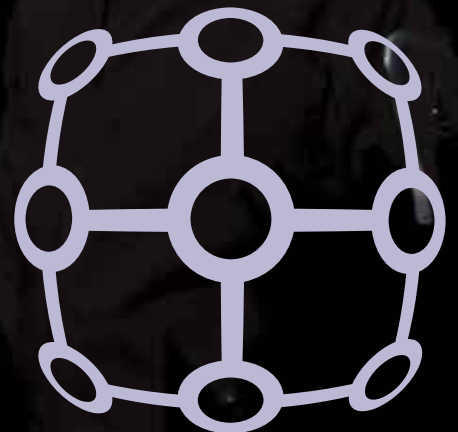


Samleskinnen

Nr. 2/2015 – Årgang 20

Medlemsblad for Rogaland Elektromontørforening

- Allmenngjøring vs likebehandling
- Endringer i AML - Hva nå?
- Landstariffkonferansen
- Mellomoppgjøret LOK
- Den norske modellen
- 1. Mai 2015



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. 3-2015 = 25. september

Nr. 4-2015 = 24. november

Nr. 1-2016 = 05. mars

Nr. 2-2016 = 30. mai

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 har vært knyttet en del usikkerhet fra enkelte om det er mulig for bedriftene å ansette arbeidstakere med en kontrakt som sier at: de er fast ansatte uten lønn mellom oppdragene. EL & IT Forbundet og Norsk Teknologi (arbeidsgiverforeningen) kom med en fortolkning på dette spørsmålet i slutten av april. De sentrale parter er enig om at hvis bedriften er omfatta av landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) skal det betales ventelønn (LOK §3A og C mellom oppdragene). Det betyr at hvis det er noen som har den type ansettelseskontrakter og bedriften er omfatta av LOK må disse kontraktene endres. I tillegg vil den enkelte ha krav på etterbetaling hvis de ikke har fått utbetalt ventelønn når bedriften ikke har hatt oppdrag til arbeiderne. Selv om problemet er rydda av veien hvis bedriften er omfatta av LOK er det fortsatt ett problem i bedrifter som ikke er omfatta av LOK. Senterpartiet har levert ett forslag i Stortinget for å hindre at det brukes slike ansettelseskontrakter. Alle partiene er for så vidt enige i at den ansettelsesformen ikke er noe særlig, men FRP, Høyre, Venstre og KRF vil ikke endre regelverket slik at denne type ansettelseskontrakter blir ulovlige. Slik situasjonen er nå så vil reglene ikke bli endret før tidligst etter Stortingsvalget i 2017. Forutsetningen er da at valget endrer flertallet på Stortinget, slik at de rød/grønne får flertall. Tillitsvalgte i innleiende bedrifter har imidlertid muligheten til å gjøre noe med dette allerede fra dags dato. Tillitsvalgte kan stille som en av forutsetningene til de bedriftene det skal leies inn fra at ansettelseskontraktene til de innleide også sikrer de minimum ventelønn mellom oppdragene. Jeg vil samtidig minne om at nå når det er en del elektroentreprenører som ikke har jobb til alle ansatte, så må klubbene ta i bruk fellesuttalelsen fra EL & IT Forbundet og Norsk Teknologi fra 2006. I den uttalelsen gjør partene det klart at hvis det er behov for innleie skal bedriftene først benytte personell fra produksjonsbedrifter, altså ordinære elektroentreprenører. Uttalelsen må sees på som en fortolkning av LOK om hvordan innleieforhold skal behandles spesielt med hensyn til rekkefølgen av hvilke bedrifter det skal leies inn fra.

1. juli trer endringene i arbeidsmiljøloven (AML) i kraft. Endringene er som jeg tidligere har gitt uttrykk for ikke til arbeidstakernes beste. Endringene er slik innrettet at det er tillitsvalgte på bedriftene som får ett større press nå enn tidligere. AML endres nå slik at det er mulig for bedriftene å ansette personell midlertidig uten villkår i opptil 12 måneder. Selv om loven er blir endret er det ikke fritt frem. Det er fortsatt slik at bedriften skal diskutere driften og eventuelt behov for økningen av bemanningen med de tillitsvalgte på bedriften. I denne typen diskusjoner så må også inntak av lærlinger og ansettelse av lærlinger etter endt læretid med. Hvis vi skal sikre en stabil rekruttering til elektrofagene er det helt nødvendig at bedriftene tar inn lærlinger og at lærlingene har mulighet for fast ansettelse etter endt læretid. Hvis bedriftene erstatter disse mulighetene for ungdom, som vil bli fagarbeidere, med midlertidige ansettelser er det sannsynlig at antall søkere til elektrofagene vil stupe. I tillegg til dette sier LOK §2 noe om hvilke ansettelsesformer som partene er enige om at skal benyttes i bransjen. Her er ikke midlertidige ansettelser rangert høyt. I sum så mener jeg at det ikke er noe som taler for at bransjen bør endre sin ansettelsespolitikk til flere arbeidstakere som blir løsere tilknyttet bedriftene. Endringen som vi må være pådrivere til er at bedriftene i større grad ansetter fast i stedet for

forts. side 3

Innhold

Lederen har ordet	2
Redaktørens hjørne	3
Allmenngjøring vs Likebehandling	4 – 5
Forberedelser til tariffoppgjøret 2016	6 – 7
Mellomoppgjøret for Landsoverens- komsten 2015 (LOK)	8
Konsernkonferanse 2015	9
Hvorfor jobbe akkord?	10
Akkordlønnssystemet kan øke lønna!	11
Endringer i Arbeidsmiljøloven – Hva nå	12 – 13
Hva gjør du hvis du blir permittert eller arbeidsledig?	14
Grillfest	15
Den norske modellen – en truet suksess	16 – 18
Stillingsannonse	19
Fortsatt kamp om ordnede lønns- og arbeids- forhold Sector Alarm Stavanger	20 – 21
Er vi i ferd med å tape kampen?	22 – 23
Krav på lønn mellom oppdrag	24
Ny portal Landsoverenskomsten	25
1. mai 2015	26 – 27
Fagarbeidertillegg	28
Ventelønn og stå utover tur	29
Lærlingespalen – lønsspørsmål	30
KVINNENETTVERK	31
Stafettpinnen	32
Vi inviterer til HMS konferanse...	33
Stor deltakelse på våre kurs	34 – 35
Reiseforsikring som er knyttet til medlem- skapet i EL & IT Forbundet	36 – 37
Ferieavvikling under sykdom, permisjon, arbeidskamp mv.	38 – 39
Rapport fra utvalgene	40 – 42
Møte for tillitsvalgte i Stavanger og Haugesund	43
Nytt styre i Rgoaland Elektromontørforening	44

Redaktørens hjørne

Vær så god, her er den perfekte sommerlektøren levert! Mye spennende stoff også i sommerens utgave av Samleskin-
nen.



Den 1. juli innføres regjeringens endringer i Arbeidsmiljøloven. Disse åpner blant annet for midlertidig ansettelse og økte overtidsgrenser. Hvordan loven etter hvert blir praktisert er mye opp til oss. I artikkelen «Endring i Arbeidsmiljøloven – Hva nå?» kan du lese om hvordan vi bør arbeide i bedriftene for å begrense skadevirkningene av disse endringene.

2017 blir et hoved tariffoppgjør. I artikkelen «Forberedelse til tariffoppgjøret 2015», kan du lese om forberedelsene til dette oppgjøret og klubbens tidsfrister for å sende inn endringsfor-
slag.

Den 8. mai 2015 ble vår tariffavtale, Landsoverenskomsten, allmenngjort for hele landet (unntatt offshore). I artikkelen «Allmenngjøring vs Likebehandling» kan du lese om hva dette innebærer og balansen mellom dette og likebehandlingsprinsippet.

Dette nummeret tar også for seg fordelene og mulighetene med å jobbe akkord. I artiklene «Hvorfor jobbe akkord» og «Akkordsystemet kan øke lønna» finner du gode argumenter for dette lønssystemet.

Siden det nærmer seg ferietid for de fleste av oss, har vi i dette nummeret lagt inn en oversikt over reiseforsikringen vi har gjennom vårt medlemskap samt en artikkel som forklarer dine rettigheter dersom du skulle bli syk i ferien.

**Da vil jeg bare ønske alle leserne en riktig god sommerferie og en god lesing av Samleskin-
nen.**

Geir Ove Bernhoff

Fagforeningens styrke, er din sikkerhet!

Fra side 2

å benytte innleie.

En annen endring som jeg vil trekke frem er muligheten for klubb og bedrift å inngå avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden med inntil 12,5 time pr. dag og inntil 69 time pr. uke. Det beste rådet jeg kan komme med hvis bedriften ønsker en avtale om gjennomsnittsberegning er at dere tar kontakt med fagforeningen. Selv om AML blir endret så er det ikke slik at bestemmelsene i AML setter til side bestemmelsene i LOK. Det vil derfor være slik at når bedriften bruker argumentene at nå er jo loven endret så det vil være mulig, da er tida inne til å ta pause å kontakte fagforeningen for å diskutere saken slik at dere ikke inn-
går en avtale som vil være i strid med LOK.

Til slutt vil jeg bare minne om at de medlemmer som blir ledige enten permitterte eller oppsagte må ta kontakt med fagforenin-
gen slik at de får sendt oss den dokumentasjonen vi må ha slik at medlemskapet holdes i orden. Her vil jeg be alle både tillitsvalgte og medlemmer å minne sine kollegaer om dette slik at alle blir ivaretatt og medlemskapet holdes i orden.

Da gjenstår det for meg å ønske dere alle en riktig god sommer.

Oivind

Allmenngjøring

vs

Likebehandling



Av: Geir Ove Bernhoff

Som vi beskrev i forrige nummer av Samleskinnen ble Landsoverenskomstens minstelønnssatser allmenngjort den 8. mai 2015 for alle som arbeider innenfor elektrofagene i Norge. Dette betyr at alle som ikke er direkte underlagt Landsoverenskomsten skal minimum betales Landsoverenskomstens grunnlønnssats som for tiden ligger på kr. 201,97. Dette betyr ikke at likebehandlingsprinsippet blir tilsidesatt!

Likebehandlingsprinsippet omtales i Arbeidsmiljølovens § 14-12. I Arbeidsmiljølovens § 14-12a står det at arbeidstaker som leies ut fra bemanningsbyrå skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår som om vedkommende var ansatt i bedriften som han/hun blir utleid til. Det samme finner vi igjen i Landsoverenskomsten bilag 13, som refererer til Arbeidsmiljølovens bestemmelser på dette området.

Likebehandlingsprinsippet betyr at personell som leies inn fra bemanningsbyrå til din bedrift skal lønnes etter bedriftens lokale lønnsavtale, følge den samme arbeidstiden og motta de samme velferdsgodene som om vedkommende var ansatt i bedriften. Det eneste som er unntatt er innleiende bedrifts pensjonsavtale. De tillitsvalgte skal ha innsyn i alle lønns- og arbeidsvilkår for de innleide. Dersom det innleide personellet ikke har egen tariffavtale og klubb, er det den tillitsvalgte i innleiende bedrift som blir de innleides tillitsvalgt.

Ved innleie fra bemanningsbyrå til private pro-

sjekter er det likebehandlingsprinsippet som gjelder. I offentlige oppdrag går allmenngjøringen foran likebehandlingsprinsippet. Dette betyr at så lenge allmenngjøringsvedtaket står (frem til juni 2016) har vi et dårligere vern mot offentlige prosjekter.

Normal innleie

Normalt skal vi følge bestemmelsen i Landsoverenskomsten § 17 når vi leier inn. Denne bestemmelsen krever at innleie kun skal skje mellom bedrifter som er godkjente opplæringsbedrifter (har en godkjent lærlingordning) og som har en egenproduksjon. Ved slike innleieforhold skal innleid personell betales etter sin egen normallønn (LOK § 3A, C og E), eller etter produktivitetsavtalen på anlegget dersom dette er opprettet.

Solidaransvar

Etter Allmenngjøringsloven har bestiller informasjonsplikt ovenfor entreprenør over hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er et minimum. Hovedentreprenør har også et solidaransvar ovenfor personellet på oppdraget eller Allmenngjøringslovens § 13. Dette betyr at det kan stilles krav til hvilken som helst entreprenør i kontraktskjeden dersom denne eller underleverandører i kontraktskjeden betaler lavere enn minstelønnen i Landsoverenskomsten. Unntaket er mot byggherre eller bestiller. Det vil allikevel være tryggest å rette kravet mot hovedentreprenør.

Solidaransvaret dekker følgende:

- Grunnlønn § 3A, kr. 201.97 for fagarbeidere og kr. 174,35 for øvrige arbeidstakere.
- Overtid i henhold til Arbeidsmiljøloven – 40 %.
- Feriepenger i henhold til Ferieloven – 10,2 % av

all lønn.

