjonsprosjektet kommer det frem to forhold. Det første er kompetansen i fagforening, distrikt og forbund. De tillitsvalgte på disse nivåene er ikke nok skolerte i alle problemstillinger. Disse leddene må sko-



Foto: Geir Ove Bernhoff

leres bedre. Dette kan være en av årsakene til at vi har problemer med å få nok påmeldinger til våre kurs.

Det andre forholdet er at vi ikke er gode nok til å skolering våre nyvalgte og etablerte tillitsvalgte ute i klubbene

Kursene som i dag blir kjørt i organisasjonen, kjøres i et gammelt spor. Vi må undersøke om vi har med de rette elementene i disse kursene. Kritikken går på innhold og gjenkjenning. Vi har ingen standard pensum eller felles definerte mål. EL & IT Forbundets kurs må være like (men med rom for lokale tilpasninger), uavhengig i hvilket distrikt de kjøres.

Enkelte klager over at det går for lang tid fra de blir valgt inn som tillitsvalgte til de får sitt første kurs, eller at kursene ikke inneholder alt det en nyvalgt tillitsvalgt trenger. Vi må kunne tilby flere kurs for nyvalgte tillitsvalgte. Det må i tillegg innføres en tidsfrist som regulerer maksimum tid det kan gå før nyvalgte tillitsvalgte skal få tilbud om kurs. Samtidig må vi se på om vi tilbyr de rette elementene i disse kursene.

EL & IT Forbundet bør også tilby elektronisk hjelp via hjemmesiden. En slags førstehjelp før tillitsvalgte får sitt første kurs.

”Mange klubber er misfornøyd med tiden det tar for å løse en uenighet sendt inn fra bedrift



Foto: Geir Ove Bernhoff

og klubb. Hvordan tenker du at vi best løser denne utfordringen?

Et skritt på veien vil være å koble klubb – fagforening – distrikt tettere på saksgangen, ikke minst for å opprette en tett dialog med forbundet sentralt, for å unngå feil og misforståelser. For å kunne oppnå et riktig resultat er det viktig å forstå tvisten fullt ut. En tvistebehandling skal også være lik for alle. God behandling skal ikke kun være forbeholdt dem som er best til å «mase».

Vi kan bruke bestemmelsene i Hovedavtalen og overenskomsten til å få fart på prosessen. Her er det tidsfrister som skal følges. En rask saksbehandling er avhengig av at alle er koblet på i prosessen, og at ingen somler med sine oppgaver. Dette gjelder helt i fra klubbplan og opp til med forbundet og eventuelt LO. Vi er selvfølgelig også avhengig av motpartens reaksjonsevne.



Foto: Geir Ove Bernhoff

” På hvert Landsmøte vedtar EL & IT Forbundet et handlingsprogram med mange gode planer og intensjoner for de neste fire årene. Hva vil du gjøre for at dette handlingsprogrammet skal bli mer enn en festtale?

Etter Landsmøte har vedtatt nytt handlingsprogram må Forbundsstyret fordele oppgavene mellom utvalgene. Utvalgene utarbeider handlingsplaner som behandles og vedtas i Landsstyret. Hvert år legger utvalgene frem sine rapporter for Landsstyret, slik at Landsstyret får en oversikt over hvor vi er i kjøreplanen.

” Vi har fortiden en svært blå regjering hvor et av de høyeste målene er å knuse våre faglige rettigheter. Hvordan mener du EL & IT Forbundet bør møte denne situasjonen?

Hvis vi bruker regjeringens forslag til endring av Arbeidsmiljøloven som eksempel, må fagbevegelsen svare så kraftig som det går an. Det er viktig å kjøre en generalstreik for å vise regjeringen at alle fagorganiserte og andre organisasjoner er imot disse endringene, og

ikke bare de tillitsvalgte. Vi må vise oss som en samlet kraft. Jeg mener at en generalstreik sannsynligvis vil virke preventivt, noe som vil gjøre regjeringen mer forsiktig med slike endringer. Dette handler mye om den psykologiske balansen mellom regjering og fagbevegelse. Vi kan også presse KrF og Venstre til vår fordel. Disse partiene er bevegbare.

Fagbevegelsen må jobbe for at venstresiden kommer til makten ved neste stortingsvalg, og at de forplikter seg til å endre de tilbakeslag som den blå regjeringen påfører oss. De rødgrønne må i tillegg forpliktes til å styrke Arbeidsmiljøloven etc. Det er jo ikke slik at vi hadde det optimale samfunnet for Høyre og FrP vant Stortingsvalget i 2013.

” Dagens arbeidsmarked er preget av utbredt sosial dumping og arbeidsmarketskriminalitet. Hvordan mener du EL & IT Forbundet bør arbeide for å få best mulig grep om situasjonen?

Det handler om å få organisert flest mulig arbeidstakere, innenfor våre bransjer. For vår del følger det krav om tariffavtale og valg av tillitsvalgte. Det er vanskelig og tidkrevende å komme i dialog med arbeidstakere som er utsatt for sosial dumping og arbeidskriminalitet, da de ofte blir truet av arbeidsgiver og pålagt taushetsplikt ovenfor lønns- og arbeidsforhold. Vi må derfor opprette en tettere kontakt med oppdragsgiverne og arbeide for et tettere samarbeid på tvers av forbundene. Vi må få til et forpliktende samarbeid slik at tillitsvalgte og medlemmer er både klare og villige til å gå i «kamp» for at leverandørene i alle ledd opptrer seriøst. Et tiltak kan være å få klubbene til å kreve at deres bedrifter kun skal samarbeide med bedrifter som har tariffavtale.

I dag har forbundet 1 ½ stilling reservert til denne jobben. Disse må bidra som pådrivere, støttespillere og motivatorer for at fagforeninger og klubber setter disse sakene høyt på dagsorden. Samtidig må de også være med å bidra til at grunnorganisasjonen kommer i inngripen med disse sakene.

Det handler også om å ha et tettere samarbeid med internasjonal fagbevegelse. Bedrifter som driver med sosial dumping og arbeidskriminalitet gjør det overalt hvor de har oppdrag. Vi må derfor få i stand en varslingsrutine over landegrensene over slike «verstinger» - bedrifter. Varslene må selvfølgelig også tilflyte distriktene, fagforeningene og klubbene.

” I den senere tid opplever de tillitsvalgte en tøffere hverdag, hvor mange blir angrepet og truet med oppsigelse i sine bedrifter. Hvordan mener du forbundet må arbeide for å bote på denne situasjonen?



“Skal vi kunne endre forbundet slik at alle oppfatter det som mer demokratisk, må vi inkludere alle”.

Foto: Geir Ove Bernhoff

Dette henger sammen med skolering av det enkelte medlem. Når en tillitsvalgt blir trakassert av arbeidsgiver er det viktig at medlemmene står bak og forsvarer den tillitsvalgte. Forbundet må være på plass med en gang, og gi slike hendelser topp prioritet. Saksbehandlingen må være så rask som mulig for å forhindre at den tillitsvalgte ikke står under press over for lang tid. Lokalapparatet må også motiveres til å trå til, vi må altså evne å bruke den makten som klubbene og fagforeningen bisitter gjennom medlemmene. Det verste som kan skje er at den tillitsvalgte går av fordi han/hun ikke orker mer. Det er derfor viktig at vi i slike saker også har fokuset på mennesket som saken gjelder. Dårlige utfall kan med letthet forplante seg til andre bedrifter.

”Mange medlemmer mener at det i dag er for stor avstand mellom medlemmene og toppen i LO og forbundet, med stive hierarkiske former, preget av kameraderi og liten forståelse for medlemmenes virkelige problemer. Som jeg har forstått ønsker du et forbund som er tettere på medlemmene. Hvordan vil du jobbe for å utvikle forbundet i denne retningen?”

Det viktigste er at vi klarer å ta innover oss de problemer det enkelte medlem måtte ha. Alle medlemmene må behandles seriøst uavhengig av sakens størrelse og

alvorlighetsgrad. Enkeltmedlemmets sak er viktig for dem. De må tas alvorlig, og vi må skaffe oss den beste kompetansen for å løse medlemmenes problemer.

Når det gjelder politisk retning må de tillitsvalgte og medlemmene tas med i diskusjonene. Her er Landsstyret en viktig arena for å korte ned avstanden mellom medlemmene og ledelsen. Landsstyret må få en større innflytelse på hva som skal prioriteres. Dette stiller også krav til landsstyrerepresentantene, som må være pådriver i eget distrikt for å få til så brede diskusjoner som mulig i de forskjellige sakene.

”Det er mange medlemmer som klager på for høy kontingent, samtidig er det mange organisasjonsledd som sliter med økonomien. Hvordan bør vi innrette økonomien de neste 4 årene?”

Så lenge det er en diskusjon på kontingentnivået, og hvor mange mener at nivået er for høyt, må vi ta diskusjonen seriøst og se på hva som er mulig å gjøre.

Svaret trenger ikke være nivået, men fordelingen av kontingenten. Bruker vi pengene riktig? Er forsinkingsandelen for høy? Uansett hvor bra vi fordeler eller bruker pengene, er det alltid rom for forbedringer. Uansett løsning, når vi diskuterer kontingent må vi også diskutere aktivitet. Nivået på kontingenten skal og må gjenspeiles i aktiviteten. Medlemmene skal få igjen det de betaler for, selv om vi isolert sett ikke kan måle hva et enkeltmedlem betaler, opp i mot hva det samme medlemmet får igjen. Dersom forbundet ikke viser interesse for medlemmenes problemer blir det vanskelig å forsvare kontingenten. Det er viktig at medlemmene har et eierforhold til det forbundet driver med. Hvis ikke blir kontingenten for dyr uansett om den er 1, 1,2 eller 1,9 %.

Skal vi være et forbund i front, å levere et bra stykke arbeid, kan vi ikke konkurrere på pris. Vi må konkurrere på produkt. En reduksjon av kontingenten kan føre til en nedbygging av forbundet. Ingen har ytret ønske om dette.

Øivind som leder

Siden Øivind Wallentinsen har sagt seg villig til å stille i valget til ny forbundsleder i EL & IT Forbundet har vi fått et knippe av personer som har vært under Øivinds ledelse til å uttale seg om hans kvaliteter som leder.



Geir Ove Bernhoff
Klubbleder Caverion AS
Stavanger

«En sterk leder holder ikke andre folk nede, men løfter dem opp».

Det som kjennetegner en bra leder er ikke evnen til å fremheve seg selv, men evnen til å få frem det beste i de menneskene vedkommende leder. En leder skal være samlende å kunne bidra til at alle løfter i flokk. Det er slike lederegenskaper Øivind har fremvist som leder i Rogaland Elektromontørforening siden han ble valgt i 1995. Dette er egenskaper som EL & IT Forbundet virkelig trenger i et stadig hardere arbeidsliv og politisk hverdag. Et forbunds styrke er lik den samlende kraft medlemmene kan gi.

Det er enkelte som mener at Øivind ikke har nok karisma for å bli leder av forbundet. Jeg vil da svare at det ikke er karisma som leder et forbund. Det er vilje, intelligens og grundighet som bygger fjell og ikke karisma. En tidligere undersøkelse blant toppledere konkluderte med at ledere med høy karisma og høyt mediatekke, resultatmessig kom ut som middelmådige ledere. De lederne som skåret høyest var de rolige lederne med lav mediatekke. Øivind innehar de kvaliteter som skal til for å lede et forbund, nemlig vilje, intelligens og grundighet.



