



Nr. 3/2015 – Årgang 20

Samleskinnen

Medlemsblad for Rogaland Elektromontørforening

*Arbeidssituasjonen i Rogaland
Krav til tariffoppgjøret 2015
Skal vi avspises med smuler
Rettigheter ved permittering
Aktivitetsuke i oljemiljøet
Sommerpatruljen*



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

Kontormedarbeider:

Olga Kozlova 940 54 269

E-post: firmapost@rele.no

Organisasjonssekretær:

John Helge Kallevik

Mobil: 908 97 701

E-post:

jhkallewik@rele.no



Annonse:

Ta kontakt med Stavangerkontoret.

Deadline:

Nr. 4-2015 = 24. november

Nr. 1-2016 = 05. mars

Nr. 2-2016 = 30. mai

Nr. 3-2016 = 25. september

I posten ca. 4 uker etter deadline

Ettertrykk med gjengivelse av kilde tillates.

Redaktør: Geir Ove Bernhoff

Mobil nr.: 913 40 240

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

Redaksjonen: Arbeidsutvalget

Opplag: 2.200

Forside: Geir Ove Bernhoff

Trykk: Kai Hansen, Stavanger

Leder

De aller fleste som har fått lære plass i sommer/høst er nå begynt i bedriftene. Fagforeningen har avholdt lærlingemøter i Stavanger, Haugesund og Sauda. Møtene er for mange lærlinger første møte med fagforeningen og tillitsvalgte i den bedriften de er ansatte i. De er viktig for alle parter at lærlingene blir godt mottatt og fulgt godt opp gjennom læretida. Fokuset og målet vår må være at lærlingene som starter nå skal utvikle seg til gode kollegaer og fagarbeidere. Medlemmer og tillitsvalgte må også fortelle og skape forståelse for at det er viktig å stå sammen og være organisert. Fagforeningen og EL & IT forbundet har stor fokus på fagutdanningen, det fokus er med på å sørge for at lærlingene får en så god opplæring som mulig og en opplæring som bedriftene etterspør. I tillegg så er lærlingenes vilkår stadig ett av temaene som blir tatt opp med arbeidsgiverne under lønnsoppgjørene. Alle må bidra til å opplyse lærlingene om hva vi gjør og at de er en viktig gruppe for både klubb, fagforening og forbund. Det styrker både fagarbeiderne og lærlingene at flest mulig organiserer seg og er med i fellesskapet. Ved å være medlem har lærlingene også mulighet for å påvirke kravene som EL & IT overleverer arbeidsgiverne ved tariffoppgjørene, i tillegg kan de via sin klubb/fagforening komme med innspill til hvordan utdanning eventuelt bør endres. Blant lærlingene finnes også fremtidens tillitsvalgte. Det er som sagt en fordel for alle at vi organiserer lærlingene tidligst mulig, jo større andel av arbeidstakerne som er organisert dess sterkere er vi sammen.

Jeg vil også benytte anledningen å si litt om fagopplæringen. Det pågår en debatt om hvordan fremtidas fagutdanning skal se ut. Både kunnskapsministeren og andre politikere har satt yrkesutdanningen litt høyere på dagsorden. En stor del av debatten dreier seg om frafallet, altså de som ikke fullfører. Den debatten er viktig nok, men frafallet kan ikke legge føringer på hvordan fremtidas utdanning skal være. Det er noen som ønsker ett mye mer generelt 1. år på videregående slik at valgmulighetene for 2. året blir større. En slik løsning vil jo innebære at elevene lærer mindre av det spesifikke faget de skal utdanne seg i, noe som etter min mening er negativt. Det vil måtte medføre enten forlenga tid for å gjennomføre utdanningen eller redusert innhold, der det siste er det mest nærliggende valget. Jeg og mange med meg mener at utdanningen som er på elektrofagene i dag ikke må reduseres i faglig innhold, det er heller en diskusjon om hvordan en stadig voksende utbredelse av IKT i fagene skal ivaretas på en god måte. Det er derfor all grunn til å rope varsku til de som ønsker at flere fag skal slå seg sammen 1. året. Det er også en del som mener det må bli lettere å gjennomføre fagutdanningen slik at vi av den grunn reduserer frafallet. Til det er det å si at frafallet må løses på helt andre måter enn å redusere innholdet i utdanningen. Bransjen har behov for fagarbeidere som har en fullstendig utdanning og ett innhold som i alle fall er på samme nivå som i dag. Selv om bransjen i utdanningsspørsmålene i stor grad er enige er det all grunn til å være våkne slik at ikke byråkrater, politikere og krefter utenfor bransjen endrer utdanningen i en retning som bransjen fraråder.