- For skiftarbeid kompenseres toskiftsarbeid med 17 % og treskiftsarbeid med 27,3%.
- Ved arbeid utenfor hjemmet kompenseres kost og losji etter avtale.
- For reiseoppdrag dekkes reise til og fra arbeidssted ved oppstart og slutt, samt for et rimelig antall hjemreiser.

Tidsfrister

Dersom det skal stille krav om manglende lønn må kravet være innlevert senest 3 måneder etter at lønn har blitt misligholdt. Kravet må fremmes skriftlig og sannsynliggjøres med arbeidsavtale, lønsslipper, timelister, kontoutskrifter o.l. Det kan ikke stilles krav som strekker seg lengre enn 3 måneder tilbake i tid.

HUSK



-
- 1) Normalt skal Innleie kun skje mellom bedrifter som er godkjente opplæringsbedrifter eller har egenproduksjon. Innleid personell skal i disse tilfeller betales med sin egen personlige normallønn, eller etter produktivitetsavtalen på prosjektet.*
 - 2) Likebehandlingsprinsippet betyr at personell som leies inn fra bemanningsbyrå til bedrifter skal lønnes etter bedriftens lokale lønnsavtale, følge den samme arbeidstiden og motta de samme velferdsgodene som om vedkommende var ansatt i bedriften.*
 - 3) Allmenngjøringsvedtaket gjelder for personell som lønnes under minstelønnssatsene i Landsoverenskomsten og som ikke har tariffavtale eller som blir leid inn til bedrifter som betaler lavere enn minstelønnssatsene i Landsoverenskomsten.*
-

Forberedelser til tariffoppgjøret 2016

Av: Øivind Wallentinsen

Tariffoppgjøret 2016 nærmer seg raskt. Det er nå tid for klubber og medlemmer til å diskutere forslag til endringer i Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK).

Klubber og medlemmer må sende eventuelle forslag til endring til fagforeningen innen 3. September

2015, forslagene sendes til

firmapost@rele.no

Først litt om hvordan forslagsbehandlingen foregår for LOK. Det er lange tradisjoner for at medlemmer og klubber stiller forslag gjennom fagforeningen til endringer i tariffavtalen. Fra fagforeningen pleier vi å sende inn mellom 40 og 50 forslag til endringer. Forslagene som blir sendt inn fra klubber og medlemmer blir grundig gjennomgått i fagforening og det er fagforenings styret som foretar den endelige behandlingen før forslagene sendes inn til EL & IT Forbundet sentralt.

Viktig og starte tidlig

Det er viktig at klubbene starter diskusjonen allerede nå slik at de ikke kommer i tidsnød når sommerferien er avviklet. Forslag til endringer av tariffavtalen trenger ikke være 100 % gjennomarbeida, med forslag til hvordan en endra eller ny paragraf skal se ut. Det viktigste er at klubben beskriver hva de vil endre og hvorfor, så vil behandlinga i fagforeningen føre frem til et konkret tekstforslag.

Eksempel på forslag

Jeg har hentet frem et forslag som fagforeningen sendte inn i forbindelse med tariffoppgjøret 2014, dette er ment som et eksempel på hvordan det kan gjøres. Her er eksempelet:

Innføring av elektronisk registrering og/eller overvåkning i bedriften

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

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

Begrunnelse

Vi ser i dag at elektronisk overvåkning installeres i stor skala i biler og utstyr våre medlemmer disponerer i bedriftens tjeneste. Dette skjer ofte uten at klubbene blir involvert i denne prosessen. Ved fremleggningen av forskningsrapporten om overvåkning av ansatte utenfor fast arbeidssted, ble det konkludert fra alle parter at lovverket er svært mangelfullt på dette området. Det vil sannsynligvis gå lang tid før det er på plass et lovverk som tar innover seg denne elektroniske utviklingen. Av denne grunn er det nødvendig å innføre bestemmelser om dette i Landsoverenskomsten.

Landstariffkonferansen

Landstariffkonferansen (LTK) avholdes på Lillestrøm 19. – 22. Oktober. Det er denne konferansen som behandler alle forslagene som er innsendt fra de forskjellige fagforeningene. Konferansen har ca. 100 deltakere hvor vår fagforening får et antall utfra vår størrelse, i 2013 fikk vi 12 representanter.

LTK behandler de innsendte forslagene og vedtar hva som skal prioriteres i tariffoppgjøret 2016. I tillegg velger konferansen forhandlingsutvalget for LOK.

Videre behandling i EL & IT og LO

Etter at LTK er ferdig er det forhandlingsutvalget som har ansvaret for å gjennomføre forhandlingene med NELFO (vår arbeidsgivermotpart). I tillegg så blir tariffoppgjøret med krav og prioriteringer behandla både i EL & IT Forbundets landsstyret og LOs representantskap. EL & IT Forbundets landsstyret avholder sitt møte i desember 2015 og gjør sine vedtak med bakgrunn i vedtakene fra landstariffkonferansene. Videre så vil LOs representantskap behandle krav, prioriteringer og oppgjørform i sitt møte som normalt avholdes i løpet av februar måned.



Klubbene må forberede seg på tariffoppgjøret 2016.

Det er LOs representantskap som har det avgjørende ordet om oppgjøret skal forhandles forbundsvist eller samordna.

Forbundsvist oppgjør

Hvis vedtaket blir at forhandlingene skal gjennomføres forbundsvist, vil det for vår del bety at forhandlingsutvalget som LTK valgte å gjennomføre forhandlingene, som normalt ender opp med et anbefalt resultat. Alternativet er at forhandlingsutvalget sier nei til tilbudet fra arbeidsgiverne, da vil oppgjøret gå til mekling og hvis det fortsatt er nei etter mekling så vil alle eller deler av medlemmene på overenskomsten bli tatt ut i streik. Hvis det blir et anbefalt resultat, sendes dette ut til medlemmene som går på overenskomsten og medlemmene stemmer JA eller NEI til resultatet. Forhandlingene skal være ferdige til 1. Mai, hvis ikke oppgjøret går til mekling.

Samordnet oppgjør

Hvis vedtaket i LOs representantskap blir at oppgjøret

skal gjennomføres samordna betyr det at det er LO som forhandler direkte med NHO. Når resultatet av oppgjøret blir sendt ut til medlemmene for at de skal si JA eller Nei til oppgjøret, er det alle LOs medlemmer innenfor NHO området som har stemmerett. Ved et samordna oppgjør skal forhandlingene være ferdige til 1. April, hvis ikke oppgjøret går til mekling.

Fagforeningen kommer til å ha jevnlig møter for til-litsvalgte frem mot oppgjøret slik at vi samla sett er best mulig forberedt til å gjennomføre tariffoppgjøret 2016 på en god måte og på den måten bidra til at vi får et godt resultat.

Forslagsfrist

Vi minner om forslagsfristen som er **3. September** og ber om at forslagene sendes til firmapost@rele.no. Vi vil også ha forslag på representanter og vararepresentanter til landstariffkonferansen på Lillestrøm 19. – 22. Oktober 2015.

Mellomoppgjøret for Landsoverenskomsten (LOK) 2015

Av: Leif-Egil Thorsen

Tariffoppgjøret for EL & IT Forbundets Landsoverenskomsten (LOK) for 2. avtaleår er en matematisk regulering som beregnes ut i fra den statistiske utvikling for voksne arbeidere fra foregående år. Slik sett er det for EL & IT Forbundet og Norsk Teknologi bare å bli enige om en prosentvis økning i deres forhandlingsmøte, så skal resultatet legges på LOK § 3A. Dette tillegget skal også inkludere tillegget som det sentrale LO-NHO oppgjøret gir. I tillegg reguleres alle satsene i LOKen som beregnes prosentvis ut i fra vår grunnlønn (LOK § 3A):



Leif-Egil Thorsen oppdaget at det var regnet feil på beregningsgrunnlaget offshore
Foto: Geir Ove Bernhoff

Nå ble det dessverre slik at resultatet fra hovedoppgjøret for 2014 endte i uenighet om størrelsen på fratrekket på LOK § 3E (Fastlønn på land). Løsningen ble en enighet om at det skulle bli trukket 36 øre fra tillegget som ble regnet ut i tariffoppgjøret i 2015.

Når første protokollen kom fra forhandlingene, oppdaget noen av oss umiddelbart at det her var kommet med et par uønskede bivirkninger på beregningsgrunnlaget offshore.

1: Tariffoppgjøret på 3 % ble lagt på beregningsgrunnlaget, som var kr. 3.- mindre enn 3A.

Dette har etter ikke vært gjort tidligere, selv om vi har hatt flere «trappetrinns perioder».

Dette betyr en underregulering av utviklingen av beregningsgrunnlaget/lønn offshore.

2: Det ble trukket 36 øre på beregningsgrunnlaget offshore, samme som for LOK § 3 A. Dette skulle selvsagt ikke vært gjort, da fratrekket kun skulle gjelde fastlønn på land. Offshorelønna hadde allerede et fratrekk på kr. 3.- som regulerer både 11,61 % og 47 %.

Det ble gitt «høylytte» tilbakemeldinger til forhandlingsavdelingen om at de måtte ordnes opp i disse «feilene». EL & IT Forbundet var heldigvis raske på avtrekkeren, og avtalte nytt møte med Norsk Teknologi. Der ble det laget en ny protokoll med endring på beregningsgrunnlaget offshore. Der ble umiddelbart den største feilen rettet opp i, og det skal EL & IT Forbundet ha honnør for. Resultatet i protokoll nr. 2 ble da at fratrekket på 36 øre ble fjernet.

Men det er fortsatt slik at tariffoppgjøret på 3 % ble gitt på beregningsgrunnlaget offshore, og det betyr i fremtiden en underregulering av denne, om ikke den blir hevet til LOK § 3A.

Legger med en oversikt for å belyse forskjellene på protokollene og synet vårt.

3§A lønn 2015		Beregn offshore prot 1	Beregn offshore prot 2	RELEs syn offshore
196,44		Minus kr. 3.- 193,44	Minus kr. 3.- 193,44	196,44
Tillegg 5,89		3% 5,80	3% 5,80	3% 5,89
202,33		199,24	199,24	202,33
Minus 0,36		Minus 0,36	0	Minus kr.3.- 3,00
Ny sats 201,97		Ny sats 198,88	Ny sats 199,24	199,33
		11,61 % 23,09	11,61 % 23,13	11,61 % 23,14
		47 % 93,47	47 % 93,64	47 % 93,69
		Ny lønn 315,44	Ny lønn 316,01	316,16

Konsernkonferanse 2015



Av: Svenn Åge Johnsen

Den 13. og 14. april ble det omsider gjennomført en konsernkonferanse for klubber som var organisert i konsern eller hadde lignende bedriftsstruktur. Denne konferansen ble til som en følge av pådriv fra flere konserntillitsvalgte, og Lars Mjøen fra Caverion må trekkes frem som den fremste pådriver.

En rekke av de store kjente konsernene i vårt forbund var representert på denne konferansen, dog kunne nok flere konsernklubber fra oljemiljøet deltatt. Så håpet er at ved neste konferanse, har vi flere fra oljemiljøet med. For det er stor kompetanse i oljemiljøet som de andre installasjonsmiljøet kunne ha nytte av.

Lars Mjøen fra Caverion hadde forberedt en innledning som tok for seg en rekke utfordringen, og som dannet grunnlaget for dagsorden på konferansen. Gjennomgang av konsernstruktur, tillitsmannsrollen, representasjon der beslutningene ble tatt, var elementer som fikk en grundig diskusjon.

Alle deltakerne på denne konferansen fikk mulighet til å legge frem hvordan de jobbet i sitt konsern, og det ble fortløpende stilt spørsmål for avklaring. For alle konsernene hadde jo forskjellige løsninger på like utfordringer, slik at her var det muligheter for god erfaringsutveksling. Det kom også klart frem at noen konsern hadde kommet i bedre posisjon for sitt arbeid enn andre.

Tillitsmannstid: En utfordring som kan sis å være en rød tråd, var bruk av tillitsmannstid. Dette er nok et generelt problem, men kommer nok klarer frem blant konserntillitsvalgte som gjerne opererer mer på egenhånd. Flere løsning ble lagt frem til diskusjon, og det var nok ingen fasit annet enn at det organi-

satoriske rundt tillitsmannsapparatet var veldig viktig for å forsvare tiden og arbeidsrommet.

Konsernstrukturer: Alle selskapene hadde merkbart forskjellige strukturer, og det variert veldig fra konsern til konsern i hvilken rolle og posisjon den konserntillitsvalgte hadde. Utfordring med internasjonale konsern hvor beslutninger tas uten landes grenser, er også et problem og utfordring. Hvordan kommer vi oss i posisjon i disse selskapene.

Konserntillitsvalgte i styrerommet: Det kom opp en lengre argument liste på for og imot deltakelse i styrerommet. Det er klart at å sitte i styret gir deg en unik mulighet til innsyn i konsernet sin aktivitet, samtidig som taushetsplikten blir brukt som at virkemiddel for å redusere den tillitsvalgte sitt handlingsrom.