Trond Sæle
Styremedlem i Rogaland
Elektromontørforening

«Medlemmenes ve og vel står alltid i fokus for alt det arbeidet han nedlegger»

For oss i Rogaland Elektromontørforening er Øivinds valg om å stille som forbundsleder kandidat et tveegget sverd. Han er den naturlige leder, samlende, kunnskapsrik, inkluderende, men vet også å stille krav til sine medarbeidere. Med-

lemmenes ve og vel står alltid i fokus for alt det arbeidet han nedlegger og med hans arbeidskapasitet får han tingene gjort.

Det vil være et stort tap for oss og «miste» Øivind, men dersom han tar med seg sine egenskaper inn i forbundet som leder, vil hele forbundet få merke Øivinds kapasitet.



Sverre Åge Johnsen
Styremedlem i Rogaland
Elektromontørforening

«Øivind er alltid opptatt av at alle skal høres før en beslutning tas»

Øivind har vært leder av fagforeningen så lenge jeg har vært organisert. I denne tiden har jeg blant annet lært å kjenne Øivind som leder. Han er en leder som har fokus på inkludering, høy fokus på mindretallets meninger, er alltid opptatt av at alle skal høres før en beslutning tas, uredde for å si sin mening og gå mot strømmen, er veldig nøyaktig i sitt arbeid.

Tilbakemeldingene fra ytre organisasjon i forbindelse med organisasjonsprosjektet viser at ikke alt står bra til i organisasjonen vår. Jeg tror at hvis vi skal få endringer til det bedre, er tiden inne for nye ideer, med nye i ledelsen. Øivind har vist at han behersker inkluderingen av alle sektorene i dette forbundet, og bred kompetanse så det holder i alle sektorene våre, og er av den grunn den som best kan lede dette forbundet etter landsmøtet 2015.



Therese Anita Holmen
Tidligere styremedlem i Rogaland
Elektromontørforening

«Øivind har alltid tid til å lytte og gi gode råd»

Øivind er en person en kan

stole på. Jeg har opplevd ham som inkluderende, har alltid tid til å lytte, og gi gode råd når en trenger det, om det er faglig, som tillitsvalgt, HMS eller politisk spørsmål. Han er konstruktiv og arbeidsom, og er den beste lederkandidaten for EL & IT Forbundet sin fremtid og eksistens!



Erdogan Cayli

Klubbleder Apply Sørco Installasjon Ps As.

«Øivind er den viktigste brikke å utvikle komplementære ferdigheter i teamet»

Han er en leder som lytter/diskuterer/vurderer saker flere sider. Engasjere og oppmuntre alle medlemmene i styret. Han ser hva som er viktig i en sak og endrer prosessen deretter. Han er alltid forberedt for utfordringer. Han har evnen til å delegere arbeid og ansvar. Viktig for en leder ikke tar på seg mer enn det som er nødvendig.

Han forstår fagbevegelses viktighet ser også hvordan andre deler av verden opererer.

Han er den viktigste brikke å utvikle komplementære ferdigheter i teamet.



Reidar Skjold

Styremedlem i Rogaland Elektromontørforening

«Øyvind har stor kompetanse og er dessuten svært resultatorientert i fagbevegelsen»

Vår leder i Rogaland montørforening, Øyvind Wallentinsen er kandidat til forbundsleder til våren. Han har vært mange år leder i Rogaland og er nå klar for nye og større utfordringer. Øyvind har stor kompetanse og er dessuten svært resultatorientert i fagbevegelsen. Dessuten har han god kontakt med "grasroten" han representerer og det tror jeg han også vil ha i tiden som kommer og. Vil ønske Øyvind lykke til i det videre arbeidet.



Leif-Egil Thorsen

Styremedlem og kasserer i Rogaland Elektromontørforening

«Det er få som kan ta ut essenser som er viktige i saken på en slik måte som det Øivind kan»

Jeg har siden jeg ble valgt inn i styret i Rogaland Elektromontørforening for over 15 år siden, hatt gleden av å jobbe for og med Øivind Wallentinsen som har ledet fagforeningen i hele den perioden.

Øivind med sin utrolige arbeidskapasitet, går dypt inn med analyser i de sakene som fremmes til behandling, enten det er en liten sak med få momenter og innhold, eller svære NOU'er på flere hundre sider. Det er få som kan ta ut essenser som er viktige i saken på en slik måte som det Øivind kan, og det gir en trygghet for at saker blir behandlet grundig og på en skikkelig måte.

Øivind har med sin evne til å få en enighet i diskusjoner om saker som i utgangspunktet ser vanskelig ut, ført til at fagforeningen i Rogaland nok er blitt en av de best drevne fagforeninger i landet. Bare det å ha klart å få laget en god kjemi og harmoni mellom installasjonsmiljøet og offshore og reisemiljøet i Rogaland, der en klarer å stå sterkt samlet, er egentlig mye hans ære. I tillegg følger han nøye med på hva som skjer både på energi og telesiden, og har og mye av æren for at Distrikt Rogaland og står sterkt samlet. Utover dette har han god oversikt og kjennskap til hele organisasjonen, slik at han vil være den som er mest samlende for alle miljøer på veien mot et sterkere EL & IT Forbund.

Øivind har og vist at han kan stå opp for de vedtakene som gjøres i egen fagforening og Distrikt, selv om han i flere tilfeller gjerne blir i mindretall. Det er en egenskap som viser at en ikke gir opp bare fordi at en møter motstand på veien mot målet. Han er opptatt av at ting skal gjøres skikkelig, og påpeker feil, noe som er viktig for hele organisasjonen.

Organisasjonsprosjektet som er kjørt i den siste perioden, viser at det er behov for en del endringer i måten Forbundet drives på i flere nivåer. Da er det viktig å få inn nye krefter, og Øivind har med sin arbeidskapasitet, vidsyn, fremtidsvisjoner, politiske og økonomiske innsikt, det som trenges for å kunne lede EL&IT Forbundet. Øivind Wallentinsen er det beste valget til ny leder for EL&IT Forbundet fra mars 2015.

**Arne Varhaug**

*Varamedlem styret Rogaland
Elektromontørforening*

**«Øivind Wallentinsen setter
demokratiet og fellesskapet
foran egne meninger»**

Øivind Wallentinsen er en
samlende og inkluderende
leder som gjør det han kan

for at medlemmene skal bli hørt og demokratiet skal
fungere i EL & IT.

Øivind Wallentinsen er ikke bundet opp av noe po-
litisk parti, og derfor ikke stiller med flere hatter, eller
reflekterer et politisk parti i sine avgjørelser og priori-
teringer.

Øivind Wallentinsen inkluderer og engasjerer sine
medarbeidere og tillitsvalgte med oppgaver og ansvar,
følger opp og støtter sine medspillere.

Øivind Wallentinsen stiller krav til sine medarbei-
dere og sørger for handling, fremdrift og resultat i de
saker og oppgaver som er besluttet gjennomført.

Øivind Wallentinsen er grundig og setter seg grundig
inn i sakene som skal til behandling, og evner å se sa-
kene fra flere sider.

Øivind Wallentinsen står for ærlighet og rettferdig-
het, en person en kan stole på, og som står for sine me-
ninger, samtidig som han viser forståelse for andre og
respekterer andre og deres meninger.

Øivind Wallentinsen setter demokratiet og fellesska-
pet foran egne meninger, han respekterer og er lojal
overfor de vedtak og avgjørelser som treffes, og er en
representant med stor tillit, respekt og integritet.

Det vil være positivt for forbundet å få en leder som
ikke kommer fra forbundskontoret og fortsetter i det
gamle sporet. Øivind Wallentinsen har likevel lang og
bred erfaring fra forbundet, gjennom forbundsstyret,
forhandlingsutvalg og landsstyret, samt lokale rol-
ler og verv gjennom mange års virke som tillitsvalgt i
klubb, fagforening og distrikt.

Han sitter nå som leder av Rogaland Elektromon-
tørforening, der han har vært en samlende og inklu-
derende leder, som på en ansvarlig og uselvisk måte
alltid jobber for medlemmenes og fellesskapets beste.
Øivind Wallentinsen vil være den rette for å gjennom-
føre de nødvendige endringene i forbundet, noe som
også kom frem i Organisasjonsprosjektet som har gått
i perioden etter forrige landsmøte.

Både må forbundet bli mer synlige i viktige saker, og
forbundet må være et talerør for medlemmene, noe
som vi har sett flere eksempler på ved behandlingen
av viktige politiske saker, der medlemsmassen har mo-
bilisert til kamp, uten å få den nødvendige støtte fra
forbund og LO.

Vi må også få en raskere og bedre tvistebehandling,

der en bedre kan involvere og ivareta interessene til
klubben som sender tvisten.

Jeg er overbevist om at Øivind Wallentinsen er den
rette til å lede EL & IT Forbundet fremover, og vil gi
mange positive endringer til beste for medlemmene
og organisasjonsleddene.

Selv om Rogaland Elektromontørforening risikerer
å miste en fantastisk leder, vil vi få igjen for et styrket
forbund, noe som vil komme alle medlemmer og fel-
lesskapet til gode.

Stem på Øivind for et mer dynamisk, demokratisk og
inkluderende EL & IT Forbund.

**John Helge Kallevik**

*Organisasjonssekretær,
Rogaland Elektromontør-
forening*

**«Øivind er en leder som
kan ta organisasjonen vår
fremover»**

I EL & IT Forbundet skal det
på Landsmøte i mars 2015
velges ny leder.

En ny leder må være et medlem som har politisk
innsikt og en som kan være en pådriver for medlem-
mene. Ha god innsikt i medlemmenes tariffavtaler og
hvordan medlemmene kan gjennom sin organisasjon
få innflytelse på egen arbeidsplass. Samtidig ha god
økonomisk innsikt slik at forbundet kan være slagkraf-
tig til beste for medlemmene. Da trenger vi en leder
som kan ta organisasjonen vår fremover og være en
makt-organisasjon inn i fremtiden.

En slik leder er Øivind Wallentinsen. Han har ledet
Rogaland Elektromontørforening siden 23. mai 1995.
Han har vært valgt til forbundsstyret, landsstyret, for-
bundets installasjonsutvalg og forhandlingsutvalget
på Landsoverenskomsten i en årrekke. Han har stått på
for reise- og anleggsmiljøet (Innen LOK § 9) og offsho-
remiljøet. Han var blant med på å få til 2 - 4 offshore i
2012.

Han har, og vil være en god mann, for aktivt å lede
et forbund som vil opp og frem til beste for alle med-
lemsgrupper i forbundet.

Han har god oversikt over hele organisasjonen slik
at det beste valget vi gjør på Landsmøtet er å velge
Øivind Wallentinsen som leder av EL & IT Forbundet.

Regjeringen svekker beredskapen i norsk strømforsyning

Av: Henning Solhaug

Norsk kraftforsyning sørger for at næringsliv og husholdninger i Norge har stabil og sikker strømforsyning og lave priser i alle deler av landet. Demokratisk styring gjennom offentlig eierskap er en viktig forutsetning for dette. Nå har høyreregjeringen besluttet å gjennomføre drastiske endringer i bransjestruktur og eierskap. Måten det skjer på, uten forutgående offentlig debatt og politisk behandling i Stortinget, må karakteriseres som et politisk kupp.

Reiten utvalgets rapport, *Et bedre organisert strømnett*, ble overlevert OED 5. mai 2014 av utvalgets leder, Eivind Reiten. Utvalgets mandat har vært å utrede framtidig organisering av strømnettet og harmonisering av nettariffene. Utvalgets forslag kan kort oppsummeres i tre punkter;

1. Statlige myndigheter må bruke makt for å tvinge fram fusjoner eller salg av kommunalt eide nettselskaper.
2. Det må åpnes for at privat kapital kan investere tyngre i nettselskapene.
3. Nettvirksomheten skal konkurranseutsettes og ansatte som arbeider på nettet skal ut av nettselskapene.