Tilslutt vil jeg si litt om sysselsettingssituasjonen. Det er en god del permitteringer i blant medlemmene, det gjelder både de som jobber direkte mot olje og gassindustrien og de som jobber innenfor tradisjonell installasjon. Vi har sett noen eksempler på at bedriftene ønsker, bevisst eller ubevisst å blande sammen permitteringer og oppsigelser i en og samme protokoll mellom klubb og bedrift. Til det vil jeg bare si at tillitsvalgte må være svært nøye med å skille disse sakene. En protokoll fra ett møte der permitteringer ble diskutert skal kun inneholde permitteringssaken. Hvis bedriften og tillitsvalgte har diskutert oppsigelser i samme møte må de lage 2 protokoller, en som omhandler oppsigelser og en som omhandler permitteringer. For mange er det første gang de er i en situasjon med lite arbeid og for andre er det veldig lenge siden sist så de fleste trenger å lese seg "opp". Jeg vil



forts. side 3

SAMLESKINNEN 3/2015

Innhold

Lederen har ordet	2
Redaktørens hjørne	3
Arbeidssituasjonen i Rogaland	4 – 5
Tariffoppgjøret 2016	6 – 7
Skal vi bli avspist med smuler?	8 – 9
Er midlertidig ansettelse lovlig?	10 – 11
Lærlingemøtene 2015	12 – 13
Tariffavtale for lærlinger	14
Hva gjør du hvis du blir permittert eller arbeidsledig	15
Rettigheter og regler ved permittering	16 – 17
For fagets framtid	18 – 19
Tillitsvalgtes arbeidsforhold	20 – 21
Kvinnenettverket	22 – 23
Møte og sosial sammenkomst i kvinnenettverket i Rogaland Elektromontørforening	23
LOs sommerpatrulje	24
Rapport fra lederen i ungdomsutvalget, Lauritz Slåttebrekk	25
Rapport fra sommerpatrulje på Jæren og i Dalane av lederen for kvinnenettverket i Rogaland Elektromontørforening, Therese Anita Holmen	26
Rapport fra sommerpatrulje i Egersund av Mette Karin Rovik	27
Sommerpatruljen fant ingen feil på Sleipner	28
Grillfesten	29
Aktivitetsuken for EL&IT Forbundet og fagforeningens Oljeutvalget	30 – 31
En svært interessant konferanse	32 – 33
Stafettpinne	34
Bowlingkveld	35
På stand med sommerbåten	36
Utdanningskonferanse	37
Samling for EL & IT Forbundets medlemmer i Sector Alarm	38 – 39
Invitasjon til julemøter	39
Globaliseringsskolen 11. – 13. juni 2015 i Ålesund	40 – 41
Rapport fra utvalgene	42 – 45
Invitasjon til ungdomskurs	46
Foreløpig innkallelse til halvårsmøte	47
VIKTIG FOR DEG SOM ER PERMITTERT!	48

Redaktørens hjørne

Velkommen til høstens utgave av Samleskinnen. En utgave med masse interessant og nyttig lesning.

Arbeidsmarkedet, som dere alle kjenner, er for tiden nede i en bølgedal. Rogaland gått i fra å være det fylket med lavest ledighet til å ligge over landsgjennomsnittet i ledighetsstatistikkene. I denne forbindelse opplever vi et trykk på permitteringer i klubbene. Ikke alt dette kjøres etter de spillereglene vi har i arbeidslivet. Dette kan du lese mer om i artikkelen «Arbeidssituasjonen i Rogaland».

I 2016 får vi et hovedtariffoppgjør. Forberedelsene er allerede godt i gang, hvor fagforeningen har sendt inn 35 tarifforslag som skal behandles på den kommende Landstariffkonferansen nå i oktober. I artikkelen «Tariffoppgjøret 2016», kan du lese mer om prioriteringene og tariffkravene som Rogaland Elektromontørforening vil kjempe for.