Holdingselskaper: Holdingselskaper oppleves i flere tilfeller som en arena for de tillitsvalgte blir holdt utenfor. Hvorfor ikke utfordre holdingselskapene å kreve representasjon der hvis kommer frem at det er her beslutningene tas?

Konferansen blir forhåpentlig ikke den siste for her var det masse kompetanse samlet, og som det kan spilles videre på. Men: Hva er et konsern?

Hvorfor jobbe akkord?



Av: Kristin Sinnes

Ved å starte med å jobbe på akkord mener jeg at både produktivitet og effektivitet vil bli høynet til en større grad enn ved vanlig timelønn. Det er en kjent tendens til at dem som ikke har noe å strekke seg etter bare går rundt og «daffer». Timelønnen har de uansett hvilket tempo de jobber i, så hvorfor jobbe på spreng når utfallet blir det samme?

Jeg er overbevist om at dersom det hadde vært en gulerot som akkord i bunn og grunn er, at flere hadde hatt lyst og skrudd opp arbeidstempoet. Lunsjpausene ville ikke blitt trukket så langt ut, arbeidstidene ville vært mer respektert og dødtid på mobilen mener jeg hadde minsket og forsvunnet til slutt. Det hever også kunnskapen og stå-på følelsen til den enkelte.

Eneste måten lærlinger kan tjene ekstra penger på er ved å jobbe akkord. Jeg tror vi hadde fått mer selvstendige lærlinger og elektrikere ved å bruke akkordsystemet. Da får de det inn i læretiden at det skal være produktiv arbeid i arbeidstiden. Får de god opplæring i hva de skal gjøre fortsetter de på noe nytt med en gang de er ferdig med en arbeidsoppgave, isteden for å sette seg ned og vente til basen finner noe nytt de kan finne på. Jeg tror kommunikasjonen på byggeplassene også hadde blitt bedre.

Lønna øker, sykepengene blir høyere og du får mer feriepenger – gullfint!

Akkordlønnssystemet kan øke lønna!

Av: Øivind Wallentinsen

Akkordtariffen er en del av Landsoverenskomsten for elektrofagene LOK. Akkord er et produktivitetslønnssystem der du får betalt for meter/stk. Akkordtariffen kan brukes på installasjonsarbeid i kontor/forretningsbygg, sjukehus, eneboliger, leiligheter, industri etc.

Det er satt i gang et prosjekt i EL & IT Forbundet for å få flere til å ta i bruk lønnssystemet. Det vil i tiden fremover bli lagt ut en del informasjon og hjelpemidler på forbundets hjemmeside under verktøykasse akkord, <http://www.elogit.no/id/15437.0>

Fagforeningen vil følge opp prosjektet med å gi informasjon til tillitsvalgte. Fagforeningen vil i tillegg gi informasjon, hjelp og støtte til de av medlemmene som vil ha informasjon og prøve lønnssystemet på oppdrag som de skal i gang med. Vi vil også stille opp på klubbmøter å informere hvis klubbene ønsker det. Noen strekpunkter med fordelen ved å jobbe akkord:

- Lønna øker
- LOK§4A (akkord) – du har styring på arbeidet
- Eneste måten å heve lønna til lærlinger
- Feriepengene øker
- Helligdagsgodtgjørelsen øker
- Sykepengene øker
- Pensjonen øker

Det er selvfølgelig noen forutsetninger som må oppfylles i større eller mindre grad for å lykkes.

- Akkordtakeren (akkordtakeren er den montøren som har ansvaret for å følge opp lønnssystemet på det enkelte oppdraget) må kunne akkordtariffen og han må ha personer å kunne kontakte når han har spørsmål
- Akkordtakeren må kunne bruke dataprogrammet for akkordoppfølging
- Akkordlaget (det er en fellesbetegnelse på de montørene og lærlingene som deltar på oppdraget) må være innstilt på å jobbe akkord og villige til å skolere seg i akkordtariffen

Denne artikkelen er kun en kort introduksjon av akkord og mulighetene ved å jobbe etter akkordtariffen. Vi håper at det er mange medlemmer som vil være interessert i å få mer informasjon om hvordan de kan øke lønna. Vi vil oppfordre de som ønsker mer informasjon å ta kontakt med fagforeningen enten på e-post firmapost@rele.no eller telefon 51840450.

Endring i Arbeidsmiljøloven - Hva nå?

Av: Geir Ove Bernhoff



Da var det dessverre et faktum.

Vår nye blå/blå regjering har endret Arbeidsmiljøloven mot alle anbefalinger og advarsler.

De nye endringene trer i kraft den 1. juli 2015. Midlertidige ansettelser blir da lovlig, mens overtidsrammene og pensjonsgrensene øker. Hvordan skal vi møte denne situasjonen i klubbene?

Endringene regjeringen har innført i Arbeidsmiljøloven viser tydelig at den norske regjeringen ikke forstår hvordan norsk arbeidsliv fungerer. Det norske arbeidslivets konkurransefortrinn ligger i det høye kunnskapsnivået og den store allsidigheten hos den norske arbeidstakeren. Ved å åpne opp for midlertidige ansettelser uten vilkår svekkes den totale kompetansen og allsidigheten i det norske arbeidslivet. Dette vil igjen svekke vår høye produktivitet og vår nyskapende evner.

Midlertidig ansettelser

Når vi ser på tidligere erfaringer midlertidige ansettelser har ført med seg, bygger dette ikke dette opp under bedriftenes ønske om økt

produktivitet og konkurranseevne. En midlertidig

«Midlertidig ansettelser hemmer produksjonen og svekker konkurranseevnen»

ansatt vil ha lavere lojalitet og mindre tilhørighet til bedriften han/hun jobber under, mindre utdanning, mindre selvstendighet og større mulighet for å skade seg på jobb. Dessuten ønsker ikke arbeidsgiver å satse på kursing og etterutdanning av en midlertidig ansatt. Det er slike fakta vi må bruke opp i mot arbeidsgiver for å hindre at arbeidsgiver går over til erstatte faste med midlertidige ansettelser.

Kvalifisert personell

Et annet moment er bestemmelsene i vårt forskriftsverk FEK. I § 5 står det at foretak som utfører arbeid knyttet til elektriske anlegg og elektrisk utstyr, skal bare benytte kvalifisert personell. Med kvalifisert personell menes personer som har fagbrev innenfor elektrofag som er relevant for de aktuelle arbeidsoppgavene og som er oppdatert på den faglige utviklingen. Dette betyr at personellet skal ha godkjent fagbrev, oppdatert FSE kurs og være oppdatert på de siste revisjoner av NEKen. Dersom bedriften skal kunne ta inn personer som tilfredsstiller disse kravene, må bedriften selv sørge for denne kursingen før disse kan arbeide selvstendig.

Videre kan vi lese i § 5 at alt kvalifisert personell som benyttes skal være fast ansatt i foretaket. Denne refererer til Arbeidsmiljølovens § 14-9, som fra 1. juli blir endret til å tillate midlertidige ansettelser, men siden forskriften spesifiser fast ansettelse må vi gå ut i fra at dette gjelder inntil annet er vedtatt.

Når det gjelder endringen av overtidsrammene i Arbeidsmiljøloven, gikk regjeringens fagetat Arbeidstilsynet hardt ut mot disse endringene og påpekte at Arbeidsmiljølovens gamle overtidsrammer var satt ut i fra store mengder forskningsrapporter og helseundersøkelser. Arbeidstilsynet gikk derfor sterkt i mot å øke disse rammene. Dette er noe vi må ta på alvor og advare våre bedrifter mot å øke

overtidsbruken på sine ansatte.

Økt pensjonsalder

Den nye Arbeidsmiljøloven hever også grensene for pensjonsalderen opp til 72 år og forbyr alle bedrifter å sette lavere pensjonsalder enn 70 år.

Disse hevede grenser for pensjonsalder vil fungere dårlig for «sliterne» i samfunnet. Hvordan skal bedriftene forholde seg til arbeidstakere med tungt kroppsarbeid som er ment skal stå i arbeid til over 70 år? Det er derfor nødvendig for klubbene å kreve en ny seniorpolitikk i sine bedrifter som kan møte disse utfordringene.

Opp til oss

Når det gjelder de nye endringene i Arbeidsmiljøloven er det mye opp til oss hvordan de blir praktisert. Dersom klubbene er tidlig på plass og krever mottiltak i bedriftene kan vi gjøre mye for å hindre skadevirkningene som den nye loven kan føre til.

Valg 14. september

Den 14. september 2015 er det kommune- og fylkestingsvalg i Norge. I denne forbindelse må vi presse politikerne på hvilken politikk de kommer til å føre i forholdet til endringene i Arbeidsmiljøloven. Vi må få politikerne til å love å ikke benytte seg av midlertidige ansettelser eller øke overtidsbruken i kommune og fylket.

Videre må vi arbeide aktivt for å endre stortingsflertallet i vår favør til stortingsvalget i 2017, slik at fornuftige politikere reverserer endringene i Arbeidsmiljøloven.

«Økt pensjonsalder fungerer dårlig for sliterne i samfunnet»

Hva gjør du hvis du blir permittert eller arbeidsledig?



Arbeidsmarkedet i Rogaland er for tiden dårlig. En del av våre medlemmer opplever, eller kommer til å oppleve permitteringer og i verste fall oppsigelser. For deg som da blir permittert eller oppsagt er det viktig at du snarest sender melding om dette til Rogaland Elektromontørforening eller til EL & IT Forbundskontoret, da du er berettiget kontingent- og forsikringsfritak.

Dersom du blir permittert/opsagt ved bedriften har du rett på fritt medlemskap i 8 uker, men forutsetningen er at vi mottar dokumentasjon fra NAV som viser at du er registrert hos dem som permittert eller arbeidsledig og mottar dagpenger.

Hvis du ikke sender inn dokumentasjon mens du går arbeidsledig, vil du bli registrert som om du ikke betaler kontingent. Så snart dokumentasjon foreligger, får du fritak fra fagforeningskontingent og forsikringskontingent i 8 uker, og medlemskapet ditt inkl. forsikringene er i orden.

Når 8 uker er gått vil du få krav på forsikring fra forbundet sentralt, som sender ut giro.

Du må sende inn dokumentasjon hver måned. Du kan sende kopi av lønsslipp du mottar fra NAV om dagpenger. Lønsslippene sendes enten til firmapost@rele.no eller per post til vår adresse i *Lagårds-*

veien 124, 4011 Stavanger.

Dokumentasjon som du må sende til fagforeningen på firmapost@rele.no :

1. *Permitteringsbrev fra bedriften*
2. *Vedtaksbrev fra NAV*
3. *Lønsslipper fra NAV, sendes fortløpende etter hvert som de mottas.*

Når du blir tatt inn i arbeid igjen, er det viktig at du gir beskjed til oss slik at det blir trukket fagforeningskontingent og forsikring fra første lønnsutbetaling.

Hvis du er tilbake i arbeid noen få dager vil bedriften trekke deg i kontingent og forsikring, og kravet på fri medlemskap på 8 uker vil da bli forskjøvet.

Har du spørsmål angående noe, ta gjerne kontakt med oss på firmapost@rele.no eller telefon 51 84 04 50.



Den norske modellen - en truet suksess

Av: Geir Ove Bernhoff

Sosialdemokratiet og fagbevegelsen har vært den ledende kraften for samfunnets utvikling i de skandinaviske landene det siste århundret. Dette har gitt de skandinaviske lands innbyggere en levestandard som er uten sidestykke i verdenshistorien.



Det norske og nordiske modellen har uten tvil vært en enorm suksess når vi ser på vår høye levestandard, vår rettferdige inntektsfordeling og vår gode velferd. Helt opp til i dag har den nordiske samfunnsmodellen lyktes med å kombinere høy velstand, utjevning av folks levekår og mer likestilling. Hvilke andre land i verden kan vise til et slikt resultat?

«Den nordiske modellen er omstillingsdyktig, produktiv og effektiv»

Den nordiske samfunnsmodellen er, overraskende for noen, omstillingsdyktig, produktiv og effektiv. Resultatene er bedre enn i andre land både i Europa og resten av verden. De nordiske landene havner øverst på internasjonale lister over vellykkede økonomier og samfunn.

Dessverre er det alt for mange i dag som tar denne modellen for en selvfølge. Dette kommer tydelig

frem i vår nye politiske hverdag hvor høyrekreftene omfavner den nordiske modellens resultater samtidig som de nekter å anerkjenne dens forutsetninger.

Og hva er forutsetningene til den nordiske modellens suksess?

Det er tre grunnpilarer som har sikret dette, og det er:

Økonomisk styring – Organisert arbeidsliv – Offentlig velferd

Disse tre pilarene er gjensidig avhengig av hverandre. Dersom den ene pilaren svekkes vil også de to andre svekkes og modellen trues.