Forslagene fra utvalget vil i sum føre til dramatiske endringer av en bransje som sørger for kritisk infrastruktur til husholdninger og virksomheter over hele landet. Utvalget foreslår kort og godt å fjerne dagens eiere og ansatte, og endre dagens bedriftsstruktur dramatisk. Forslagene passer åpenbart som hånd i hanske for dagens

Forslagene passer åpenbart som hånd i hanske for dagens regjering.

regjering. Allerede før høringen var avsluttet, startet OED oppfølgingen av rapportens anbefalinger i form av forskriftsendringer sendt ut av NVE.

Nå skulle man tenkt seg at så vidt omfattende endringer burde forankres i en åpen og demokratisk prosess, som ble lagt fram til debatt i nasjonalforsamlingen. Men slik tenker åpenbart ikke dagens regjering. I stedet for å gå til Stortinget med forslagen, setter man i gang med forskriftsendringer, og disse kan endres av regjeringen uten at Stortinget blir hørt.

Dagens eierkommuner er stort sett opptatt av at deres eierskap er viktig for å sikre lokal strømforsyning til alle innbygger, høy forsyningssikkerhet og lave priser for forbrukerne. Kraftselskapene er kompetansebedrifter, og skaper lokale arbeidsplasser og andre positive ringvirkninger. Selskapene gir kommunale eiere langsiktige inntekter og verdiøkningen som har skjedd de siste to tiårene.

Bransjen består av selskaper som varierer i størrelse, i måten de er organisert på og med hensyn til hvilke oppgaver de er pålagt å løse. Det finnes nettselskap som har flere hundre tusen abonnenter, helt ned til selskap med noen tusen abonnenter, det finnes rene nettselskaper, produksjonsselskaper, selskaper som kombinerer drift av nett med kraftproduksjon og kraftsalg, utleie av bredbåndskapasitet, internett,



Forbundssekretær Henning Solhaug advarer mot konsekvensene av Reitenutvalgets rapport.

elektroinstallasjon med mere. Selskapene er også ulikt organisert med hensyn til eierskap; vi finner alt fra samvirkeforetak, via kommunale foretak og kommunalt eide aksjeselskap, til børsnoterte selskaper med betydelig innsalg av privat kapital. Variasjonene gjenspeiler ulike rammebetingelser og ulike eierstrategi. Det skul-

le man tro var en styrke for en bransje.

Hjemfallsinstituttet (*privat bruk av fallrettigheter faller tilbake til staten etter 75 år*) sikrer offentlig eierskap over vannkraftproduksjonen, og bidrar dermed også til å hindre privatisering av nettet. EL & IT Forbundet ønsker, i likhet med mange andre samfunnsaktører, at også over nettet, som kritisk infrastruktur, bør eies kun av offentlige eiere.

Som mange andre, mener utvalgets medlemmer at nettselskapene står overfor store utfordringer. Det

Private eiere vil kreve mer utbytte og dermed legge igjen mindre for å løse samfunnsmessige pålagte oppgaver.

framgår også av rapporten at utvalget tviler på at dagens selskaper og eiere er i stand til å møte disse utfordringene. Utvalget viser til at kommunale eiere er avhengig av utbytte, at utbyttepolitikken er for lite fleksibel og at

det sitter for mange politikere i styrene. At avhengighet av utbytte av innskutt kapital skulle være noe særskilt egenskap ved offentlig eierskap, virker åpenbart urimelig. Det forholder seg antakelig omvendt, at private eiere vil kreve mer utbytte og dermed legge igjen mindre til å løse samfunnsmessige pålagte oppgaver. At en forutsigbar utbyttepolitikk fra eierens side skulle være en ulempe for en bransje som vil måtte investere tungt i nye nettløsninger noen år fram i tid, virker heller ikke troverdig. Så hva med påstanden om at selskapene har et stort kapitalbehov i årene som kommer? EL & IT Forbundet har fått laget en studie på egenkapitalsituasjonen i nettselskapene. Den viser at heller ikke det er riktig. Studien konkluderer med at «*Analysen viser en relativt solid egenkapitalsituasjon i de aller fleste nettselskapene i Norge...*» «Høyest er egenkapitalandelen i kundeeide selskap, foran kommunal foretak og små aksjeselskap med få eiere og få abonnenter.» Bekymringen for at det sitter for mange politikere i styrene burde komme

fra andre enn Reiten, som selv entret privat næringsliv via en framskutt politisk rolle som minister. Men hovedspørsmålet burde være om et styremedlem er kompetent, ikke hvilken hovedinntektskilde man har.

Hva så med de ansatte, som utvalget ønsker å få flyttet ut av nettselskapene? Man skulle tro at det med dagens fokus på beredskap og leveringssikkerhet ville være en fordel med kompetente medarbeidere som kjenner selskapet, anleggene, kundene, topografi og klima. Men underlig nok mener utvalget at dette er en hindring for beredskap og sikker strømforsyning. Og regjeringen er enig i dette, og har allerede foreslått å fjerne forskriften som pålegger nettselskapene å ha nødvendig kompetanse innomhus, slik de også foreslår å tvinge fram full konkurranseutsetting av alle innkjøp av varer og tjenester i nettselskaper som er organisert som datterselskap i konsern.

Utvalget begrunner også kravet om full konkurranseutsetting av innkjøp av tjenester og varer til nettselskapene

Regjeringen har foreslått å fjerne forskriften som pålegger nettselskapene å ha nødvendig kompetanse innomhus.

med at dagens selskapsorganisering skaper fare for krysssubsidiering, og dermed lavere kostnadseffektivitet. Hvorvidt dette er et reelt problem eller ikke, har ikke utvalget tatt seg tid til å undersøke. Likevel foreslår man både konkurranseutsetting og fullt selskapsmessig og funksjonelt skille mellom nettaktivitet og all annen aktivitet, liten eller stor, for alle nettselskap, også for de aller minste. Forslaget vil bety at selskapene vil tape samordningsfordeler, muligheter for å støtte opp om lokalsamfunnet og muligheter for samarbeid med nærliggende nettselskaper. Det vil selvsagt også skape et enormt byråkrati, som kundene må betale lønn og andre kostnader for.

Utvalgets iver etter å få fram små og store reelle eller imaginære problemer med dagens kraftforsyning står i skarp kontrast til deres manglende interesse for hva som vil være følgene av deres foreslåtte endringer. Hvem vil kjøpe seg inn i norske nettselskaper om dagens eiere tvinges til å selge? Selv om massivt salgssras av norske nettselskaper vil bety overføring av kapital fra kommuner og fylkeskommuner til private investorer, vil neppe noen andre enn store internasjonale finanskonsern eller energioligopolene ha finansielle muskler til å kjøpe opp nettselskapene. Blir ansatte kastet ut av nettselskapene, vil det det bety omfattende kompetanseflukt en bransje som allerede har store problemer med å rekruttere tilstrekkelig. Og det er ikke bare i Norge det skal det planlegges omfattende nettutbygging. I hele EU-området finnes det tilsvarende eller mer ambisiøse planer. Det betyr at konkurransen om kvalifisert arbeidskraft vil bli hardere i årene som kommer.

Landsmøte 2015

*Den 9. - 12. mars 2015
skal EL & IT Forbundet
avholde Landsmøte.
Landsmøte er forbundets
høyeste myndighet og
avholdes hver fjerde år.
Det er her vi kan be-
stemme hvilken kurs
forbundet skal ha
de neste fire
årene.*



Distrikt Rogaland har fått tildelt 17 delegater til Landsmøte. I tillegg får våre 3 representanter i Landsstyret og våre 2 representanter i forbundsstyret delta. Total blir Rogaland representert med 22 delegater på Landsmøte, noe som utgjør ca. 10 % av alle delegatene.

Forberedelser

Den 22. januar 2015 skal EL & IT Distrikt Rogaland avholde et ekstraordinært representantskapsmøte hvor vi skal velge hvilke 17 delegater vi skal sende fra Rogaland. I tillegg skal vi velge vararepresentanter og observatører. Disse blir innstilt og valgt etter forslag innsendt fra våre klubber. På representantskapsmøte skal vi også gjennomgå og ta stilling til Landsmøtes dagsorden. Blant disse er det mange saker innsendt fra Rogaland som vi må forberede oss på å forsvare på Landsmøte.

Valg av ledelse og forbundsstyre

Som dere kan lese ut i fra de foregående artiklene skal vi også velge ny forbundsledelse, hvor Roga-

land har sendt inn forslag på Øivind Wallentinsen som ny forbundsleder. Motkandidaten til Øivind er Jan Olav Andersen, som i dag leder forbundets forhandlingsavdeling. På Landsmøte skal vi også velge nytt forbundsstyre. Forbundsstyret består av 14 representanter pluss de 5 personene i forbundsledelsen. I inneværende periode har Øivind Wallentinsen og Rolf Bersås representert Rogaland i forbundsstyret. Det er også viktig at vi tar stilling til hvem vi ønsker skal sitte i dette styre fra Rogaland de neste 4 årene.

Tale og debattkurs

Alle delegatene som blir valgt fra Rogaland skal delta på et tale og debatteknikk kurs som avholdes før Landsmøte. Her skal deltakerne velge ut tema fra Landsmøtes dagsorden, og øve seg på dette ved å forberede og skrive innlegg, og fremføre dette fra kursets talerstol.

Delegatene og observatørene må også delta på forberedelsesmøter som avholdes før Landsmøte, samt delegasjonsmøter under selve Landsmøte.

Sandkassenivå i Sector Alarm



Av: Geir Ove Bernhoff

I forrige nummer av Samleskinnen skrev vi om de ansattes organisering og innføring av tariffavtale i Sector Alarm Stavanger. I forhandlingene mellom klubb og bedrift som fulgte i kjølvannet av dette, har bedriften lagt seg ned på et «sandkassenivå».

Tilbudet fra bedriften er kr. 169, 62 per time, uten lokale tillegg. Samtidig har bedriften ensidig sakt opp den tidligere lønnsavtalen, noe som fører til at de ansatte nærmest har fått halvert sine lønninger. Samtidig har bedriften gått til endringsoppsigelse på stillingen «driftsansvarlig», uten å følge varslene for oppsigelse som Arbeidsmiljøloven krever. Begrunnelsen bedriften ga for denne oppsigelsen var «innføring av tariffavtale»?! Med dette forsøker bedriften å tvinge de ansatte til å droppe tariffavtalen.

Uenighet om oppsigelse

EL & IT Forbundet mener at en ensidig oppsigelse av en lønnsavtale som det ikke er streikerett på, er et klart brudd på arbeidstvistloven. Bedriften kan ikke si opp lønnsavtalen før klubb og bedrift i fellesskap har blitt enig om en ny lønnsavtale. Denne ensidige oppsigelsen og lønnsnedsettingen er selvsagt sendt inn som en uenighet til de sentrale partene; EL & IT Forbundet og NHO Service. I dette møte ga NHO Service klubben tilbud om å gjeninnføre den gamle lønnsavtalen mot at klubben droppet kravet om tariffavtale og bestemmelsene i Hovedavtalen. Dette tilbudet ville ført klubben tilbake til start, og ble selvsagt avslått. Uenigheten har derfor gått videre til forhandlinger mellom LO og NHO.