Et krav som står langt framme i det kommende tariffoppgjøret er tjenestepensjon og AFP. Da den nye pensjonsreformen ble innført i 2011 ble folketrygden kraftig redusert, samtidig har mange av våre medlemmer fått redusert nivået på sine tjenestepensjonsordninger i sine bedrifter. Det er bedriftene selv som eier våre tjenestepensjoner, og kan derfor gjøre hva de vil med disse. Totalt sett faller våre medlemmer dårlig ut i de nye pensjonene. Det er derfor på tide å stille krav til anstendige pensjoner. Mer om dette kan du lese om i artikkelen «Skal vi avspises med smuler?».

Den 1. juli i år innførte vår borgerlige Høyre-regjering sine endringer i Arbeidsmiljøloven, hvor tilgangen til å ansette midlertidig var den mest alvorlige endringen. Nå har det seg slik at Arbeidsmiljøloven er en «rammelov». Det betyr at loven setter yttergrensene for hva som er lovlig. Med andre ord betyr dette at det er mulig å avtale bedre ordninger, men ikke dårligere. Utover Arbeidsmiljøloven, har vi bl.a. Landsoverenskomsten og Forskriftene for Elektrofag som også sier noe om midlertidig ansettelse. Dette kan du lese om i artikkelen «Er midlertidig ansettelse lovlig?».

De fleste unge studenter og elever jobber som regel ekstra om sommeren. LO mener det er viktig at møtet med arbeidslivet blir en positiv opplevelse. 600 unge tillitsvalgte over hele landet oppsøkte i sommer ungdom på arbeidsplassene, for å høre hvordan de hadde det og hva LO kunne bidra med, for at de skulle få det enda bedre. Mer om dette kan du lese om artiklene «Sommerpatruljen 2015» og «Feilfritt på Sleipner».

Oljeutvalget har også i år gjennomført en aktivitetsuke. Utvalget sammen med forbundssekretær Trond Løvstakken, fikk besøke en del arbeidsplasser og lokasjoner hvor de traff medlemmer som jobber i oljesektoren. Mer om dette kan du lese om i artikkelen «Aktivitetsuken for EL & IT Forbundet og fagforeningens oljeutvalg».

Da vil jeg bare ønske alle leserne en riktig god høst og en god lesing av Samleskinnen.

Geir Ove Bernhoff

Fagforeningens styrke, er din sikkerhet!

Fra side 2

også råde tillitsvalgte som kommer i en situasjon der bedriften vil diskutere permitteringer og/eller oppsigelser TA KONTAKT MED FAGFORENINGEN. Det er bedre å spør noen ganger for mye enn en for lite, ikke la bedriften presse dere på tid, bruk den tida som skal til for at dere er trygge på at det dere skriver under på faktisk er det dere vil stå på.

Oivind



Arbeidssituasjonen i Rogaland

Av: Geir Ove Bernhoff

*Avisoverskriftene griner mot oss med stadig høyere arbeidsledighets tall,
og pessimismen sprer seg som ild i tørt gress i markedet.*

*Rogaland Elektromontørforening har tatt pulsen på klubbene for se hvordan
situasjonen er i våre medlemsbedrifter.*

I følge SSB er arbeidsløsheten i Norge nå på 4,3 %. I Rogaland er det nå rundt 9 300 helt ledige. Fra å være fylket med lavest ledighet, ligger Rogaland nå over landsgjennomsnittet. Den yrkesgruppen det har gått hardest utover er ingeniørene og IKT-yrkene, som har hatt en økning i antall ledige på 63 % i forhold til samme tidspunkt i fjor. Vi har allikevel et stykke igjen til europeiske tilstander, hvor blant annet

Sverige har en ledighet på 7,3 %, mens det totalt i EU er en arbeidsløshet på 9,5 %.

Situasjonen i våre bedrifter

Situasjonen i våre medlemsbedrifter er noe mer nysansert. Mens noen bedrifter sliter med et stort underskudd på arbeid, har andre igjen fremdeles full sysselsetting og greit med arbeid for en tid fremover.