Økonomisk styring

Den nordiske modellen er preget av ansvarlighet i den økonomiske politikken. Økonomisk forsvarlighet betyr at politiske myndigheter ikke for sterkt og for lenge bruker mer penger enn de langsiktige inntek-

tene sier. Vi bruker mer penger ved stor arbeidsledighet og mindre ved høy sysselsetting. Om man derimot stimulerer økonomien for sterkt i en situasjon med høy sysselsetting, kan man blåse opp inflasjonen. Det kan da bli vanskelig for virksomhetene å skaffe arbeidskraft, og vi kan få en «hard landing» i økonomien med stor arbeidsledighet.

Gjennom trepartssamarbeidet har vi tilpasset våre lønninger etter landets økonomiske situasjon, samtidig som vi har sørget for en god inntektsfordeling med små lønnsforskjeller. God inntektsfordeling med små lønnsforskjeller holder forbruket oppe, noe som igjen øker produksjon og sysselsetting. Det er derfor en bekymring med de sterkt økende inntektsforskjeller som i den senere tid også har infisert de nordiske landene.

Den nordiske modellen har også vært preget av en høy skattevilje med en progressiv skatteprofil. Dette har sikret velferdsstaten og vært en bidragsyter til den jevne inntektsfordelingen.

Organisert arbeidsliv

Et godt organisert arbeidsliv er en av grunnpilarene i den nordiske modellen. Mange undervurderer de positive virkningene av dette for samfunnet.

«Høye lønninger med små inntektsforskjeller tvinger norske bedrifter til å bli mer effektive og høyteknologiske»

forskjeller og like muligheter for alle. Sammen med økt medbestemmelse, høy tillit og fokus på kompetanse bygger vi solide og omstillingsdyktige bedrifter.

De små lønnsforskjellene med det relativt høye lønnsnivået i Norge tvinger bedriftene til å effektivisere og automatisere produksjonen. Sammen med den norske fagarbeiderens høye kompetanse og bedriftenes høyteknologiske produksjon gjør at den norske produktiviteten ligger i verdenstoppen.

Den nordiske samfunnsmodellen har alltid vært preget av en offensiv politikk for produksjon. I bytte mot medbestemmelse, kompetanseoppbygging og sosial sikkerhet, har nordiske arbeidstakere vært aktivt med på å rasjonalisere virksomhetene. Bedrifter som ikke har kunnet bære de nordiske lønningene, har måttet omstille seg eller gått konkurs – og slik skape rom for nye og bedre jobber.

Offentlig velferd

Brede, skattebetalte velferdstjenester er en av den nordiske modellens grunnpilarer. Offentlig betalt velferd har vært nødvendig for å gi alle tilbud om helsetjenester, omsorg og skole uavhengig av inntekt

og lommebok. Velferds og utdanningssystemet har fungert som en motor i vår høykompetente, allsidige og endringsdyktige arbeidsstokk som har sikret næringslivets konkurranseevne.

Vårt velsmurte velferdssamfunn har også ført til at færre har falt utenfor arbeidsmarkedet, med en lav ungdomsledighet og en høy sysselsetting fra begge kjønn.

En privatisering av våre velferdstilbud har ikke til hensikt å skape bedre velferd for befolkningen, men å skape nye markeder for kapitalen.

Endringer og utfordringer

Når vi ser på verden i dag med økt globalisering, et svekket arbeidsliv, miljøtrusselen, eldrebølgen og den teknologiske revolusjonen er det åpenbart at Norden må tilpasse og endre seg etter det nye globale bilde. Med bred kompetansebase, et avansert arbeidsliv, høy produktivitet, sterke institusjoner og velutviklede ordninger for medvirkning i arbeidslivet, vil de nordiske landene stå bedre rustet til å takle disse endringsprosessene enn de fleste andre land. Det er blant annet denne evnen til å fornye og tilpasse oss som er den nordiske modellens suksess.

«Det har gått sport i å få tak i den billigste polakken»

Svekket arbeidsliv

En av de største truslene mot den nordiske modellen i dag er et svekket arbeidsliv. I de senere år har den politiske høyresiden i den vestlige verden drevet frem en kapitalistisk politikk preget av mindre stat og større rom for multinasjonale konserner. Makten over samfunnsutviklingen er forskjøvet fra politikken og fagbevegelsen over til markedet og arbeidsgiverinteressene. De borgerlige regjeringene har angrepet både arbeidslivs- og velferdspilaren, og overlatt mer samfunnsstyring til markedet.

Denne nye politiske hverdagen ført til sterke angrep på fagbevegelsen og arbeidstakernes rettigheter. Norden oversvømmes av billig Østeuropeisk arbeidskraft hvor arbeidsgiverne gjør sitt ytterste for undra denne arbeidskraften nordiske lønns- og arbeidsbetingelser. Ja, tankegangen har på mange områder gjennomsyret hele den norske befolkningen når det har gått sport i å få tak på «den billigste polakken» til å male huset eller pusse opp badet! Her står vi i fare for å bli skylt ut med badevannet hele gjengen.

«Vi må se på redusert organisasjonsgrad i arbeidslivet som et samfunnsproblem»



NordMod viktigste budskap er at organisert arbeidsliv er en grunnpilar i Norden

I stor grad står vi ovenfor et klassisk klasse-spørsmål slik vi kjenner fra tidligere arbeiderbevegelsens historie. I arbeidsmarkedets ytterkanter kan vi se konturene av en ny multietnisk underklasse som arbeider under helt andre forhold enn de man tradisjonelt har forbundet med den nordiske arbeidslivsmodellen. Vi kan se en tilnærming til en tilsvarende lønnsfordeling som praktiseres i USA og Tyskland, hvor lønnsforskjellene mellom arbeiderne og sjefene er astronomiske. Dersom de lave lønningene går ned og skatten på formue og høye inntekter reduseres, vil også få en reduksjon i trygdeytelser og velferdsgoder.

For å kunne møte disse utfordringene krever det et tett samarbeid mellom arbeidstakerne og arbeidsgiverne og myndigheter. Den økte arbeidsinnvandringen og presset på lønns- og arbeidstakerrettigheter fører til en nedgang i organisasjonsgraden i Norden, noe som igjen svekker den nordiske samarbeidsformen. Vi må derfor se på redusert organisasjonsgrad som et samfunnsproblem.

NordMod2030

Fagbevegelsen og de sosialdemokratiske partiene i Norden har satt i gang et samarbeid

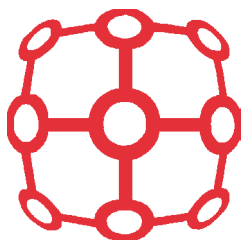
(SAMAK) for å kunne møte de nye utfordringer som den nordiske modellen står ovenfor. På oppdrag fra SAMAK har Forskningsstiftelsen FaFo i Oslo sammen med en nordisk forskningsgruppe levert forskningsprosjektet NordMod2030. NordMod2030 analyserer den nordiske modellen og viser til viktige utfordringer på hvordan vi skal ta vare på og utvikle den nordiske modellen de kommende årene.

Alle må bidra

For at vi skal kunne snu samfunnet i riktig retning til beste for felleskapet er det viktig at vi alle er med på å bidra til dette. «Alt henger sammen med alt» og gode prosesser gjør at samfunnet kommer inn på det rette sporet. Alle må bidra for å finne det rette sporet. Derfor er også ditt bidrag viktig. Vi må øke den politiske bevisstheten og kunnskapen i hele fagbevegelsen. Dette handler om å skolere og informere både våre tillitsvalgte og medlemmer. Vi må lære oss å snu oss raskere – utviklingen krever hurtigere politiske beslutninger.

«Politikken snekrer dansegulvet, så du kan danse».





EL & IT
FORBUNDET

**Rogaland
Elektromontørforening**

Adresse: Lagårdsveien 124
4011 Stavanger
Telefon: 51 84 04 50
Telefaks: 51 84 04 80

Rogaland Elektromontørforening

08.06.2015

Stillingsannonse

Rogaland Elektromontørforening søker etter organisasjonssekretær.

Da en av våre 2 organisasjonssekretærer skal gå av med pensjon søker vi ny organisasjonssekretær for fast ansettelse i Stavanger.

Rogaland Elektromontørforening er en fagforening som dekker Rogaland fylke og har pr. dato ca. 1900 medlemmer innen elektro, automasjon og tele. Medlemmene jobber både i tradisjonelle elektrobedrifter på land og bedrifter som er oljerettet. Fagforeningen er en del av EL & IT Forbundet og har sitt hovedkontor i Stavanger samt et kontor i Haugesund.

Vi søker en person som er opptatt av arbeidslivspolitikken og er godt kjent med lov og avtaleverket, som omhandler arbeidstakers rettigheter og plikter samt god kjennskap til hovedavtalen LO - NHO og Landsoverenskomsten for elektrofagene. Videre må søkeren ha gode fremstillingsevner muntlig og skriftlig på norsk og engelsk. Organisasjonssekretærene avholder en del kurs, så søkeren må være villig til å gjennomgå EL & IT Forbundets pedagogiske opplæring. Datakunnskapene bør være gode da data er en del av "verktøyet" for organisasjonssekretærene.

Arbeidsoppgavene vil være mangfoldige, som anleggsbesøk, verving av nye medlemmer, deltagelse på klubbmøter, kurs og konferanser, samt saksbehandling av tariffsaker, oppsigelsessaker, yrkesskadesaker etc.

Lønns- og arbeidsvilkår for stillingen følger EL & IT Forbundets avtale for denne typen stillinger.

Erfaring som tillitsvalgt og bakgrunn fra elektrofagene vil bli vektlagt. Kunnskap om læreplanen innen elektrofagene og kjennskap til prøvenemdene sitt arbeid vil også vektlegges. En del reisevirksomhet må påregnes. Stillingen innebærer også en del møtevirksomhet utenom normal arbeidstid.

Søknadsfristen er 20. August 2015, søknaden sendes til firmapost@rele.no.
Tiltredelse etter avtale.

Spørsmål om stillingen kan rettes til Rogaland Elektromontørforening ved leder Øivind Wallentinsen, 90897703 eller e-post wallentinsen@rele.no.



«Klubbene i Sector Alarm avholdt en samling i Oslo hvor de la planer for videre arbeid»

Fortsatt kamp om ordnede lønns- og arbeidsforhold Sector Alarm Stavanger

Av John Helge Kallevik

De ansatte i Sector Alarm Stavanger meldte seg inn i EL & IT Forbundet i april 2014. Medlemmene stiftet så en EL & IT Klubb, hvor de valgte tillitsvalgte og bestemte seg for å kreve tariffavtale i bedriften. Tariffavtalen ble bekreftet den 18. juni 2014. Utpå høsten 2014 fant bedriften ut at de ensidig skulle sette de ansatte ned på lønn for ufaglærte. Da startet kampen for medlemmene. Senere har det vært forhandlingsmøte mellom LO / NHO hvor partene ble enige om at Hovedavtalen mellom LO – NHO skal gjelde i Sector Alarm. I tillegg er Hovedavtalen innført i Østfold og Trøndelag.

Avtaler i Sector Alarm

På grunn av bedriftens ensidige lønnsdiktat ble det sendt inn uenighetsprotokoll til EL & IT Forbundet om lønnsavtalene i Sector Alarm Stavanger. Uenigheten dreide seg om hvilken lønn som gjaldt i bedriften da Landsoverenskomsten for elektrofagene ble innført. I bedriften har de såkalte «husavtaler». Dette er en bedriftsvis lønnsbestemmelser som ikke har noen tilknytning til en tariffavtale, men blir betraktet som sådanne.

LO – NHO ble enige i et tvistemøte 24. Februar at:

1. LOK m / bilag opphører ved avd i Stavanger fra og med 31. Desember 2014
2. Hovedavtalen mellom LO – NHO gjøres gjeldende fra 1. mars 2015
3. Fra 18. Juni og frem til og med 30. april 2016 blir det innført en midlertidig ordning.

Alle tidligere husavtaler gjelder inntil de blir avløst av andre avtaler gjort mellom klubb og bedrift.

Videre er det slik at Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) gjøres gjeldende fra 1. Mai 2016 dersom EL & IT Forbundet krever det.

Det skal i perioden føres overgangsforhandlinger til Landsoverenskomstens bestemmelser.

Medlemmene i Trøndelag og Østfold:

Det har vært 4 samlinger mellom medlemmer i Stavanger og Oslo. Her har medlemmene drøftet hvordan de skal få til å danne klubber og kreve tariffavtale.

De har nå stiftet klubber både i Trøndelag og Østfold. Med god hjelp av enigheten som kom i stand mellom LO og NHO, ble det på medlemsmøtene vedtatt at de skal kreve tariffavtale både i Trøndelag og Østfold.

Det er krevd tariffavtale fra EL & IT Forbundet sin side. Det ble avholdt forhandlingsmøte 6. Mai mellom NHO Service og EL & IT Forbundet hvor partene ble enige om samme innhold som for medlemmene i Stavanger.