Økonomisk støtte

Dersom Sector Alarm klubben i Stavanger skal kunne

vinne denne saken, er det viktig at klubbmedlemmene holder ut presset fra bedriften. Rogaland Elektromontørforening har derfor innvilget økonomisk støtte til hvert medlem på kr. 2500,- per uke, som en kompensasjon for tapt lønn i perioden konflikten pågår.

Nye klubber

Sector Alarm består av avdelinger over hele landet. For at denne kampen skal vinnes er det også viktig at flere avdelinger henger seg på i denne kampen. Lørdag den 22. november avholdt Rogaland Elektromontørforening medlemsmøte sammen med Sector Alarm klubben i Stavanger og medlemmene fra Sector Alarm i Trøndelag. På dette møte ble videre strategi utarbeidet. Sector Alarm Trøndelag har etter dette møte dannet egen klubb. En gledelig utvikling i denne kampen er at også Elektrikernes Fagforening i Trøndelag nå følger samme vedtak som Rogaland Elektromontørforening, ved å bevilge økonomisk støtte til medlemmene i Sector Alarm Trøndelag.

Den 13. desember ble det avholdt et møte i Elektromontørenes forening i Oslo, hvor det deltok medlemmer fra Sector Alarm Rogaland og Østfold, og i tillegg Steinar Burås, Steffan Fiko og John Helge Kallevik fra EL & IT Forbundet. På dette møte ble videre fremdrift ble diskutert. Det ligger nå i planene å opprette en ny EL & IT klubb i Østfold.

Julemøtene i Haugesund og Stavanger



*Maria Jacobsen vant fenelår under utlodningen.
Foto: Geir Ove Bernhoff*

God stemning på julemøtene

Av: John Helge Kallevik og Geir Ove Bernhoff

Fagforeningen avholdt sine tradisjonelle julemøter i Haugesund og Stavanger. Møtet i Haugesund ble avholdt fredag 28. november, i Stavanger ble avholdt fredag den 5. desember. Det var godt oppmøte både i Haugesund og Stavanger, og med god stemning.

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

63 medlemmer møtte. Det var god spredning på firmaene. I tillegg møtte leder Øivind Wallentinsen og nestleder Geir Ove Bernhoff. Det var stor aldersspredning på de fremmøtte, og enormt mange ungdommer møtte.

I Stavanger ble møte, som alltid, arrangert på Folkets Hus. Hele 126 medlemmer møtte opp, og jubelen var stor da utlodningen ble kjørt, med over 90 premier.

Leder Øivind Wallentinsen holdt en informasjon om dagens situasjon.

I sin informasjon kom han blant annet inn på følgende temaer:

- Regjeringens forslag til forverring av dagens Arbeidsmiljølov
- HMS forhold på byggeplassene
- Oppfriskningskurs for Telekom faget
- Forholdene i Sector Alarm Stavanger
- Øivind Wallentinsen foreslått og takket ja til å stille som lederkandidat i EL & IT Forbundet
- Landsmøtet 9. – 12. mars 2015

Trekning av årets verver – Reisegavekort på kr 10.000,-:

I Haugesund og Stavanger ble 2 medlemmer trukket ut til årets verver. Premiene var hvert sitt reisegavekort på kr 10.000,-. Trekningen ble foretatt blant de som hadde vervet i Haugesunds og Stavangerområdet. Et vervet medlem betydde "et lodd". Til flere en hadde vervet til flere "lodd" hadde en i trekningen.

I Haugesund ble Cato Stangeland Snyen fra Apply TB trukket ut som vinner, mens det i Stavanger var Lars Mo fra IKM Elektro som ble den heldige vinner av reisegavekortet.

Dessverre var Cato forhindret fra å delta. På vegne av Cato mottok Lilly Knarvik reisegavekortet. Det var leder Øivind Wallentinussen som overrakte reisegavekortene.

Gaver og utlodning:

Som vanlig var det mange gaver til utlodningen. Fagforeningen gav som tidligere år fenalår til utlodningen, engros bedriftene leverte gaver og til-litsvalgte hadde fått gaver fra sine bedrifter til utlodningen. I tillegg hadde Alf Roald Helvik fått en del gaver fra både Abiko og Venotec. EL & IT Klubben



Frode Årsvold fra Caverionklubben var fornøyd med premiepotten i Stavanger. Foto: Geir Ove Bernhoff

Aker Solutions MMO bidro med gavekort på kr 500,-. Sparebank SR Bank ved Ove Susort og Lars Enevoldsen stilte med flere gaver.

Følgende kom med gaver:

Bedriftene i Haugesund:

Apply TB Haugesund, Aibel, Jatec, Helgevold Elektro Haugesund, Caverion Haugesund, Tøgersen Elektro.

Bedriftene i Stavanger

Apply TB, Caverion, Bravida, Runestad Elektro, Rønning Elektro, HS Vagle, Aker MMO, Fabricom, Onninen, Ahlsell og Compendia.

Engrosbedriftene:

Som vanlig stiller alltid Ahlsell, Elektroskandia, Onninen, Solar og ELKO opp med gaver. Stor takk til engros bedriftene. Abico Norge og Venotec som også gav.

Sparebank 1 – bankene:

Fra Sparebank1 SR Bank, via LO Favør Lars Enevoldsen og Ove Susort.

Klubbene:

Gavekort fra EL & IT Klubben Aker Solutions MMO.



*Det var et godt oppmøte i Stavanger
Foto: Geir Ove Bernhoff*

Oppsigelser og nedbemanninger

Av: Geir Ove Bernhoff



Arbeidssituasjonen i Rogaland har endret seg det siste året til det verre. Dette har ført til at flere bedrifter har startet eller planlegger nedbemanninger. I slike situasjoner er det viktig å vite hvilke rettigheter som ligger i vårt stillingsvern og hvilke prosedyrer vi skal følge i en nedbemannings og oppsigelsessituasjon.

Et av de sentrale målene i Arbeidsmiljøloven er «å sikre trygge ansettelsesforhold».

Oppsigelsesvernet har en lang tradisjon i Norge, og hadde sin spede begynnelse helt tilbake til Magnus Lagabøters Bylov av år 1276, da det nevnes at sjømenn kunne tre ut av hyren hvis de var alvorlig syke. Vi kan ikke lese mer om utviklingen om oppsigelsesvernet før Bergverksloven fra 1683, hvor det ble tatt inn bestemmelser om oppsigelsesfrister. Oppsigelsesvernet utviklet seg fra den tid gjennom forskjellige lovverk, helt opp til dagens bestemmelser i Arbeidsmiljøloven fra 2005 og Tjenestemannsloven (for offentlig ansatte).

Saklighetskrav

Det sentrale elementet i oppsigelsesvernet er at oppsigelsen skal være saklig begrunnet. Dette finner du

i Arbeidsmiljølovens (AML) § 15-7, hvor det står: «Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold». Videre står det at: «Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker».

Saklighet begrunnet i arbeidsgiver eller virksomhetens forhold skal begrunnes i saklige forhold som sviktende marked, dårlig økonomi, rasjonaliseringstiltak, avvikling av deler av produksjonen o.l. Men, oppsigelsen er fremdeles ikke saklig dersom det er annet passende arbeid i bedriften/konsernet. Ut i fra rettspraksis på området er det en annen passende stilling dersom arbeidstakeren kan utføre jobben etter opptil 6 måneders opplæring. En opplæring som

ligger innenfor oppsigelseslengden vil være tungtveiende grunner for retten.

Ulempe for den enkelte

Det skal også foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker. Dette kan være sykdom, forsørger- og gjeldsbyrde, alder og mulighet for nytt arbeid i arbeidsmarkedet.

Forhold på arbeidstakersiden som kan gi saklig grunn til oppsigelse, er normalt klanderverdige handlinger, slik som skoft, klare tilfeller av illojalitet, ordrenekt eller uredelig opptreden. Hvis oppsigelsen er begrunnet med sviktende arbeidsinnsats, må arbeidstakerens prestasjoner ligge markant under det en arbeidsgiver bør kunne regne med. Arbeidsgiver må kunne dokumentere dette godt.

Advarsler

Selv om det ikke er lovbestemt vil retten legge stor vekt på om arbeidstaker er blitt gitt advarsler med mulighet til å forbedre seg, før de vil kjenne en oppsigelsesgrunn for saklig.

Masseoppsigelser

Vi må det skilles mellom to typer oppsigelse, nemlig enkeltoppsigelser eller masseoppsigelser. Med masseoppsigelser menes oppsigelse av minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager. Masseoppsigelser kan ikke begrunnes i arbeidstakerens forhold, men må saklig begrunnes etter forhold i virksomhetens (som beskrevet ovenfor).

Drøftelser med de tillitsvalgte

I Arbeidsmiljølovens § 15-2, kan vi lese at: «*Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelse, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme frem til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte*».

Dette betyr at arbeidsgiver ikke kan foreta en bestemmelse om masseoppsigelse før det er drøftet med de tillitsvalgte. Dersom det i drøftelsesmøte konkluderes med at oppsigelser ikke kan unngås, skal utvelgelseskriterier drøftes og protokollføres. Det må også her påpekes at dersom bedriften har alternative jobber å tilby de oppsigelsestruede, er ikke oppsigelsene saklige.

Drøftelsesmøte med den enkelte

Når det er oppnådd enighet om utvelgelseskriteriene

skal bedriften sette opp en liste over mulige ansatte som kan få oppsigelse. Før det tas beslutning om hvem av disse som skal få oppsigelse, skal arbeidsgiver kalle inn hver enkel, aktuell arbeidstaker til drøftelsesmøte etter Arbeidsmiljølovens § 15-1. Arbeidstakerens tillitsvalgte skal også kalles inn til dette møte, med mindre arbeidstakeren ikke ønsker det. I dette møte skal grunnlaget for oppsigelsen og utvelgelsen mellom flere ansatte drøftes.

For enkeltoppsigelse av arbeidstakere gjelder også Arbeidsmiljølovens § 15-1. Bestemmelse om oppsigelse, og over hvem som får oppsigelse, skal ikke vedtas før etter § 15-1 møte er avholdt. Dersom oppsigelsen foretas før denne tid kan retten kjenne oppsigelsen ugyldig.

Utvelgelseskriterier

Det aller viktigste utvelgelseskriteriet er *ansiennitet* i bedriften. Dette er noe som de tillitsvalgte ikke bør fravike. I Hovedavtalens § 8-2 står det: «*Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn*».

Bestemmelsen slår fast at bedriften som hovedregel skal følge ansiennitetsprinsippet ved innskrenkninger og omlegginger. Ansienniteten kan likevel fravikes når det foreligger saklig grunn. Det vil aldri foreligge en saklig grunn dersom det er like vilkår mellom de ansatte. Generelt kan det sies at desto større ansiennitetsforskjellen er, desto større er kravene til saklig grunn for å fravike ansienniteten. Bestemmelsen medfører at arbeidsgiveren må angi - som endel av begrunnelsen for en oppsigelse - hvilken grunn bedriften har for å fravike ansienniteten.

Som dere ser her skal ansienniteten veie mest i utvelgelseskriteriene. Ansiennitet kan på mange måter sidestilles med realkompetanse. Realkompetanse er alt det du kan. Det vil si alle kunnskaper og ferdigheter en person har tilegnet seg gjennom utdanning, lønnet eller ulønnet arbeid osv. Realkompetanse kan derfor på mange områder stilles høyere en formell kompetanse. Vi kan allikevel si at en arbeidstaker som har reelt fagbrev, ofte kan gå foran en ansatt uten fagbrev.