Tar vi en titt på markedssituasjonen fremover i 2016, rapporterer allikevel de fleste klubbene om for lite arbeid. Når det gjelder store prosjekter må bedriftene ha solgt de jobbene som de skal jobbe på om 1 år, i dag. Vi vil derfor møte enda større sysselsettingsutfordringer når vi kommer ut i 2016.

Medlemmer som ikke melder fra til fagforeningen om at de er permittert er et stort problem!

har mottatt fra klubbene er det langt flere permitterte enn dem som har meldt fra til fagforeningen. Dette er et stort problem! Når du som medlem er permittert får du fritak fra kontingenten i hele permitteringsperioden (etter arbeidsgiverperioden på 10 dager), og i tillegg gratis forsikring (betalingsfritak) i 8 uker. Ettersom EL & IT Forbundet ikke mottar en melding om at du er permittert, vil de anta at du er utmeldt, siden de verken mottar kontingent eller forsikring fra deg (bedriften stanser overføringen). Du kan da få problemer med forsikringen, og når du kommer tilbake i jobb vil du få en stor ekstraregning å betale dersom du vil fortsette medlemskapet i EL & IT Forbundet. Du kan da også få et problem dersom bedriften etterhvert velger å gå til oppsigelse.

Viktig å søke støtte

I følge permitteringsbestemmelsene kan bedriftene permittere i maksimum 30 uker. Enkelte bedrifter har begynt å vurdere oppsigelser når de permitterte når maksimum lengde. Det er da viktig at disse prosessene går riktig for seg. For all del, ta kontakt med fagforeningen hvis dere kommer ut for denne problemstillingen. Rogaland Elektromontørforening tilbyr i tillegg til personlig hjelp, klubbene kursing etter ønske når klubben opplever permitteringer eller oppsigelser.

Ikke skriv under noen protokoll før dere har kvalitetssikret den med fagforeningen!

hastverk. Vi har erfart at enkelte bedrifter i en permitterings eller oppsigelsessituasjon, prøver å presse de tillitsvalgte til å skrive under på urimelige protokoller som går langt utenfor lov- og avtaleverket. Vårt

Permitteringer

Det har ikke blitt rapportert om mange oppsigelser. Hittil har de fleste bedriftene valgt å gå til, eller har varslet permitteringer. I følge de rapportene som Rogaland Elektromontørforening

råd er derfor, TA DERE GOD TID! Ikke skriv under noen protokoll før dere har kvalitetssirkel den med fagforeningen.

Lærlingeinntak

Et problem vi opplever i disse trange tidene er at bedriftene ikke tar inn lærlinger. Lærlingordningen er grunnstammen i vår fagopplæring og det er veldig viktig at vi opprettholder denne. De søkerne som ikke får læreplass får tilbud av Fylkeskommunen om en VG3 skoleklasse. Når elevene er ferdig med VG3 mangler de fremdeles 1,5 års praksis i opplæringsbedrift. Problemet for disse er at lærlingestilskuddet som bedriften normalt får, går til VG3 opplæringen. Dette fører ofte til at bedriftene ikke vil ta inn denne type lærlinger. Her må vi understreke at det er bedriftene selv som har ønsket lærlingordningene slik de fungerer i dag, og da er det bedriftenes plikt til å følge dette opp, ved også ta inn disse lærlingene.

Innleieproblematikken fortsetter

I følge Arbeidstilsynet har ikke antall innleide fra bemanningsbyrå godt ned, tross i det synkende arbeidsmarkedet. Vi opplever at mange useriøse bedrifter vinner anbud ved å dumpe lønninger, ikke betale for overtid, sløyfe AFP og pensjonsordninger, og bruke ufaglært arbeidskraft. Når vi ser at offentlige byggherrer gir tilslag til anbud som opplagt er basert på grov utnyttelse av arbeidskraft, er det på høy tid at noe blir gjort. Politikerne må ansvarliggjøres! Vi kan ikke lenger leve med et anbudsregime som forutsetter at bedriftene må bryte lov- og avtaleverk for å vinne anbud.