Dette betyr at nå har 3 avdelinger rettigheter etter Hovedavtalen mellom LO – NHO. Det gjelder organisasjonsretten, retten til å velge tillitsvalgte og retten til å føre forhandlinger. For øvrig gjelder alle bestemmelsene.

Det er planlagt ny samling for alle medlemmene i Sector Alarm tidlig høst 2015. Alle medlemmer med tariffavtale er invitert til strategisamling i Trøndelag.

Da skal strategien for å få på plass lokale lønnsavtaler.

På de 3 samlingene har fagforeningen deltatt. På møte i Stavanger deltok Geir Ove Bernhoff og John Helge Kallevik. På de 2 møtene i Oslo har Sverre Åge Johnsen og John Helge Kallevik deltatt på hvert sitt møte.

Verving:

Det arbeides med å orientere og verve medlemmer fra andre avdelinger i Sector Alarm. Sector Alarm har kontorer stort sett over hele landet.

Skal en tåle mobbing og trakassering grunnet krav om tariffavtale?

Det er ikke til å legge skjul på at det har vært en hard kamp for å få på plass en tariffavtale i Sector Alarm. Det virker som ledelsen gjør det de kan for å få ansatte og medlemmer til å trekke kravet om tariffavtale. Ledelsen ønsker ikke at de tillitsvalgte skal ha innflytelse og tviholder på styringsretten sin. Dette har ført til at en ansatt er blitt sykmeldt. Saken har blitt forelagt Arbeidstilsynet, som så avholdt et møte med bedriften.

Arbeidstilsynet har vært på tilsyn i avdeling Stavanger. Her møtte HR sjef og verneombud i tillegg til en sykmeldt arbeidstaker.

Det har ført til en rekke pålegg ovenfor Sector Alarm fra Arbeidstilsynet. Blant annet hadde ikke det valgte verneombudet lovpålagt kurs. Verneombudet har deltatt på kurs.

Det er å håpe nå at ledelsen vil akseptere at det skal være tariffavtale i bedriften, og at begge parter får et godt samarbeid for å løse opp i samarbeidsforholdene, slik at en ikke får sykmeldinger grunnet trakassering av ansatte.

Er vi i ferd med å tape kampen?



Av: Geir Ove Bernhoff

Vi opplever for tiden et sviktende arbeidsmarked med konkurser, oppsigelser og permitteringer. Situasjonen har ført med seg et betydelig prisfall og en mye skarpere konkurranse i markedet. For mange er situasjonen prekær og vi har sett priser på under 300 kroner timen for utleie av elektrikere. Offentlige anbud er så lave at det ikke er mulig for tariffbundne og seriøse bedrifter å konkurrere om dem. Det er under slike forhold spesielt viktig å stå sammen!

Gjennom en lang tradisjon med høy organisering, et tett og ansvarlig samarbeid med arbeidsgiver og myndigheter, har vi oppnådd en veldig bra inntektsfordeling med små lønnsforskjeller og med en høy produktivitet i Norge. Dette har vært en av grunnpillarene for vår velferdsstat og vårt effektive og omstillingsdyktige næringsliv. Denne balansen står nå under sterkt press, med et betydelig innslag av underbetalt arbeidskraft fra Øst-Europa, arbeidslivskriminalitet og en synkende organisasjonsgrad.

Useriøse bedrifter

I Rogaland opplever vi at elektrofirma uten organisering og tariffavtaler får større og større markedsandeler, noe som gjør det vanskeligere for seriøse, ta-

riffbunnede bedrifter å konkurrere. Drivkreftene for arbeidsinnvandring er, og vil være sterke fremover. Dette innebærer en stor fare for at tariffert lønn og arbeidsvilkår undergraves. Vi opplever også at enkelte bedrifter legger press på de tillitsvalgte for å dumpe lønnen under tariff, noe som lite sannsynlig vil hjelpe i konkurransen mot useriøse firmaer med underbetalt utenlandske arbeidstakere. Skal vi kunne konkurrere lønnsmessig mot disse må vi ned i under 150 kroner timen.

Hva blir resultatet?

Hva blir resultatet hvis denne utviklingen får fortsette i uforminsket grad? Høyere arbeidsløshet og mye lavere inntekter blant nordmenn flest. Skatteinntektene

*«Redusert
organisasjonsgrad i
arbeidslivet er et
samfunnsproblem»*

til stat og kommune går betydelig ned, noe som går utover våre velferdsgoder, slik som skole, sykehus, eldreomsorg etc. Høyere utdanning, rask og god behandling på sykehus, god eldreomsorg og barnehageplass blir forbeholdt de rike. Når lønningene senkes går også vår kjøpekraft ned, bedriftene får ikke solgt like mange varer, som igjen må si opp sine ansatte. Det blir langt færre fast ansatte til erstatning for midlertidige dårlig betalte jobber. Og som i USA må hver familie har flere jobber for å kunne komme seg gjennom hverdagen. Velferdsstaten råtner på rot.

Samarbeid

Situasjonen krever samarbeid mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter. Det er kun når vi samarbeider at vi kan få bukt på dette problemet. Derfor er det med bekymring vi ser at organisasjonsgraden er synkende, spesielt i privat sektor. Av denne grunn må vi se på redusert organisasjonsgrad i arbeidslivet som et samfunnsproblem.

ORGANISER!

«Ikke kast bort tiden med å sørge over meg – ORGANISER!» Joe Hill, en av USAs største faglige agitatorer på 1920 tallet skrev dette i sitt siste brev fra fengselscellen mens han ventet på eksekusjonspelotonen, til hovedkassereren i IWW (Industrial Workers of the World). Og dette sier vi i dag også. For at vi skal beholde styrkeforholdet i Norsk arbeidsliv er det av aller største betydning at vi klarer å snu trenden mot den synkende organisasjonsgraden. Oppslutningen er et være eller ikke være.

Verving er ikke en enmannsjobb. Det er ikke bare den tillitsvalgte som skal verve. Hele klubben må trå til når det skal verves. Alle medlemmer må bli ver-

vere. Den beste verver er den du jobber sammen med til daglig.

Stort potensiale

Etter sommeren tar bedriftene inn nye lærlinger. Her har vi et betydelig potensiale. Dessuten er lærlingene mye lettere å verve enn en gammel og sær montør som har gjort opp sin mening for lenge siden. Lærlingenes holdninger skal formes av oss organiserte og ikke av de uorganiserte. Påstanden om at lærlingene er nok beskyttet og derfor ikke trenger å organisere seg faller på sin egen urimelighet. Dersom en uorganisert lærling stryker til fagprøven har han/hun ikke rett

til å stå i stilling til ny prøve er tatt. Dette har en organisert lærling rett på. En organisert lærling blir som regel mye bedre fulgt opp enn en uorganisert lærling. Lærlingen får også gratis forsikringer gjennom læretiden, noe som i praksis oppveier for hele kontingenten det første året av læretiden. Hvis en lærling ønsker å gå videre på

skole etter endt læretid kan han søke om LO stipend som for tiden er på kr. 17 000,- per år. For å kunne søke på dette stipendet må du har vært medlem i minimum 3 år. Som medlem kan lærlingen i tillegg søke på et opplæringsstipend som deles ut av EL & IT Forbundet.

Det er også viktig at alle har fokus på å verve utenfor egen klubb. Hva med alle de bedrifter som konkurrerer oss ut pga. de ikke har kostnader med å betale AFP, tariffgebyr, overtidstillegg eller tilfattet lønn. Her har vi et stort vervepotensiale som vil gagne oss alle dersom vi får dem organisert og over på tarifflønn.

Det er et stort potensiale der ute.

«ORGANISER»;-)





Av: Øivind Wallentinsen

Det har i en tid vært skapt noe usikkerhet rundt spørsmålet om en arbeidstaker har krav på lønn mellom oppdrag eller ikke. Det er bare å slå fast med en gang at arbeidstakere, som er ansatt i en bedrift der Landsoverenskomsten for elektrofag gjelder, skal ha lønn mellom oppdrag.

Uansett hvor kreative bedriften har vært da de laget ansettelseskontrakten, så skal de betale arbeidstakerne lønn mellom oppdrag. Det ble 20. April 2015 underskrevet en protokoll på dette mellom EL & IT Forbundet og Norsk Teknologi.

Hvis noen er usikre på hvordan dette skal forstås og praktiseres ta kontakt med fagforeningen på firmapost@rele.no eller 51 84 04 50.

Protokoll 2015.04.16

Landsoverenskomsten § 3 B

Ar 2015 den 4. mars, 18. mars og 16. april er det avholdt forhandlingsmøter mellom partene Norsk Teknologi og EL & IT Forbundet angående en generell fortolkning av Landsoverenskomsten § 3 B – Lønn for ledig tid.

Til stede:

Fra EL & IT Forbundet:
Jan Asarmoen
Trond Løvstakken

Fra Norsk Teknologi:
Ingar Tukun
Cathrine Aspestrand

Saksbeskrivelse:

Saken har sin bakgrunn i flere henvendelser som organisasjonene har mottatt om forståelsen av LOK § 3 B i forhold til bemanningsbyrå som er bundet av Landsoverenskomsten for Elektrofag (LOK) og som overfor sine ansatte har benyttet ansettelsesavtaler som inneholder at de ansatte er «fast ansatt uten garantilønn». Videre om denne kontraktsformen er tariffstridig når de ansatte fra bemanningsbyrå ikke har hatt lønn mellom oppdrag og i de perioder bedriften ikke har hatt arbeid å tilby den enkelte ansatte. Saken er dermed en generell fortolkning av LOK § 3 B.

LOK § 3 B lyder: «Når det oppstår ledig tid og arbeidstaker ikke blir beskjeftiget av arbeidsgiver pga. manglende oppdrag eller kartlegging, skal den medgatte tid betales med lønn jf. § 3 A og C.»

Partene Norsk Teknologi og EL & IT Forbundet er enig om:

Når det oppstår perioder hvor arbeidsgiver ikke kan sysselsette de ansatte mellom oppdrag er dette forholdet regulert i LOK § 3 B.

Tariffpartene er enig om at det ikke er grunnlag for å unnta bemanningsbedrifter den tariffforpliktelse som følger av Landsoverenskomsten for elektrofagene § 3 B – Lønn for ledig tid.

Oslo 20. april 2015

EL & IT Forbundet


Trond Løvstakken

Norsk Teknologi


Ingar Tukun

Ny portal Landsoverenskomsten

På forbundets hjemmesider www.elogit.no, er det opprettet en ny portal for alt som omhandler vår tariffavtale, Landsoverenskomsten. Her finner du både den gjeldende overenskomsten og våre tidligere avtaler. Du finner også Offshore-avtalen og de siste lønnsatsene ved mellomoppgjøret. Et viktig område på denne portalen er protokoll databasen hvor du finner alle protokoller som er tvistet mellom EL & IT Forbundet og Norsk Teknologi. Her følger en brukerveiledning over hvordan du skal logge deg inn og finne fram på portalen.



1. Logg deg inn på EL & IT Forbundets hjemmeside www.elogit.no
2. Trykk på valget «Tillitsvalgte»
3. Velg «Installasjon/LOK området»
4. Velg «LOK-portalen»
5. Velg »her« i teksten (pil)



6. Skriv inn ditt mobilnummer i første felt (ditt mobilnummer må være registret på min side)
7. Legg inn passordet som du da får tilsendt på SMS

NB! For dem som ikke har tilgang til mobiltelefon. Gå til min side og logg inn via medlemskortet.

Du får da tilgang til portalen



1 mai 2015

Av: Geir Ove Bernhoff



På tross av at 1. mai i år havnet på en fredag og været var ypperlig til å nyte på hytta, var det store deltakelse i årets 1. mai-tog. Sannsynligvis har folk fått nok av den blå-blå regjeringens rasing av norsk arbeidsliv. Dette vist igjen på årets paroler, slik som «Forsvar Arbeidsmiljøloven», «Nei til søndagsåpne butikker» og «Ja til velferdsstaten – Nei til outsourcing og privatisering».

I by-parken var det 1. mai-komiteens leder Rolf Bersås som holdt åpningstalen. Hovedtaler var stortingsrepresentant Eirin Kristine Sund fra Arbeiderpartiet.

Eirin mente det var en stor ære å få være hovedtaler i Stavanger på denne dagen, en by hvor hun føler seg hjemme i.

«I år skal vi koste de borgerlige ut av Stavanger, Oslo, Bergen, Trondheim og Tromsø, i år som det er kommune- og fylkestingsvalget», åpnet Eirin med. «Siden jeg har mitt hjerte hos Arbeiderpartiet må det være Cecilie Bjelland som skal bestyre denne butikken i Stavanger, men jeg ønsker også at Eirik Faret fra SV skal være med. Vi har også tenkt at vi skal overta fylket.