Andre utvelgelseskriterier kan være, som jeg nevnte ovenfor, sykdom, forsørger- og gjeldsbyrde, alder og mulighet for nytt arbeid i arbeidsmarkedet.

Retten til å kreve forhandlinger

Dersom arbeidstakeren mener at oppsigelsen er ulovlig kan vedkommende kreve et forhandlingsmøte med arbeidsgiver etter Arbeidsmiljøloven § 17-3. Kravet må sendes arbeidsgiver senest 14 dager etter oppsigelsen fant sted. Hvis arbeidstakeren ønsker å kjøre søksmål er søksmålsfristen 8 uker.



Det er viktig at vi lærer oss våre rettigheter slik at vi ikke blir trådd på.

Formkrav til oppsigelsen

Oppsigelsen skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstaker. Oppsigelsen skal bl.a. inneholde opplysninger om arbeidstakerens rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål, retten til å fortsette i stilling under forhandlinger og søksmål, fristene som gjelder ved forhandlinger og reise søksmål samt fortrinnsretten til ny stilling. Dersom disse formkravene ikke er oppfylt kan oppsigelsen bli kjent ugyldig.

Fortrinnsrett til nye stillinger

Etter Arbeidsmiljølovens § 14-2 har arbeidstakere som er oppsagt på grunn av virksomhetens forhold, fortrinnsrett til ny ansettelse ved nye stillinger i virksomheten innenfor 1 år etter oppsigelsen fant sted. Dette gjelder selvsagt bare hvis den oppsagte er kvalifisert til stillingen.

Oppsigelsesvern ved sykdom

Arbeidstakerne er etter Arbeidsmiljøloven § 15-8 gitt et særlig oppsigelsesvern under arbeidsuførhet pga. ulykke eller sykdom. Dette særlige oppsigelsesvernet

varer 1 år etter at arbeidsuførheten oppsto.

Her må vi påpeke at oppsigelsesvernet kun gjelder for ulykke og sykdom. Dette betyr at arbeidsgiver kan si opp den arbeidsufør grunnet innskrenkninger o.l. Arbeidsgiver har allikevel en svært streng bevisbyrde i slike tilfeller.

En nokså uvanlig misforståelse er at arbeidsgiver etter utløp av 12 måneders perioden har fri adgang til å si opp den sykemeldte. Dette er ikke riktig. Etter utløpet av 12 måneders perioden reguleres oppsigelsen av det alminnelige saklighetskravet i AML § 15-7. Hvis det skal være saklig grunn til oppsigelse må arbeidsgiver dessuten dokumentere forpliktelsene etter Arbeidsmiljøloven § 4-6 er oppfylt. § 4-6 gjelder oppfølgingsplan for å tilbakeføre den arbeidsuføre i arbeid.

Hjelp

Dersom klubben kommer opp i en oppsigelsessituasjon er det viktig at dere tar kontakt med Rogaland Elektromontørforening for bistand. Vi sitter på en del kompetanse på dette feltet, og kan dessuten formidle oppsigelsessaker videre til våre arbeidsrettsadvokater.

Sysseissetingssituasjonen i Rogaland



Av: Geir Ove Bernhoff

En del av våre klubber har i den senere tid fått merket et endret arbeidsmarked med nedbemanninger eller planer om oppsigelser i sine bedrifter. Siden 2008 har vi i Norge hatt en sysselsettingsvekst på 104 000 flere arbeidstakere, men mer enn hele denne veksten har gått til utenlandske arbeidstakere. Styret i Rogaland Elektromontørforening har sett på hvordan situasjonen er i våre klubber.

Det er mange som regner på småjobber for tiden, noe som er et tegn på lite arbeid i markedet. På Tverrfaglige jobber er det mye å regne på, men her er det blitt mange flere om beinet de senere år.

Statoils innsparingsprogram har satt sine klare spor i markedet, ved at en del bedrifter velger å nedbemanne.

Caverion: Fra januar 2014 til januar 2015 er Caverion Stavanger redusert med 100 personer. Dette skyldes tap av 2 Statoil kontrakter, hvor den ene gikk til Coor (bemannet av Bravida), mens den andre gikk til det indiske firmaet HCL. Disse kontraktene har redusert på bemanningen i forhold til da Caverion drev dem.

Det siste året har Caverion slitt med lite arbeid, og har i perioden leid ut 26 personer. Denne situasjonen er nå i ferd med å snu seg til det motsatte, slik at bedriften kan få behov for innleie i 2015.

Apply TB: Har vært gjennom en periode med mye arbeid og mye innleie. Bedriften vil fremover møte en massiv dump i arbeid og har varslet kostnadskutt. **Apply Sørco:** Statoils kostnadskutt har også rammet Apply Sørco. 6 personer er permitterte og ytterligere 10 har fått permitteringsvarsel. Permitteringene vil vare frem til slutten av mars 2015.

Fabricom: Bedriften opplever en svært dårlig ordre-inngang og har sagt opp 17 elektrikere. 30 til 40 personer går på ventelønn.

Aker MMO: Klubben har klar å redde oppsigelse av sine medlemmer. 25 personer går allikevel neste måned, men dette er grunnet pensjon og lærlinger som ikke får fornyet kontrakt. 11 personer på «svarte» fag er sagt opp. Arbeider med å få innpass på Kværner. Dersom dette går igjennom er elektrikerne sikret jobb ut 2015. Nå til jul er det ingen polakker igjen i selskapet. Bedriften mangler arbeid til i snitt 100 personer.

Aibel: Situasjonen har blitt noe bedre enn det den var for bare et par måneder siden. Bra med arbeid på elektro. Ca. 1000 personer fra inneapparatet har måttet gå.

Sønnico: Har hatt bra med arbeid frem til i dag og greier seg inntil videre. Har skåret ned på administrasjonen andre steder i landet, samt en del nedbemanning på offshoreavdelingen i Haugesund.

Sandnes Elektriske: Bedriften har ønsket å permittere lærlinger, noe som har blitt stoppet inntil videre.



Foto: Lauritz Slåttebrekk

Av: Lauritz Slåttebrekk

Mandag 10. November var 18 ungdommer samlet på sheiken bowling i Haugesund. Bowlingkvelden ble arrangert av ungdomsutvalget i EL & IT Rogaland.

På bowlingkvelden ble deltakerne informert om hva ungdomsutvalget jobber med. Det var også et foredrag om de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven.

Har DU eller noen du kjenner lyst å bli med neste gang? Lik siden til ungdomsutvalget på facebook «EL & IT Ungdom Rogaland». Her blir det lagt ut medlemskvelder, kurser, konferanser og andre aktiviteter som ungdom i EL & IT Forbundet kan være med på.

Kvinnekonferansen 4. og 5. november 2014

Av: Therese Anita Holmen



«Stor delegasjon med kvinner fra Rogaland. Therese Anita Holmen, helt til høyre på bildet».

En tidlig morgen i november møttes vi på Sola flyplass. Noen av oss kjente hverandre fra før, mens for andre var alle ukjente. Men vi hadde noe felles, vi er 11 kvinnelige elektrikere, automatikere og kvinner som jobba med IT og som reiste i samla flokk til Oslo på konferanse. Vi var overrasket at vi var så mange som er ute å skrur – 9 av oss!

På Gardemoen møtte vi 22 andre som skulle på samme konferanse som oss, masse kjekke jenter med et interessant program. Først startet vi med å bli litt bedre kjent med hverandre. Det var kjekt å møte så mange flotte kvinner fra vår bransje. Noen hadde vært med tidligere på konferanser, for andre var dette helt nytt.

Ellen Vagle og Inger Vagle som fikk LOs likestilingspris i fjor og innledet litt om veien videre etter prosjektet ”jenter i bil og elektro” <http://jenteribil-ogelektro.no> Det kom tydelig frem at vi har en jobb å gjøre i våres fylker, så vi må nok ta en runde med fylkeskommunen og fylkespolitikere for å synliggjøre at vi vil gjøre noe med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Marta Breen som er kjent for sin bok ”Født fe-

minist” innledet også på konferansen under samme temaet. Sekstimersdagen ble nevnt og ble foreslått senere i debatten.

Vil du kikke litt, kan du gå inn på:

<http://martabreen.wordpress.com/2014/06/29/55-grunner-til-a-vaere-feminist/>

Vi ble delt inn i grupper og debatterte og foreslo en del tiltak på hva som bør gjøres. Det er mye å ta tak i, så det er bare å brette opp armene å begynne. Har oppsummert punkter under #hashtags

Gutter er blå, jenter er rosa?

Det dukket også opp en del spørsmål, som at holdninger allerede blir preget etter fødsel - gutter blå,

jenter rosa? Er det sånn?

Noen foreslo: "Vær en god kollega, ikke fokusere på kjønn - rosa eller blå, velg gul. Gult er kult!)"

Berre fordi eg er jente så trenger ikkje vi å oss bak kjøkkenbenken.

Alle KAN uavhengig av kjønn. Vi vil ikke ha forskjellsbehandling pga. kjønn.

Vi vil ha flere jenter med

Vi vil ha flere jenter med og vil at flere jenter velger utradisjonelt. Det er gøy å være elektriker og jobbe i praktiske yrker. Vi har spennende muligheter, og vi åpner dører. Fagbrev er bra å ha, også om én vil gå videre. Vi har lønn under utdanning, variert arbeid. Jobbe ute. Muligheter til å utvikle seg innen yrket.

Trakassering

Si ifra. Det skal være greit å si ifra. Det kan ikke være sånn at "du må være tøff".

Vi skal ikke tåle..... Det må bli mer åpenhet rundt trakassering.

Mange jenter (og gutter) blir trakassert på arbeidsplassen. Det vanskeligste kan noen ganger være å si ifra. Det må jobbes for å skape en åpenhet på arbeidsplassen og at en ikke skal godta. Mange får høre "*du må lære deg å la det prelle av*". Sånn skal vi ikke ha det! Tre stikkord som det må jobbes med: **åpenhet, holdningsendring, og faktisk endring**. Vi må også sørge for at den enkelt veit hvem de skal kontakte, hvem de kan snakke med og hvor de kan henvende seg om noen blir trakassert.

Å treffe likesinnede og bygge nettverk er en god måte å starte vårt arbeid på.

Flere utradisjonelle valg

Vi må jobbe for at flere jenter og gutter velger utradisjonelt. Jobben må vi begynne med allerede på ungdomsskolen og vi må gjøre noe med rådgivningstjenesten. Rådgivningstjenesten i ungdomsskoler og på videregående Skoler må endres. Vi vil at rådgivertjenesten på ungdomsskolen blir tatt ut av kommunene og at det i stedet opprettes en "tverrfaglig" rådgivertjeneste som er felles for ungdomsskole, videregående og tiden som lærling. Dette vil gi oss en ordning hvor den enkelte elev får en enhetlig rådgivningstjeneste gjennom hele sitt utdanningsløp. Ved å få til en "tverrfaglig" rådgivningstjeneste med f.eks. medlemmer fra arbeidssiden, skolesiden og evt PP-tjeneste vil man ha den bedre kompetanse til å veilede ungdom i sine utdannings- og yrkesvalg. Opprette "fadderordninger" for de som velger utradisjonelt, få disse inn i eksisterende kvinnenettverk.

Hva gjør vi for å beholde kvinnene i de utradisjonelle yrkene?

Her må vi bruke kvinnenettverkene, vise fjes, og bli kjent. Vi må være med å påvirke egne bedrifter til å ta inn kvinner som lærlinger, og det kan vi enklere når det allerede er noen kvinner i bedriften. Jobbe sammen med Rådgivertjenesten slik at disse også bacer opp kvinnene som har valgt yrkesfag, da vi ser at en del faller av underveis i skolegangen.

Heve statusen til Yrkesfagene

Dette vil også gå hånd i hånd med kampen mot sosial dumping og bruk av ufaglært arbeidskraft.

Flere kvinner må ta ansvar og få lov til å ta ansvar!

Det trengs fler jenter inn i tillitsvalgtrollen og som mellomledere/ledere i bedriftene.

Foreslåtte oppgaver for likestillingsutvalget i EL&IT forbundet

1. Vi ønsker at det etableres likestillingsutvalg i distriktene, og at et slikt utvalg eventuelt får et mindre stigmatisert navn. Det handler jo også om å få menn inn i kvinnedominerte yrker.
2. Likestillingsverktøy: 6-timersdagen som likestillingsverktøy; Ingen i familien trenger å gå ned i redusert stilling for å få hverdagen til å gå opp. Vi vet at det som oftest er kvinner som reduserer sin deltakelse i arbeidslivet som følge av familieforøkelse.

Det var en liten oppsummering av forslag og temaer som ble mye debattert. Og vi ble enige om:

Kvinner vil, kvinner kan, kvinner gjør!

Det kom mye godt ut av konferansen, og den oppmuntret til gjentakelse.

Det er godt å møte andre i "samme båt" og vi bestemte oss for å etablere et kvinnenettverk her i Rogaland. Vi vil jobbe for flere jenter innenfor elektro-faget, automasjon, energi og IT i Rogaland. Innenfor disse fagene jobber det jenter, men vi er en minoritet og det ønsker vi å gjøre noe med. Vi jobber for et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked i Norge - og det tror jeg du også vil være med på?

Vi har laget en lukket Facebook gruppe som jenter kan be om å få være med i <https://www.facebook.com/groups/1547872275444589/>

Vi har også laget en side på Facebook som alle kan følge, håper du vil følge oss? Vi vil legge ut info og delta i samfunnsdebatten!

<https://www.facebook.com/pages/Rogalands-kvinnenettverk-elektro-automasjon-it-energi/991876884172903?ref=bookmarks>

Tariffavtale for lærlinger

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 etablering av tariffavtale for lærlinger i bedrifter uten avtale. 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.



Så lenge man er lærling, kan man opprette en tariffavtale.

Mange lærlinger opplever å komme til en bedrift hvor forholdene er ordnet, både når det gjelder tariffavtale, og forhold som SKAL ligge til rette for å ha lærlinger.

Det er ofte store/kjente bedrifter det da er snakk om. Små bedrifter har gjerne ingen tariffavtale i bedriften, og synes heller ikke at arbeiderne skal ha det. Men kan man hindre f.eks. en lærling å opprette en tariffavtale på vår overenskomst (LOK)? Svaret er NEI, så lenge man er lærling, kan man opprette en tariffavtale. De steder i overenskomsten som omhandler lærlinger, skal inngå i tariffavtalen. Med andre ord: **i en bedrift hvor det ikke er tariffavtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, kan det allikevel opprettes tariffavtale for lærlinger.**

Hovedavtalen mellom LO og NHO regulerer rettighetene til organiserte lærlinger. Hovedavtalen § 3 -7 nr 3. heter det: *"I tilfeller der bare lærlinger er organisert og ikke bedriftens øvrige ansatte innen bedriftens samme overenskomstområde, kan LO kreve at overenskomstens bestemmelser skal praktiseres i forhold til lærlingene selv om overenskomsten ikke gjøres gjeldende".*

Dette betyr at de bestemmelser i overenskomsten som gjelder lærlingene kan kreves praktisert i bedriften. Hva kan en tenke seg gjelder lærlingene? Forhold som lønn, godtgjørelse for overtidarbeid, ansettelse, fagprøve, opplæring, ferie og feriepenger. Som en skjønner så er de fleste forhold også gjeldende for lærlingene.



LO ungdomskurs

Av: Lauritz Slåttebrekk

God deltakelse på ungdomskurset i Haugesund.

7. – 9. november var 21 organiserte ungdommer i fra Rogaland og Hordaland samlet på Rica Maritim i Haugesund. Det var folk fra 7 forskjellige forbund, og EL & IT Rogaland hadde 2 deltakere.

Første dagen startet som alltid med en bli kjent lek. Alle fikk hvert sitt spørsmål som de skulle stille til alle de andre deltakerne. Vi gikk så i en klynge og presenterte oss for hverandre og stilte spørsmålet vi hadde fått utdelt til alle sammen.

Solfrid Lerbrekk snakket om ungdoms arbeid i LO og hva vi driver på med.

På kvelden var vi i “lekeland for voksne”. Her var det mye forskjellige aktiviteter vi kunne gjøre, som for eksempel hinderløype, balansebrett, dra-konkurranse, klatrevegg og fotball med “tjukkas-drakter”.

Dag 2 startet med at Marcela Molina hadde et bra foredrag om mediahåndtering og sosiale media. Hva bør vi publisere på Facebook? Hva bør vi ikke publisere? Vi fikk høre litt historier om hva som fungerer når det gjelder presse.

Vi fikk også besøk av John Bjørn Mikalsen fra Fellesforbundet som snakket litt om fagbrev, og viktigheten med at bedrifter tar inn lærlinger. Vi fikk også gruppeoppgaver som vi fremførte.

Vidar Hovland snakket med oss om gjeste arbeidere, og brukte vinter OL i Russland og fotball VM i Qatar som eksempler.

Den 3., og siste dagen var Arne Jæger fra LO Bergen og fortalte om taleteknikk. Her fikk vi forskjellig tips om hva en tale skulle inneholde, og hva den ikke

skulle inneholde. Vi fikk også se eksempler på flinke talere og hva de gjorde for å få ut budskapet sitt på best mulig måte. Etterpå fikk vi i oppgave å lage vår egen appell og fremføre den fra talerstolen. Det kom mange gode appeller om alt fra kano padling og dyreverntil fisk og lasagne.

Lyst å være med neste gang, eller kjenner noen som kanskje vil? Lik gruppen “LO ungdom Rogaland” på Facebook. Her blir det lagt ut alt som skjer for organisert ungdom i LO i Rogaland. Neste ungdomskurs er planlagt å være i februar/mars i Bergen.



Jone Dable Johansen snakker om taekwondo.

LO's Olje- og Gasskonferanse 2014.

Bergen, 15. – 16. oktober

Av: Leif-Egil Thorsen.

LO's Olje- og Gasskonferanse 2014. Bergen, 15-16. oktober.

Over 100 deltakere fra LO familien var samlet til konferansen i Bergen 15-16. oktober. Av disse var over 20 av deltakerne fra EL&IT Forbundet, og 7 av dem fra Rogaland (RELE).



Leder for Aker Solution, Per Harald Kongelf, gikk til frontalangrep på norske spesialregler og norsk byråkrati i oljeindustrien.

I den situasjonen Olje og Gassbransjen er inne i for tiden, med innstramminger og nedgang i oljeprisen, var det stor spenning rundt mange av de høyst aktuelle temaene som var satt opp på konferansen. Over 15 innledere med både direktører, partiledere og konserntillitsvalgt, fikk redegjøre for de forskjellige oppsatte temaer, og det ble fremmet flere sterke meninger på talerstolen.

Det ble fremlagt mye god faktainformasjon, og fremmet mange synspunkter for fremtiden, og det ble nok til god nytte for dem som fikk delta på denne konferansen. I alle fall var det enighet blant våre deltakere om at dette var veldig nyttige dager å få med seg.

Det var og stor interesse fra medias side til å følge konferansen begge dager. Det finnes egne media utklipp tilgjengelig, hvis noen skulle ønske å få dette tilsendt.

Da det var så mange viktige temaer og sterke innledere, så legges hele dagsorden ved.

Program LOs Olje- og gasskonferanse 2014:

Fremtiden for olje – og gassindustrien – vår viktigste næring: Står vi ved nok et veiskille?

1: Ressurssituasjonen: Har vi det vi trenger for å opprettholde en langsiktig sysselsetting, verdiskaping og bærekraftig utvikling? Innledere, debatt og spørsmål.

- Statssekretær Kåre Fostervold, Olje – og energi-departementet.
- Gro Brækken, adm.dir. Norsk Olje og Gass.
- Adm.dir. Torstein Sanness, Lundin Norway
- Spørsmål/debatt med innlederne og representanter fra salen

2: Situasjonen i petroleumsnæringen: Hva har vi – hva får vi?

Legges opp med innledninger, debatt/spørsmålsrunde fra salen.

3: Situasjonen for leverandørindustrien:

- Atle Teigland, konserntillitsvalgt Aker Solutions.
- Erling Kvadsheim, direktør, miljø- og næringspolitikk Norsk olje og gass
- Runar Rugtvedt, Norsk Industri, leder bransjeforening olje og gass – med bl.a. konklusjoner og anbefalinger fra Rystad-rapporten.
- Adm.dir. Per Harald Kongelf – Aker Solutions Norge.



statoils sokkelsjef, Arne Sigve Nylund, innrømmer at selskapets spareprogram har konsekvenser.

Foto: Roald Ramsdal

4: Hva må gjøres? Industriens forventninger.

- Petter Haas Brubakk, direktør næringspolitikk, NHO.
 - Hans Kristian Gabrielsen, nestleder LO.
- Hva må gjøres? Politiske avklaringer.**
- Tina Bru, energipolitisk talskvinne, Høyre.
 - Jonas Gahr Støre, leder Arbeiderpartiet.

Dag 2.

5: Ressurssituasjonen sett fra myndighetenes ståsted: Hvilke grep må tas?

– Bente Nyland, oljedirektør.

6: Aktiviteten på norsk sokkel – muligheter og utfordringer.

Innlegg, debatt, spørsmålsrunde

- Arne Sigve Nylund, leder norsk sokkel, Statoil.
- Frode Alfheim, nestleder i Industri Energi og

leder av LOs olje – og gassutvalg.

- Karl Johnny Hersvik, adm.dir. Det Norske.

7: HMS og trepartssamarbeidet – utgått på dato? Innlegg og debatt/spørsmålsrunde.

- Knut Bodding, leder av LOs forhandling – og HMS-avdeling
- Rolf Andreas Nergård, forhandlingsdirektør i NHO
- Representant fra Arbeids- og sosialdepartementet. *Stilte ikke opp på konferansen!*
- Anne Næss Myhrvold, direktør Petroleumstilsynet.

8: Oppsummering og avslutning ved Frode Alfheim.



Nestleder i LO, Hans-Christian Gabrielsen, fremmet krav til regjeringen om at de må endre permitteringsreglene tilbake til slik de var før nyttår, og at de må skrote forslaget til endringene i Arbeidmiljøloven.

Stafettpinnen

Av: Torkel Risanger Ulvik

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 Torkel Risanger Ulvik, klubbleder i Helgevold Elektro Haugesund som har fått utfordringen.



Torkel Risanger Ulvik

Da har jeg fått æren av å fortelle litt om meg. Jeg heter da Torkel Risanger Ulvik og jeg har jobbet for Helgevold elektro AVD Haugesund i 7 år. For tiden er jeg bas på et prosjekt som foregår på et senter på Bygnes. Ellers har jeg vært mye på service.

Jeg har egentlig visst lenge at det var et håndverkeryrke jeg ville ha. Der jeg kan bruke hendene, og de kunnskapene jeg har fått oppgjennom årene. Jeg er utrolig stolt over og være fagarbeider i elektrikeryrket! Elektrikeryrket er utfordrende og i konstant utvikling, noe som er veldig kjekt!