Når jeg ser så mange mennesker som er her i dag,

og hører hvor mange som deltar rundt om i landet, så viser dette at folket nå går ut i gatene for å gi beskjed om at nok er nok.

Jeg kjenner at jeg blir mer og mer irritert når Fremskrittspartiets ungdom kommer ut med sine kampanjer på sosiale medier, hvor de mener at 1. mai har utspilt sin rolle. Til dette vil jeg si, tenk hvor vi er nå i forhold til utviklingen. Tenk hvor vi var og tenk hvor vi skal. Tenk tilbake. Tenk på fyrstikkerarbeiderne i Oslo, kvinnene som i 1889 sa fra at nå er det nok. De protesterte mot umenneskelige arbeidsvilkår. Etter 6 ukers streik måtte de gjenoppta arbeidet sitt uten å ha vunnet noe som helst, men det de vant var bevisstheten om å stå sammen for å bedre sin situasjon. Det var disse kvinnene som var forløperne til da-

gens kvinnebevegelse. Tenk hvordan det hadde vært om ikke menn og kvinner i arbeiderbevegelsen hadde reist seg opp og tatt denne kampen. Hvis vi glemmer hva disse og vi har fått til, kan vi også lett glemme hva vi mister. I dag ser vi også mange plakater til forsvar for Arbeidsmiljøloven. Tenk på alle kvinner og menn som fikk på plass denne Arbeidsmiljøloven som vi har hatt frem til i dag.

Mange av dere har vært med å kjempe de ulike kampene som har gjort Norge til et av de få landene i verden hvor det er enkelt å kombinere arbeidsliv med resten av vårt liv. Men, ingenting er vedtatt en gang for alltid. Rettferdighet, rettigheter og likhet blir utfordret hele tiden og lagt press på gang på gang. Vi står nå midt oppe i en verdikamp. Hvilken retning ønsker vi for samfunnet og hvor skal Norge gå. Nå er det viktige slag som står mellom de borgerlige og arbeiderbevegelsen både i Norge og internasjonalt hvor det er viktig at vi står sammen. Globaliseringen, fri flyt av varer og tjenester, store økonomiske forskjeller både innad og mellom enkelte land. Dette bærer verden stor preg av i dag. I Sør-Europa står nesten en hel generasjon av ungdommer opp om morgenen til ingenting. I Portugal, i Spania og i Hellas. Det går en dyp skillelinje mellom høyre og venstresiden i politikken og mellom rødt og blått i det politiske landskapet.

Den dagen da jeg i sammen med Hallgeir Lange-land i 2005 kunne stemme ned Bondevikregjeringens forslag endringer i Arbeidsmiljøloven var en av de største dagene i mitt liv. Dette var mulig fordi vi hadde flertall på Stortinget. Men, dette beviser at ingenting varer evig når vi nå ser at den Høyre og Frp går tilbake og innført disse endringene nok en gang. Vi skal vise dem ved neste valg at denne endringen



*Stortingsrepresentant fra Arbeiderpartiet, Eirin Sund, var hovedtaler i Stavanger
Foto: Geir Ove Bernhoff*

blir midlertidig.

Det er klassisk Høyrepolitikk med å gi mer og mer til arbeidsgiverne og kapitaleierne. Mantraet går på krav til effektivisering, til privatisering og mer fleksibilitet for arbeidsgiverne. «Omstilling» sier Statsminister Erna Solberg. Deres omstilling betyr mer utrygghet og mindre frihet for folk flest. Situasjonen internasjonalt er tøff, og norske selskap konkurrer i det internasjonale markedet. Det kommer til å bli enda verre enn det er. Presset på våre lønninger, på helse, på miljø, på sikkerhet og på sosial dumping som vi ser bare mer og mer av, og ikke minst mere og mer kriminalitet i arbeidslivet. Det er sterke krefter som nå trekker i retning av større forskjeller og vi ser etableringen av A, B og C lag i arbeidslivet. Vi må som gruppe stå samme i mot dette som skjer, og vår første kamp stå ved kommune- og fylkestingsvalget i år.

Det var stor deltagelse i 1. mai toget i Stavanger. Foto: Geir Ove Bernhoff





Klubben vant frem og fikk utbetalt fagarbeidertillegg på ventelønn

Fagarbeidertillegg

Av: Erdogan Cayli

Det skal lønne seg å være medlem. Dette viste klubbleder i EL & IT klubben Apply Resources, Erdogan Cayli, da han ikke ville gi seg da bedriften nektet å utbetale fagarbeidertillegg på medlemmenes hvilelønn.

Klubben hadde lenge diskutert med bedriften om det skulle betales fagarbeidertillegg for hviletid. Siden jeg også sitter i styre i Rogaland Elektromontørforening så har jeg tatt opp saken med de andre klubbene, de var også usikre på om vi hadde krav på det. Men vår trofaste organisasjonssekretær, John Helge Kallevik, var temmelig sikker på at vi hadde krav på dette. Svaret var veldig enkelt: *fagarbeidertillegget LOK § 3C, skal betales for samtlige timer. Dette gjelder også for hviletid!*

Klubben vant

Klubben bestemte seg for å tviste denne saken. Vi har lagt utarbeidet en uenighetsprotokoll og sendte denne inn for viderebehandling den 16.12.2014. Allerede den 17.4.2015 fikk vi en løsning på uenigheten. Det ble oppnådd enighet mellom partene Norsk Teknologi og EL & IT Forbundet. Satsen for ventetid offshore viser til Landsoverenskomsten (LOK) § 3 C der det fremkommer at fagarbeidertillegg skal betales for samtlige timer. Dvs. LOK §§ 3 A + 3 C, «*var det ikke det John Helge Kallevik sa*» :-)

Ventelønn og stå utover tur

Av: Erdogan Cayli

Da bedriften Apply Resources skulle gjennomføre en revisjonsstans på Brage-plattformen fikk klubben problemer med bedriften som ikke ville anerkjenne medlemmenes rett til ventelønn for dem som skulle stå utover tur. Klubbleder i EL & IT Klubben Apply Resources, Erdogan Cayli, tok tak i denne saken. Her er hans beretning:

Hele saken begynte da vi skulle jobbe nattskift på Brage. Vi hadde signert en protokoll 15.4.2014 om nattarbeid i forbindelse med revisjonsstans på Brage i perioden 26.4.2014-17.5.2014. Klubben hadde tilsluttet seg søknaden som var godkjent av hovedverneombudet. Vi hadde også påpekt at nattarbeid ikke kunne ha en varighet utover 14 dager. Det var totalt 5 ansatte som skulle mobiliseres på dette nattarbeidet.

Bedriften mobiliserte «ved en feiltakelse» medlemmer på nattarbeid utover avtalte 14 dager og helt opp til 3 uker. Avtale om å stå utover tur ble gjort med den enkelte. Det ble ikke gjort avtaler utover det som fremkommer i protokoll av 15.4.14(nattarbeid). Bedriften hadde ensidig brudd protokollen. Det var ikke avtalt endring i arbeidsplan jf. Offshoreavtalen pkt. 3.7.4. Bedriften hadde også avvist kravet om hviletidsbetalingen.

Observante medlemmer som kontaktet klubben. De som registrerte ventelønn(hviletid) i fht. forlenget tur fikk timene i retur, fordi bedriften ikke var enige med de ansatte og avviste derfor hviletidstimen. Engasjerte medlemmer etterlyste om det forelå en avtale mellom bedriften og klubben. De ville ha svar! Medlemmene var klar over bedriftens drøftelse og informasjonsplikt. Ingen av de involverte hadde fått info om de ikke hadde krav på hviletid.

Dette ble en prinsippsak å få dette i gjennom, slik at ting blir mer ryddig neste gang. Det ble mye snakk om dette og dårlig stemning ombord når sanne ting plutselig dukker opp.

Krav om drøftelser

Det er i utgangspunktet ulovlig å være ute offshore



*Klubbleder i EL & IT Klubben Apply Resources, Erdogan Cayli
Foto: Geir Ove Bernhoff*

lengre enn 14 dager, men bedriften kan utvide dette med 7 døgn etter å ha drøftet det med tillitsvalgte. Da holder det ikke å nevne det for tillitsvalgte i en eller annen forbindelse. Det må faktisk gjennomføres drøftelser eller så må en ha klare rutiner på hvordan dette skal håndteres, og det må være skriftlig.

EL & IT Klubben har påpekt ovenfor bedriften flere ganger at arbeid utover avtalt oppholdspe-riode skal avtales med tillitsvalgt. EL & IT Klubben har vist til 2 enighetsprotokoller, hvor den ene er mellom EL & IT Forbundet og Norsk Teknologi (21.4.1997) og mellom LO og NHO (29.5.2007). For øvrig viser LO – NHO til tidligere enighet mellom EL & IT Forbundet og Norsk Teknologi fra 1997.

EL & IT Klubben krevde at den enkelte utbetales sitt tilgodehavende.

Klubben vant saken

Saken ble tvistet og sendt for viderebehandling 24.9.2014. Som erfart fra tidligere tvister så tenkte vi også denne saken skulle ta lenger tid, men så fikk vi en mail fra fagforeningen 17.4.2015 om at det ble enighet mellom partene Norsk Teknologi og EL & IT forbundet. Og det lyder slikt: «*Endring av arbeidsplaner var inngått med den enkelte arbeidstaker og med de tillitsvalgte, og er således ikke i tråd med offshoreavtalens bestemmelser. Det skal derfor betales ventetid for hvileperiodene offshore etter satsene i pkt. 13.4.*»

Informasjonen ble sendt både til bedriften og medlemmene.

Det skal lønne seg å være organisert.



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

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

Man kan begynne med Hovedoppgjør kontra mellomoppgjør. Enkelt fortalt, er et hovedoppgjør i alle partalls år, mens mellomoppgjør er i oddetalls år. Det vil si at i år(2015) vil vi ha et mellomoppgjør. Men hva er forskjellen? Enkelt forklart er det i et hovedoppgjør de store forandringene skjer med vår tariff (LOK – Landsoverenskomsten), mens det i mellomoppgjøret kun skjer justeringer, som ble avtalt i hovedoppgjøret. Historisk, har det allikevel i den senere tid vært størst lønnsøkning i mellomoppgjøret.

Hvordan er så lønna til en lærling oppbygd?

I forbindelse med reform 94, ble partene i arbeidslivet enige om hvordan lærlingene skulle lønnes. Det ble enighet om at en lærling skulle i løpet av sin læretid, tjene ca. det samme som en montør ville i løpet av et år.

All lønn for både montører og lærlinger blir samlet i § 3 i LOK. Her blir lønnen delt inn i bokstaver A, B, C, D, E. Under 3 A (dvs. § 3 og punkt A), blir det som omhandler lærlinger, beregningsgrunnlag og lønn samlet. Man bør også legge merke til hva lønnen for arbeidstaker uten fagbrev er, da dette er utgangspunktet for overtidslønnen til en lærling. Mange lønnes feil her. Pr. dags dato er lønnen til arbeidstaker uten fagbrev kr 174,35.

Det vil si at en lærling som jobber en time 100 % overtid, skal minimum ha kr 174,35 for timen man jobber, PLUSS KR 269,58 som er overtidssatsen, summen blir da kr 443,93. Dette gjelder uansett hvilket halvår man er i, bortsett fra 9. halvår.

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

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

Kvinnenettverk



*Kvinnenettverket i Rogaland med Therese Anita Holmen i spissen
inviterer til fest*

Til ALLE JENTER i Rogaland Elektromontørforening

KVINNETTVERKET ROGALAND

inviterer til fest med litt faglig innhold

Sett av **11. september** da blir det tjo og hei og mye gøy i lokalene våre i Lagårdsveien 124.
På programmet står grilling og kos, sosialt samvær og litt faglig info som kan være nyttig.

Hvis dere har spørsmål ta kontakt med Therese Anita Holmen på mobil: 90162874

Noter ned datoen nå, så kommer invitasjonen når det nærmer seg

Therese: taniholm@online.no

Elisabeth: elisabeth.danielsen@gmail.com

Mette: mka-ro@online.no

Stafettpinnen

Av: Even Moe Egenes

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 Even Moe Egenes, klubbleder i Solland Elektro som har fått utfordringen.



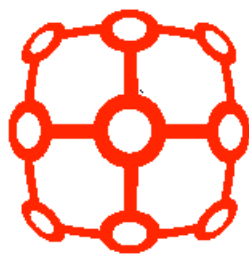
*Klubbleder i EL & IT Klubben Solland Elektro, Even Moe Egenes
Foto: Geir Ove Bernhoff*

Hei, jeg heter Even Moe Egenes, jeg kommer fra en liten plass som heter Bjørheimsbygd og er klubbleder i Klubben Solland Elektro.

Jeg begynte min karriere som lærling i Solland i 2011, og tok fagbrev som telekommunikasjonsmontør i februar 2014. Jeg driver primært med alarm og sikkerhet.

Jeg tok over som klubbleder etter årsmøtet i 2014. Det ble en litt kaotisk tid, da det var

mye som måtte læres på kort tid. Heldigvis så har jeg vært så heldig at vi har ett godt klubbstyre, med mye bra kompetanse. Jeg begynte med verving ganske tidlig, og i 2014 ble det 8 nye medlemmer i Solland. Dette er veldig bra for en bedrift med under 40 ansatte! Pr. Dags dato er det 5 ansatte som ikke er organisert, og snart begynner ett nytt kull med lærlinger som skal verves.



DISTRIKT ROGALAND
Lagårdsveien 124, 4011 Stavanger

EL & IT
FORBUNDET

Telefon 51 84 04 90 Telefaks 51 84 04 80 E-mail elogit.rogaland@rele.no

Vi inviterer til HMS konferanse den 29 og 30. september 2015.



Distriktets HMS konferanse som HMS utvalget arrangerer. Dette er en konferanse for verneombud, hovedverneombud og tillitsvalgte med HMS oppgaver / interesser som mål!

Konferansen er å se som opplæring og deltakerne kan da kontakte sin arbeidsgiver for å få dekket deltakelsen av arbeidsgiver. Hvis ikke vil distriktet utbetale tapt arbeidsfortjeneste.

Tidspunkter: Start dag 1. Kl. 10.00 til ca kl 17.00 Middag kl 1900.
Start dag 2. Kl. 09.00 til ca kl 14.00

Sted: Quality Hotell Residence, Sandnes.

Transport: Alle som trenger transport tar kontakt med EL & IT Distrikt Rogaland.

Overnatting: Gi melding om behov for overnatting ved påmelding slik at rom på Quality Hotell Residence blir reservert .

Stipend: Det vil bli utbetalt tapt arbeidsfortjeneste for de som ikke får dekket det av bedriften.

Påmelding: Distrikt Rogaland på telefon: 51840490 eller mobil 91300026.
E-post: elogit.rogaland@rele.no

Ytterligere opplysninger om kurset fås av HMS leder Terje Hansen. Telefon. 99 34 76 03 eller E-post: terje.hansen2@akersolutions.com

Påmeldingsfrist: 20.09.15

PROGRAM



- Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning ved Sissel Bukkholm Petroleumstilsynet
- Forandringer i Arbeidsmiljøloven – ved Øivind Wallentinsen Rogaland Elektromontørforening.
- Kjemisk arbeidsmiljø – ved Jakob Nærheim sjefsingeniør arbeidsmiljø Statoil
- Arbeidslivskriminalitet – ved Gro Ellingsen Arbeidstilsynet
- Språk sikkert og arbeidskultur – Ved Viggo Østbø rådgiver språk og kultur – Smi human
- Mobbing, sykefravær, permittering og oppsigelser – Ved Bente Arntzen Psykolog- Aker Care.

Velkommen til 2 spennende HMS dager som vil gi påfyll til videre arbeid med viktige spørsmål innen Helse, miljø og sikkerhet!

For HMS utvalget Distrikt Rogaland, Terje Hansen, leder.



*Kjetil Hansen viser hvor styrken til Sector Alarm klubben ligger.
Foto: Geir Ove Bernhoff*

Stor deltakelse på våre kurs

Av: Geir Ove Bernhoff

Det har vært et travelt vårsemester hvor EL & IT Rogaland i samarbeid med Rogaland Elektromontørforening har gjennomført 6 kurs for medlemmer og tillitsvalgte, med et snitt på over 25 deltakere per kurs. Dette er et viktig arbeid. Å lære opp våre medlemmer og tillitsvalgte betyr sterkere klubber og fagforeninger. Kunnskap er makt.

Det siste kurset ble kjørt på vakre Utstein Kloster Hotell på Mosterøy. Temaet på dette kurset var klubbstyrene, hvor klubbenes egen utfordring stod i sentrum. Klubbstyrene jobbet her aktivt med egne problemstillinger og oppgaver. Klubbstyrene fikk oppgaven om å skrive opp sin egen klubs styrke og svakhet. På denne måten fikk styrene et godt utgangspunkt å jobbe videre med. Her kom det tydelig frem at klubbstyrene ønsket å bedre kommunikasjonen med egne medlemmer. Til tettere kommunikasjon det er mellom medlemmene og tillitsvalgte i klubben, desto sterkere klubb.

På ungdomskurset ble det fokusert på ungdomens plass i arbeidslivet, organisasjonslivet og samfunnet for øvrig. Det er viktig at ungdommen blir bevisst over sin posisjon og muligheter i arbeidslivet. At de lærer å kreve sin rett. Det er ungdommen som er fremtiden og derfor må ungdommen søke innflytelse der hvor fremtiden skapes. Ungdommen ble utfordret ved at alle måtte utarbeide med eget innlegg og fremføre det på talerstolen.

På det grunnleggende kurset for medlemmer og tillitsvalgte var det lov og avtaleverket som sto i fokus. Her fikk kursdeltakerne prøve seg i forhandlinger

mot «ledelsen». Det ble lagt opp til at forhandlingene skulle være så realistiske som mulig.

Til høsten planlegges det å kjøre et videregående kurs for tillitsvalgte, et ungdomskurs, og mest sannsynlig enda et kurs som tar for seg nedbemanninger og oppsigelser.

For 2016 oppfordres alle klubbene og medlemmene til å sende inn forslag på kurs som de ønsker at Rogaland Elektromontørforening skal kjøre.

Meld deg på kurs du også. Alle kurs i fagforeningen betales med tappt arbeidsfortjeneste som tilsvarer full lønn.

*Mye og fantasi på kursdeltakerne
Foto: Geir Ove Bernhoff*



*Klubbstyren i CGI arbeider med en protokoll
Foto: Geir Ove Bernhoff*



Reiseforsikring som er knyttet til medlemskapet i EL & IT Forbundet



En av forsikringene som de fleste medlemmene har er reiseforsikringen.

Du kan logge deg inn på LO favør sine internettsider www.lofavor.no

så vil du se hvilke forsikringer og vilkår som du har i tilknytning til medlemskapet. Du kan også laste ned LO favør app'en på Google play eller App Store.

Standard reiseforsikring gir deg blant annet følgende fordeler:

- Du får dekket reiser av inntil 45 dagers varighet.
- Reiseulykke, reiseavbrudd, hjemtransport, reisegods, forsinkelse, reisesyke og reiseansvar dekkes
- Du får dekket alle typer ferie- og fritidsreiser med minst en overnatting. Det er ikke krav til overnatting hvis reisen foregår med fly
- Ansvarsforsikring er inkludert

Planer om langtidsferie?

Reiseforsikringen gjelder for reiser med inntil 45 dagers varighet, men du kan velge å utvide den til å gjelde i inntil 60, 90, 120 eller 180 dager ved lengre ferieopphold i utlandet.

LO favør Reiseforsikring kan utvides både med Toppdekning og antall reisedager.

- Inkluderer fordelene under Standard reiseforsikring

- Ingen krav til overnatting eller flyreise
- Ulykkesforsikring som gjelder hele døgnet - også utenom reiser
- Forsikringen har ingen egenandel - med unntak av behandlingsutgifter etter ulykkesskader
- De fleste forsikringssummer doubles

Reiseforsikringen ble utvidet med toppdekning fra 1.1.2014. Noen av de viktigste utvidelsene er:
2.1 Utvidelse av forsikringssummer i standardvilkåret

Hva:	Erstattes inntil:
Peronlige eiendeler	Per person kr 30 000 Hvis flere sikrede reiser sammen kr 60 000 per skadetilfelle
Reisedokumenter/pass	Per person kr 15 000
Penger	Per skadetilfelle kr 6 000

Dersom sikrede kommer for sent til forhåndsbetalt transport, erstattes nødvendige og dokumenterte reiseutgifter for å innhente den fastlagte reiseruten. Forsinkelsen må skyldes værforhold, teknisk feil og/eller trafikkuhell med transportmiddelet sikrede reiser/skal reise med. Det skal beregnes minst 2 timer til neste transportetappe.

Innhenting av fastlagt reiserute	Per person kr 20 000 Forsinkelse, Hvis flere sikrede reiser sammen kr 50 000 per skadetilfelle
Overnattingsutgifter ved innhenting	Per person kr 2 000 Hvis flere sikrede reiser sammen kr 6 000 per skadetilfelle
Ulykke invaliditet	Voksne inntil fylte 70 år kr 300 000
Ulykke	Barn inntil fylte 20 år kr 500 000
Ulykke død	Voksne inntil fylte 70 år kr 300 000 Ulykke
Behandlingsutgifter	Voksne kr 10 000 Ulykke, Barn kr 25 000
Annulleringsomkostninger	Per person kr 30 000

Hvis flere sikrede reiser sammen kr 100 000 per skadetilfelle. Innen samme forsikringsår totalt kr 100 000.

Vi anbefaler dere å gå inn på lofavør www.lofavor.no å lese vilkårene i sin helhet. Medlemsnummeret står på medlemskortet som alle medlemmer har fått tilsendt.

Ferieavvikling under sykdom, permisjon, arbeidskamp mv.

Ferielovens § 9.

Av John Helge Kallevik



Nå får du ferie igjen dersom du er syk minst 1 dag i ferien.

Ferieloven er en rettighet alle arbeidstakere i Norge har. Loven gir deg rett til 4 uker (25 dager) ferie i løpet av ferieåret og feriepenger på 10,2%. Er du omfattet av tariffavtale har du rett til 5 uker ferie med 12 % feriepenger.

Utdrag fra store norsk leksikon: Ferieloven av 1947, som opprinnelig gav rett til 3 ukers ferie. Denne retten ble i 1964 utvidet til 4 uker (24 virkedager), og i 1976 ble det for arbeidstakere over 60 år innført rett til ytterligere en ferieuke. I 1981 ble feriens lengde etter loven utvidet til 30 virkedager, men slik at de 6 ekstra feriedagene skulle innføres gradvis; den første dagen ble innført f.o.m. ferieåret 1982/83 (Gro dagen). Ferieloven av 1988 setter ferien til 25 virkedager; 31 dager for personer over 60 år.

I år 2000 var LO og forbundene i streik for den 5. ferieuke. LO vant frem etter ca 1 uke i streik.

Vi tar for oss de nye endringer vedrørende sykdom før og i ferien.

Ferieavvikling under sykdomsfravær mv. Hjemlet i ferielovens § 9:

Arbeidstaker som blir helt arbeidsufør før ferien, kan kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag vedkommende arbeidstaker skulle hatt før ferien.

Nytt er: Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør i løpet av ferien, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.

Tidligere måtte arbeidstaker ha vært helt arbeidsufør minst 6 virkedager før en kunne få igjen ferie. Dette er endret til å gjelde fra dag 1. Det som er likt er at det må dokumenteres med legeerklæring.

Når det gjelder begrepet virkedager i ferieloven regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager som virkedager. Det betyr at i feriesammenheng regnes en vanlig lørdag som virkedag.

Foreldrepermisjon og ferie:

Arbeidsgiver kan ikke legge ferie for arbeidstaker uten samtykke i permisjonstiden og mottak av foreldrepenger etter folketrygdloven. Samme gjelder for fedre- og omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel jf arbeidsmiljøloven.

Allikevel kan arbeidstaker kreve å avvikle

ferie hvor en samtidig får ytelser fra folketrygdloven eller får ordinær lønn i henhold til Landsoverenskomsten § 16 nr 14. Så derfor kan arbeidstaker kreve fastsatt ferie utsett. Dette gjelder ferie som er samtidig som en har permisjon.

Ikke avholdt ferie i ferieåret:

Ferie (til gode) som ikke er avviklet må overføres til året etter, og kan ikke tas ut i penger. Det eneste gyldige grunnen for å få utbetalt feriepenger for feriepenger for ferie som ikke er avviklet er dersom arbeidsforholdet opphører. Sluttes du så skal det foretas en sluttavregning av hva du har fått utbetalt i feriepenger, forbrukte feriedager, og hva du har krav på av feriepenger og feriedager.

Opphør av arbeidsforhold:

Loven sier:

Ferielovens § 11 - (3) (*Utbetaling ved opphør av arbeidsforhold*)

Opphører arbeidsforholdet, skal alle opptjente feriepenger utbetales siste vanlige lønnsdagsdag før fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, kan utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjør.

I utbetalingen *kan* det gjøres fradrag med et beløp som utgjør 1,4 prosent av det feriepengegrunnlag som er opptjent **hos vedkommende arbeidsgiver** i det forkortede opptjeningsår **1. mai – 31. desember 1988**.

Rapport fra utvalgene

Rapport fra oljeutvalget juni 2015

Av: Leif-Egil Thorsen



Leder av Oljeutvalget,
Leif-Erik Thorsen

Oljeutvalget i Rogaland avholdt siste møte 5. mai 2015.