Jeg er en person som sjelden sitter stille, det kan samboeren min skrive under på. Det er godt med det som er gjort, det gjør seg ikke selv!

Mitt liv som elektriker begynte på Karmund vgs i 2006. Deretter begynte jeg i lære

hos Helgevold Elektro Haugesund, og har jobbet der siden. Dette er en arbeidsplass jeg trives veldig på.

Jeg ble valgt til nestleder i styret i 2010, men ble ikke lenge etter valgt til leder i 2011 da den forrige lederen skulle slutte i firmaet. Fagforeningen er noe som alltid har engasjert meg. Så lenge jeg kan huske har jeg gått i 1.Mai tog sammen med min far, som satt i fagforeningen til "Jern og Metall". Jeg har lært utrolig mye om fagforeningen igjennom min far som har brent for dette hele livet.

Men det er ikke bare jobb det går i. Mye av fritiden min går også til oppussing av huset jeg og fru kjøpte for to år siden. Turer på hytta med mye fisking i Yrkjefjorden! Men jeg kan godt syntes at en koselig kveld hjemme med film og taco er veldig hyggelig. Eller en fest sammen med venner!

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

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.

Av Egil Willy Kristensen og John Helge Kallevik

A-ordningen.

Enhver overenskomst har følgende bestemmelse:

Til erstatning for arbeidsfor- tjeneste 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 overtidbetaling 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 arbeids- tidsordning. 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.

Utgøring av helligdagsgodtgjøringen:

Utgøringen 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 arbeidete timer. Utgøret 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.

Utgøringen skal foretas av bedriften. For klubbene er jobben med å kontrollere at utgøringen er korrekt.

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

Inequality for All

Av: Geir Ove Bernhoff



*John Helge Kallevik engasjerte kursdeltakerne
Foto: Geir Ove Bernhoff*

Til høyere lønn du betaler arbeiderne, desto flere arbeidsplasser skapes og hjulene i industrien går forttere rundt. Diskusjonene om rettferdig fordeling og viktigheten av høy organisasjonsgrad og fungerende klubber, ble nøye debattert på videregående kurs for tillitsvalgte i Egersund den 22. og 23. oktober.

Filmen «*Inequality for All*» ble fremvist og diskutert på kurset. Det er den tidligere arbeidsministeren under Bill Clinton administrasjonen, Robert Reich, som står bak filmen. Den tar for seg de store ulikhetene som har vokst frem i USA etter krigen. Filmen konkluderer med at til større deler av avkastningen av det vi produserer som går til arbeiderne, desto flere arbeidsplasser skapes det. Dette er helt naturlig, da høyere lønn fører til at arbeiderne kjøper flere varer og bedriftene får omsatt mer, og flere får jobb for å kunne møte etterspørselen. Myten som våre arbeids-

givere prøver å skape, ved at til mer penger som tilfaller dem, desto mer arbeidsplasser kan de skape, faller derfor på sin egen urimelighet. Én stinkende rik direktør forbruker ikke like mye som tusen rettferdig betalte arbeidere. Industrien i USA og Europa sliter i dag med å få omsatt sine varer, siden ulikhetene mellom arbeiderne og direktørene har blitt så svimlende høy.

Per Arne Salo, fra heismontørene, var innom kurset og fortalte om viktigheten av å stå sammen. Det er på grunnplanet, blant medlemmene hvor den vir-



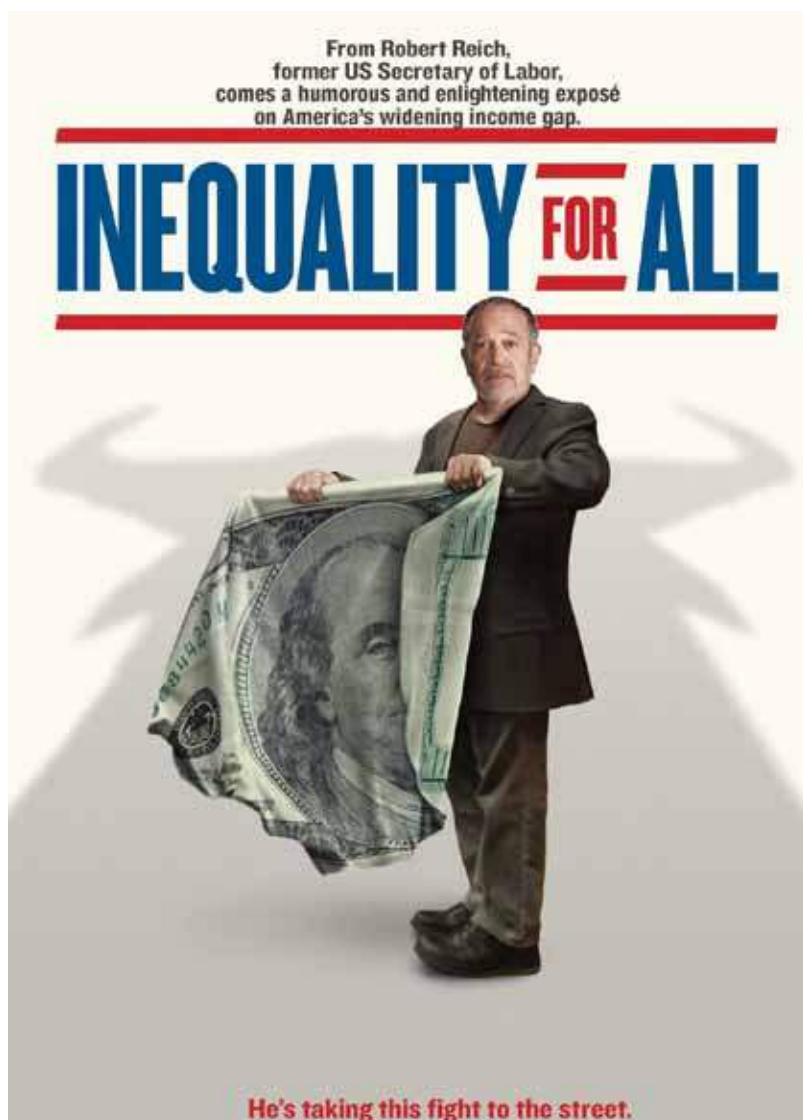
*John Helge Kallevik og Per Arne Salo
Foto: Geir Ove Bernhoff*

kelige makten ligger. Ikke blant våre LO ledere, opp i de høye korridorer, fjernt fra medlemmenes problemer. Skal vi kunne snu den negative trenden med at de rike blir stadig rikere, mens de fattige blir fattigere, må bevegelsen komme fra grunnplanet. Det er vi som må kreve endring. De tillitsvalgte i klubbene må være med å samle sine medlemmer i dette kravet. Utfordringene står i kø. Den mest påtreggende trusselen er for tiden vår blåe regjering iver etter å pulverisere arbeidslivets grunnlov, Arbeidsmiljøloven. Greier regjeringen dette er det vi på golvet som må betale den store regningen.

På kurset var vi også innom inn og utleie problematikken, og viktigheten av at de tillitsvalgte har kontroll på denne. Dersom vi tillater at innleid utenlandsk arbeidskraft betales med lave lønninger og med dårlige ansettelsesvilkår, vil disse nivåene etter hvert utkonkurrere våre lønninger og ansettelsesforhold.

Elektronisk overvåkning var et av temaene på kurset. Kunnskap er makt, heter det. Dersom vi tillater våre arbeidsgivere å uhemmet samle inn informasjon om alle våre bevegelser og gjøremål, vil vi få en markant maktforskyvning til arbeidsgivernes banchalvdel. Våre arbeidsgivere er ikke snillere enn det lov og avtaleverket tvinger dem til å være. Elektronisk overvåkning er svært dårlig regulert etter lov. Den elektroniske utviklingen har gått altfor fort til at lovgiverne har hatt tid til å reagere. Vi ser derfor at det skjer alvorlige overgrep på mange av våre medlemmer på grunnlag av innsamlede personlige data.

Det ble gode diskusjoner på kurset, både i gruppen og i felleskapet og kurset er å anbefale for alle tillitsvalgte.



Kursdeltakerne fikk en "aha" opplevelse av filmen "Inequality for all".

Rapport fra utvalgene

Hilsen fra oljeutvalget, desember 2014

Av: Leif-Egil Thorsen



Leif-Egil Thorsen

Oljeutvalget i Rogaland Elektromontørforening (RELE), har ikke avholdt møte i utvalget siden sist utgave av Samleskinnen, men skal avholde neste møte i utvalget 15. desember 2014.

Medlemmer fra utvalget har deltatt både på LO's Olje- og gasskonferanse i Bergen 15/16 oktober og Statoils Kartellkonferanse i Oslo 19/20 november.

Hvis noen av dere medlemmer ønsker å få diskutert

saker i oljeutvalget, så send inn sakene via klubben din, eller gjennom organisasjonssekretær John Helge Kallevik, Ingen sak er for liten/stor for behandling i utvalget.

Mvh. For oljeutvalget,
Leif-Egil Thorsen.

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



Rapport fra Installasjonsutvalget

Av: Svernn Åge Johnsen



Svernn Åge Johnsen

Den 25. november ble det avholdt møte i utvalget i Stavanger. Møtet hadde god deltakelse og som vanlig satt debatten løst. Det er stor takhøyde i dette utvalget, noe som er viktig for at vi skal få en så bred debatt som mulig.

Det går bra for bransjen, men bransjen er i ubalanse, noen har mye å gjøre mens andre sliter. Samtidig er det klare tegn til at presset i bransjen er blitt hardere. Flere i utvalget rapportere om at vi går inn i 2015 med tøffere anbudsrunder, mulighet for permittering/ nedbemanning, samtidig varsler flere i utvalget om stor aktivitet neste år. **Det er viktig at vi tillitsvalgte får en oversikt om behov for innleie/ utleie, og varsle dette til fagforeningen.**

Likebehandlingsprinsippet som ble innført en stund tilbake er det viktig vi har fortsatt et fokus på. Det kommer inn info. om at enkelte klubber har glemt innholdet i dette prinsippet, og velger å inngå avtaler som strider mot disse prinsippene. Utvalget vil ha fokus på dette temaet på de neste møtene, og følge utviklingen nøye.

Utvalget jobber også med en statistikk som skal tegnet et så ferskt bilde som mulig om lønnsutviklingen i bransjen. De aller fleste ser ut til å ha fått de sentrale tilleggene som ble forhandlet sentralt før sommeren. Lokale tillegg har det vært dårlig med, men Caverion kan nevnes som et lite unntak. Her er det kommet et lokalt tillegg på inntil kr 1,58 pr. time. De får også lønn for hele julaften og nyttårsaften.

Verving er alltid på dagsorden i utvalget, så også denne gangen. Forbundet har som målsetting om å runde 40 000 medlemmer i løpet av dette året. Lokalt har vi et stort potensial, og da spesielt blant læringer. Det viser seg at vi kun når ut til ca 1/3 av alle læringer, og når vi snakker med uorganiserte læringer, sier de at de aldri er blitt spurt om å melde seg inn. Det er viktig at klubbene tar tak i verving i egen bedrift, og at alle klubbmedlemmene ser dette som sitt ansvar ikke bare de tillitsvalgte i klubben.

Neste møte i utvalget blir 7. januar 2015. Har dere spørsmål eller noen dere ønsker utvalget skal behandle er det bare å ta kontakt med fagforeningen.