Saker som ble diskutert i møte:

Syssettsituasjonen innen bransjen:

Utvalget diskuterte utfordringene som er innen spesielt den oljerelaterte

bransjen for tiden.

Det er flere tusen ingeniører som har mistet jobbene sine det siste året, og det er og nå startet opp med å ramme montørstaben i flere bedrifter for fullt. I noen av utvalgets medlemsbedrifter så er det allerede oppsagt flere montører. Noen har noen permitteringer, mens andre har klart seg uten hverken oppsigelser eller permitteringer frem til nå. Men det meldes dessverre fremdeles om usikkerhet hos flere av bedriftene. Det begynner nå å spre seg på samme måte på installasjonssiden også, da en merker stans i bygging av næringsbygg, blant annet.

Tariffoppgjøret 2015 (2. avtaleår), samt tariffoppgjøret 2016:

Utvalget gikk gjennom protokollene som er skrevet mellom partene for årets mellomoppgjør.

Det var positivt at EL&IT klarte å rette opp i den største feilen i beregningsgrunnlaget offshore, men utvalget mener at det fortsatt vil bli en underregulering på grunnlaget fremover i tid.

Egen artikkel om dette annet sted i Samleskinnen.

Utvalget ber medlemmene og klubbene forberede seg med forslag til krav til Landstariff-konferansen for LOK en, som skal avholdes i Lillestrøm 19-22 oktober. Frist for innlevering av forslag og eventuelle konferansedeltakere er satt til 3. september, så det er

rett etter ferien!

Aktivitetsuken for EL&IT:

Blir avholdt uke 38 og 39, og Oljeutvalget i Rogaland planlegger aktiviteter flere steder i perioden. Det vil bli besøk på arbeidsplasser, så hvis noen ønsker besøk på sin arbeidsplass, så er det bare å sende inn en melding til fagforeningen. Det vil bli grillfest, Quiz m.m rundt 18. september. Utvalget forbereder dette mer i neste møte som er 16. juni.

Medlemsmøte i Trondheim og Sør/Øst landet:

Det planlegges medlemsmøter i Trondheim og på Sør/Øst landet i løpet av høsten. Det vil bli sendt ut egen informasjon om dette til dem som bor rundt disse områdene, og vi håper at mange vil stille på disse arrangementene, da det er nøkkelen for at det blir arrangert hvert år.

Ansettelseskontrakter uten lønn mellom oppdragene:

Når det er lite å gjøre er det flere bedrifter som har endret ansettelsesvilkår. Dette vil ikke utvalget akseptere, og vi ber medlemmene om å følge med både sine egne og andre bedrifter på dette området. Det er enighet mellom partene EL&IT og NT om at dette ikke er lovlig.

Andre saker som ble diskutert i møtet:

Landsmøtet ble evaluert. Status på tvister ble informert om. Felleskonferansen i Aalesund 18-20 mai. Det ble orientert om saker behandlet i sentralt utvalg. Allmenngjøringsvedtaket som er gjort, der det egentlig er minstelønn som er allmenngjort.

Utvalget ønsker alle en riktig God Sommer!

Rapport fra Installasjonsutvalget

Av: Svernn Åge Johnsen



Leder av Installasjonsutvalget, Svernn Åge Johnsen

Den 20. april 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.

Permitteringer

Det går OK for bransjen, men bransjen er i ubalanse. Nordfylket er det bra med arbeid, mens sørfylket merker flere bedrifter en stadig større tørke på arbeid, selv om det er mye å regne på. Enkelte bedrifter har gått til skrittet og startet permitteringer av ansatte, og andre bedrifter er usikre på hva den nærmeste fremtiden vil bringe når det gjelder permitteringer/oppsigelser. Det er viktig at klubber setter seg inn i både de gamle permitteringsreglene og de nye som trer i kraft fra 1. juli 2015. Klubbene må også ha med seg i diskusjonen om hvordan klubben best kan ta vare på dem som bli permitterte i egen klubben

Det er viktig at vi tillitsvalgte får en oversikt om behov for innleie/ utleie, og varsle dette til fagforeningen.

Fokus på Likebehandling

Likebehandlingssprisset 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. Vi går nå inn i lokaleforhandlinger nå og da er det viktig at denne statistikken er så «fersk» som mulig slik at den kan for enkelte klubber bli brukt som et verktøy i forhandlingene.

Stort potensiale på verving

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 lærlinger. Det viser seg at vi kun når ut til ca 1/3 av alle lærlinger, og når vi snakker med uorganiserte lærlinger, 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.

Har dere spørsmål eller noen dere ønsker utvalget skal behandle er det bare å ta kontakt med fagforeningen.

***Installasjonsutvalget ønsker med dette
alle en riktig god sommerferie ;-)***

Rapport fra HMS Utvalget

Av: Arne Varhaug



Leder av HMS-utvalget, Arne Varhaug

Vi hadde vårt første møte i HMS-utvalget 9.april etter årsmøte i RELE 2014 26. mars.

Vi hadde kun små utskiftninger fra forrige år, stort sett grunnet medlemmer som skiftet arbeidsgiver.

Etter presentasjon av de enkelte medlemmene, gikk det meste av møtet til å evaluere byggeplassbesøket i Haugesund, planlegging av årets HMS-Konferanse og hvilke fokusområder vi vil ta med oss fremover. Det er blant annet;

Støv, Vibrasjon, Støy, Asbest, Kjemikalier, Lysforhold, Rømningsveier og Verneombudets tilstedeværelse på byggeplasser, samt endringer i Arbeidsmiljøloven og lovverket.

Ellers vil vi også bruke handlingsplanen for det sentrale HMS-utvalget i El & It-Forbundet som en rettesnor for arbeidet fremover.

Medlemmene av HMS-Utvalget 2015 er: Arne Varhaug, (leder) Terje Hansen, Roald Claussen, Ingar Saua, Bjarne Hustoft, Reidar B. Skjold, Erdogan Cayli, Truls Hugo Hermansen og Roar Gjesdal.

Vi oppfordrer ellers alle klubbene til å melde på noen av sine verneombud til årets HMS-konferanse til høsten, dette er et nyttig supplement til verneombudets faglige oppdateringer.

Rapport fra studieutvalget

Av: Reidar Skjold



Leder av studieutvalget,
Reidar Skjold

Studieutvalget hadde møte sist i Haugesund 21. mai i år.

Siden forrige utgave av Samleskinnen har Rogaland Elektromontørforening avholdt et klubbstyrekurs. Dette ble gjennomført den 27. til 29. mai på Utstein Kloster Hotell Mosterøy. Det var et kurs som satt klubbstyrenes egen situasjon i sentrum og hvor de fikk arbeide med egen situasjon og utfordringer. Hovedtemaene på kurset var organisasjon, klubarbeid og klubbens styrke, forhandlinger i egen klubb, bedriftsdemokrati, nedbemanning og oppsigelser, strategi og protokoller.

Utvalget vil informere om noen aktuelle kurs for våre medlemmer.

Er du nyvalgt verneombud og ikke har tatt 40t lov-pålagt grunnkurs i arbeidsmiljøutdanning, har AOF Haugaland dette med kursstart 31.08 og 19.10.2015. AOF Sandnes og Jæren : kursstart 08.09 og 27.10-2015. Vi vil gjøre dere oppmerksom på at lønn og utgifter skal dekkes av arbeidsgiver.

For de som har interesse av data, arrangerer AOF Haugaland ulike kurs og muligheter for å ta minidatakort. Ta studiekompetanse / påbygg kan og være aktuell for noen av våre medlemmer med kursstart 02.09. Fagskole HMS i Haugesund starter 08.09 og Stavanger 30.09. 2015. Dette er et studium for de som vil jobbe med og for mennesker, og som ønsker å jobbe med helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.

HMS konferanse skal arrangeres sammen med Distrikt Rogaland 29. og 30. sept. i Sandnes, målgruppe her er verneombud. Noen av temaene vil være ny arbeidsmiljølov, verneombud/AMU og Hovedverneombudets rolle, språk, mobbing/kultur og arbeidskriminalitet. Med andre ord et variert program med flere innledere fra ulike bakgrunn. Her har arbeidsgiver et ansvar med å ha et oppdatert verneombudsapparat. En delingsmodell er at arbeidsgiver dekker lønnskostnader og EL & IT tar konferanseutgiftene. Men, dette er ikke en absolutt betingelse for å delta på konferansen.

Planlagte kurs i høst :

- kurs for permitterte og oppsagde medlemmer i Rogaland planlegges tidlig i høst, hvis det er behov. Ønsker og behov bør bli synliggjort før sommerferien.
- Ungdomskurs i regi av Rele 4-6 nov.
- Videregående kurs for tillitsvalgte er planlagt september i regi av Distrikt Rogaland. Noen av temaene er konflikthåndtering, outsourcing, Excel, verving og ledelse.

God sommer!

For studieutvalget
Reidar Skjold

Klubber, medlemmer og lesere oppfordres til å komme med forslag til kurs som ønskes for året 2016 innen 24 september på e. postadresse.: firmapost@rele.no. Studieutvalget håper mange gode forslag.



Møte for tillitsvalgte i Stavanger og Haugesund

Av: Reidar Skjold og Geir Ove Bernhoff

Møte i Haugesund ble avholdt på gamle Slakthuset.

Den 26. mai og 8. juni ble det avholdt tillitsvalgskonferanser for klubbene under Rogaland Elektromontørforening. Disse møtene blir arrangert slik at fagforeningen kan informere de klubbtiltillitsvalgte om viktige tidsaktuelle saker. I tillegg til denne informasjonen er det også viktig å diskutere og få tilbakemeldinger fra klubbene på disse sakene, og de sakene som opptar klubbene. Slike møter er også gode samlingspunkt hvor klubbene kan bli kjente med hverandre og utveksle erfaringer.

Klubbene kunne stille med 2 representanter hver, og i Stavanger var det i overkant av 20 tillitsvalgte som stilte, mens det fra Haugalandet /Sauda deltok 11 tillitsvalgte på møte i Rogaland Elektromontørforening. Der var noen påmeldte som var forhindret å møte. Møte i Stavanger ble avholdt i fagforeningens egne lokaler på Lagårdsveien, mens det i Haugesund ble avholdt på gamle Slakthuset.

Vår leder Øyvind Wallentinsen og organisasjonssekretær John Helge Kallevik hadde fordelt oppgavene på sakslisten mellom seg. Sakslisten med hovedpoengene var følgende:

- Tariffoppgjøret
- Landstariffkonferansen på Lillestrøm til høsten
- Sysselsettingssituasjonen
- Endringer i Arbeidsmiljøloven fra 1. juli 2015
- Prøvenemder
- Verving
- Kurs for medlemmer og tillitsvalgte (av undertegnede)

- Klubbtilskudd
- Utdeling av vervepremie (ipad) til Anne Beathe Vargervik /Aibel

Klubbene ble oppfordret til å sende inn forslag på kurs som de ønsker at fagforeningen og distriktet skal avholde for tillitsvalgte og medlemmer i 2016.

Øivind gjennomgikk hvordan tariffprosessen fungerer på vår tariffavtale, Landsoverenskomsten. I 2016 skal EL & IT Forbundet gjennomføre hovedforhandlinger mot vår arbeidsgivermotpart, Norsk Teknologi. Før vi forbundet kan starte disse forhandlingene må vi utarbeide våre tariffkrav. I denne forbindelse oppfordret Øivind klubbene til å sende inn forslag på det de ønsker at EL & IT Forbundet skal forhandle om i dette tariffoppgjøret. Forslagsfristen til fagforeningen er 3. september 2015.

I år er det valg på nye prøvenemder. Fagforeningen oppfordret derfor klubbene til å komme med forslag på kandidater til prøvenemdene.

RETURADRESSE:
Rogaland Elektromontørforening
Lagårdsveien 124, 4011 Stavanger

Nytt styre i Rogaland Elektromontørforening



Foto: John Helge Kallevik

Rogaland Elektromontørforenings nye styre ble valgt på fagforeningens årsmøte den 26. mars 2015

Bak fra venstre: Sigurgeir Olafsson (*varamedlem*), Sverre Åge Johnsen (*styremedlem og leder for installasjonsutvalget*), Alf Jørgensen (*styremedlem*), Erdogan Cayli (*varamedlem*), Torleiv Erdal (*varamedlem*), Øivind Wallentinsen (*leder*), Karl Jørgen Eide (*varamedlem*) og Trond Sæle (*sekretær*).

Foran fra venstre: Arne Varhaug (*varamedlem og leder for HMS-utvalget*), Reidar Skjold (*styremedlem og leder for studientvalget*), Leif-Egil Thorsen (*kasserer og leder av oljeutvalget*), Geir Ove Bernhoff (*nestleder*) og Torkel Risanger (*varamedlem*).

Thor Einar Amundsen (*styremedlem*) og Christopher Fagerland (*styremedlem og ungdomsrepresentant*) var ikke til stede da bildet ble tatt.

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