**Så vil utvalget ønsker dere alle en god jul
og et godt nytt år**

Mvh.
Svernn Åge Johnsen

Rapport fra HMS Utvalget

Av: Arne Varhaug

Jobben kan gjøre deg syk



Arne Varhaug

Jobben kan gjøre deg syk, melder arbeidstilsynet.no i uke 47.

«En rekke ulike yrker kan gi lungekreft, hørselstap, astma eller kols. Arbeidsmiljøet gir fremdeles sykdom og leger må bli flinkere til å melde fra til Arbeidstilsynet.»

I tillegg kjenner vi jo godt til hørselsskader. Strømskader, fall og andre fysiske hendelser, mange av disse hendelsene kan virke små og bagatellmessige der og da, men som kjent kan mange av disse gi senskader og sykdommer som en senere vil slite med, ja i verste fall; resten av livet.

Vi arbeidstakere må også bli flinkere å melde inn skader og forhold som en pådrar seg i forbindelse med jobben. Å sørge for korrekt dokumentasjon er ikke like selvsagt for alle, og erfaring viser dårlig kunnskap hos den enkelte arbeidstaker om hva som skal gjøres og hva som kreves av dokumentasjon.

Blant annet skal NAV-skjema fylles ut innen 3 dager, og de fleste av oss kan ikke gjøre annet enn å stole på at arbeidsgiver gjør dette korrekt og i tide.

En skal ikke lete lenge for å treffe på arbeidstakere som har vært utsatt for skader på jobb, men har ikke fått dette registrert hos NAV. Dette er en nødvendighet for å få rett til dekning av utgifter til f.eks. behandling og eventuelle medisiner som trengs i etterkant på grunn av senskader eller plager som en har pådratt seg på grunn av skaden.

Jeg vil oppfordre den enkelte til å sette lys på rutinene i sin bedrift, hva skal gjøres, hvem gjør hva, og hvordan kvalitetssikres at alt gjøres riktig.

En strømgjennomgang fra hånd til hånd, eller hånd til fot kan på sikt føre til hørselsskader, skader på nerver og sentralnervesystem, revmatiske plager, muskel og skjelettplager i nakke og skuldrer, konsentrasjons og søvnproblemer o.s.v.

En trodde lenge at elektrikere var mer utsatt for nakke og skulderplager på grunn av mye arbeid over skulder og hodehøyde, i tak o.l., men det viser seg jo at andre yrkesgrupper, f.eks. tømrere, som også monterer tak-konstruksjoner ikke er like utsatt som elektrikere er for de samme plagene.

Det er forsket en del på sammenhengen mellom strømgjennomgang og sammenheng med andre pla-

ger.

Forskning på en gruppe elektrikere, viste at ca. 50% av gruppen hadde opplevd en betydelig strømgjennomgang, (hendelser som markerer seg klart i minnet).

Av de som hadde opplevd en betydelig strømgjennomgang hadde ca. 75 % betydelige nakke/skulderplager som krevde regelmessig behandling.

Av de som ikke hadde opplevd en betydelig strømgjennomgang var hyppigheten ca. 32 % for å få nakke/skulderplager.

Det viser seg også at strømgjennomgang på 1-3 sekunder ved 220-240V kan nedsette hørselen over 3kHz

I tillegg til brannskader ser en nå betydelige skader på nerve og sentralnervesystem, øresus, hørselsskader, svimmelhet, tretthet og konsentrasjonsvansker er ikke uvanlige senskader.

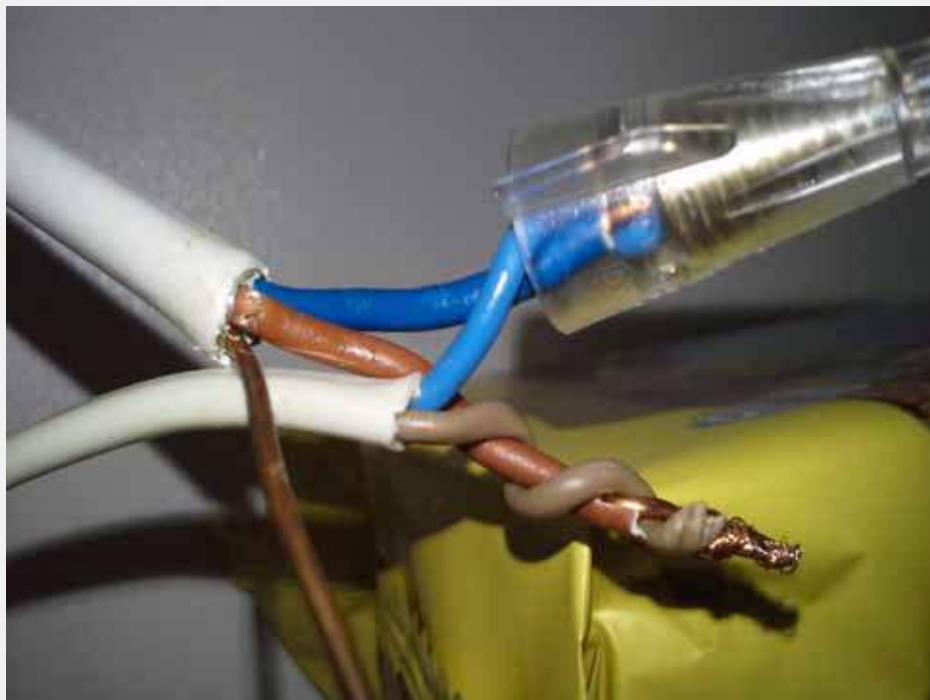
En forverring i senskadene kan komme etter 6-12 måneder, en elektriker hadde en klar forverring etter 30 år, etter en skade som kom da han var lærling.

Flere av oss kan nok i fremtiden trenge behandling og medisiner knyttet til skader vi pådro oss i arbeidslivet. Å gå til behandling hos fysioterapeut eller kiropraktor kan være kostbart, da kan det utgjøre en stor forskjell om en får dekket utgiftene til dette av det offentlige.

Det er i dag mange svakheter med registrering av yrkesskader, og en er ofte prisgitt at en har en oppgående og ansvarsfull leder for å få en riktig registrering av yrkesskader. Det er i dag ingen automatikk i at arbeidstakeren får tilbakemelding om at skaden er registrert i tide, og en må selv spørre og undersøke om dette er tilfelle.

Du har heller ingen garanti for at du og dine kollegaer har fått god nok informasjon og opplæring i hvilke rutiner og krav som gjelder til enhver tid for registrering og rapportering av yrkesskader og hendelser. Vi diskuterte dette i HMS-utvalget, og kom blant annet frem til at dette bør bli en del av pensum på skole og opplæringsplaner. I elektrobransjen bør dette være en del av den årlige FSE-opplæringen. Samtidig er det kanskje på tide å styrke og utvikle dagens system, slik at den ansatte får følge rapporteringen, og får bedre og innsyn i prosessene.

Det har i perioden dessverre ikke vært møte i HMS-utvalget, grunnet mye forfall og litt utfordringer med å få tjenestefri, men jeg ville trekke frem litt av disku-



Bilde fra en rumensk kjøkkenrehabilitering, dette er en kobling inni i det ene kjøkkenskapet.

Foto: Arne Varhaug

sjonene fra forrige møte, da vi diskuterte en del rundt ulykker, skader og yrkessykdommer og senskader, og svakhetene med dagens rapporteringssystem.

Vi vil oppfordre hver enkelt medlem, verneombud og tillitsvalgt, sett dere inn i rutinene i din bedrift, se hvordan dere kan gi informere de ansatte, og sikre en riktig, god og sikker rapportering av alle skader og ulykker, det kan være en god investering i arbeid som du kan få igjen for senere i livet.

Gjør HMS og gode rutiner til et fortrinn for din

bedrift, HMS er ikke bare Hjelm, Vernesko og Briller.

Ønsker alle en riktig god og skadefri jule og nyttårsfeiring :-)

Mvh.

Arne Varhaug

Rapport fra studieutvalget

Av: Reidar Skjold



Siden sist utgave av samleskinnen er det avholdt ungdoms kurs i regi Rogaland Elektromontørforening i tidsrommet 27. – 29. oktober i Stavanger. Vel 20 deltakere med hovedvekt på lærlinger fikk vite mer om bl.a. organisasjonsarbeid, samhold, rettigheter og plikter vi har i arbeidslivet.

22 -23 oktober var det kurs for videregående tillitsvalgte i Egersund i regi EL&IT Distrikt Rogaland. Der var det og vel 20 deltakere. Temaene var mange og læringen bra.

I november var det ungdomskurs del 2 i Hauge-

sund, i underkant av 20 deltakere var påmeldte. Rogaland Elektromontørforening avholdt i tillegg et eget ungdomskurs i slutten på oktober.

I vinterhalvåret settes det opp kurs i omstillinger og oppsigelser. Dette er for å møte evt. utfordringer på dette feltet. I oljebransjen er det pågående oppsigelser i stor stil i bl.a. Aibel. I denne omgangen er innkjøpere, ledere, planleggere osv. som er definert overflødige. Får ikke Aibel, Fabricom og Aker noen større kontrakter snart, kan det føre til oppsigelser innenfor EIT fagene. I den sammenheng er det viktig å få kompetanseheving for klubber og medlemmer.

Grunnkurs for tillitsvalgte blir avholdt i slutten av mars 2015.

EL & IT Forbundet avholder sitt Landsmøte den 9. – 12. mars 2015. Her får Rogaland 17 delegater

pluss 5 delegater som sitter i Landsstyret og 2 delegater som sitter i Forbundsstyret. Totalt 24 delegater. I denne forbindelse avholder vi et Tale og debatteknikk kurs for de delegatene som blir plukket ut til å delta på Landsmøte. Dette kurset vil bli avholdt i februar 2015.

Under følger et utvalg av kurs som burde være av interesse for flere:

Gjennom AOF Haugaland kan en ta lederskolen med kursstart 13 jan. 2015. Kurset tar for seg følgende fag:

Grunnleggende lederforståelse/relasjonsledelse

Ledelse i et HMS perspektiv

Ledelse i endring

Ledelse og økonomi.

På dette kurset kan en søke stipend gjennom LO.

Jobbsøkerkurs: start i januar 2015.

Praktisk prosjektarbeid med simulator: kursstart 14 januar 2015. Dette kurset gjennomføres på 30 timer

(6 kvelder pluss 1 dag). Noen tema: skape felles kultur, trening i rapportering, påvirkning av prosjektgjennomføringen osv. Til dette kurset kan du søke LO-stipend på kr 5000,-.

Datakurs: Excel, Word og Power Point. Kursstart 14 januar 2015 (stipendordning).

Grunnkurs i arbeidsmiljøutdanning: start januar. 2015

Praktisk engelsk: start 20. januar 2015.

AOF, Sandnes: Norsk for polske arbeidere: oppstart 4. april 2015.

På vegne av studientvalget, vil jeg ønske våre lesere, en god jul og et godt nyttår.

Mvh.

Reidar Skjold

Foreløpig innkalling til årsmøtet i Rogaland Elektromontørforening 2015

Årsmøte i Rogaland Elektromontørforening vil bli avholdt den 26. mars i Stavanger.

Foreløpig sakliste

1. Godkjenning av møteinnkalling
2. Konstituering
3. Beretninger
4. Regnskaper
5. Innkomne forslag
6. Landsmøtet i EL & IT Forbundet
7. Tema: er pr. Dato ikke fastsatt.
8. Saker til representantskapet i EL & IT forbundet distrikt Rogaland
9. Budsjett for 2015
10. Valg
11. 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 19. februar 2015.

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/>*