Brudd på lov- og avtaleverk

I den situasjonen vi nå er oppe i er det viktig at vi står sammen. Vi må kreve at alle skal ta sitt ansvar for å kunne opprettholde et arbeidsmarked som er basert på demokratiske lover og avtaler. Samtidig er det viktig at klubben ikke lar seg friste til å bryte lov og avtaleverket. Det fører ikke til mer arbeid. Bedrifter som presser tillitsvalgte til å bryte lov- og avtaleverk har en dårlig ledelse med liten oppfinnsomhet. Ved å kutte i svingene er vi selv med på å bygge opp under det kriminelle arbeidsmarkedet som, etter Arbeidstilsynet og Politiet, har utviklet seg til et svært alvorlig problem. Vi må alle stille oss dette spørsmålet: Når bedriftene må knipe inn, hvorfor er det alltid montørene som skal ta hovedbyrden?

Vi kan ikke lenger leve med at bedriftene må bryte lov- og avtaleverk for å vinne anbud!

Tariffoppgjøret 2016



Fagforening behandle innsendte forslag på styremøte den 9. September og ble enige om å sende videre 35 forslag til Landstariffkonferansen (LTK). LTK skal avholdes på Lillestrøm i tiden 19.-22. Oktober. LTK behandler da forslagene og bestemmer hvilke krav vi skal gå videre med inn i tariffoppgjøret 2016. Landsstyret i EL & IT forbundet vil også behandle tariffoppgjøret 2016 på sitt møte 1.-2. Desember. Tilslutt vil det være LOs representantskap som i februar vedtar krav og om oppgjøret skal gjennomføres forbundsvist eller samordna. Hvis oppgjøret gjennomføres forbundsvist betyr det at forhandlingsutvalget for Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) forhandler mot NELFO (arbeidsgiverne) og resultatet blir sendt til uravstemning blant de medlemmene som er omfatta av LOK. Blir Tariffoppgjøret 2016 gjennomført med samordna forhandlinger betyr det at LO forhandler direkte med NHO og resultatet blir sendt på uravstemning til de som er omfatta av en NHO-tariffavtale.

Styret i fagforening diskuterte hvilke krav som skulle prioriteres i 2016 oppgjøret og fagforeningen sendte inn følgende prioriteringer:

1. *Tjenestepensjon og AFP.*
 - *Bred ordning forvaltet av partene,*
 - *Vi må kreve at etableres en hybridordning til erstatning for de som i dag har en innskuddsordning.*
 - *Det gis et AFP-tillegg til de som må gi seg tidlig, fra 62 til 67 år, som kompenserer for det tapet de lider i livsvarig pensjon.*
2. *LOK § 9*
3. *Elektronisk overvåking*
4. *LOK § 3 A (Økning inkludert beregningsgrunnlag for offshorelønn)*
5. *Krav om å ivareta lønns- og arbeidsvilkår ved krav om tariffavtaler*

Jeg skal her gi en liten forklaring knytta til de forskjellige forslagene.

AD prioritet nr 1.

Tjenestepensjon er lovpålagt og bedriftene skal betale inn minimum 2% av lønna til den enkelte, med fratrekk av 1G (ca. 90000,-) til en innskuddspensjon. Beregninger viser at det ikke blir mye pensjon av det. Det er derfor nødvendig å gjøre noe med tjenestepensjonen.

Tjenestepensjon må inn i tariffavtalen.

Det må etableres en bred ordning slik at den enkelte ikke taper pensjon ved jobbskifte, i tillegg vil forvaltningskostnadene til tjenestepensjonsordningen da gå ned. Så denne endringen bør jo arbeidsgiverne også være interessert i.

Videre må innskuddsordningene som er på bedriftene i dag endres til en "hybridordning". Bakgrunnen for det kravet er at den enkelte arbeidstaker vil få mer pensjon igjen med samme prosentvise innbetaling. Det vil være litt dyrere for bedriftene, siden det skal betales inn fra første krone. I tillegg vil ordningen gi mer pensjon siden det ikke er arverett på denne ordningen, noe som gir mer pensjon. Hvis vi er opptatt av at det skal være noe til de etterlatte er livsforsikring ett mye bedre alternativ.

Det viktigste kravet i forbindelse med evalueringen av AFP-ordningen er å få etablert ett livsvarig tillegg for de som må gå av med pensjon før fylte 67 år som kompenserer for det tapet de får ved å måtte gå av tidlig.

AD prioritet nr. 2

Forbedra rotasjonsordninger er ett krav som er over-

modent for å innfris. Bedre rotasjonsordninger har vært ett prioritert krav i en rekke tariffoppgjør uten av vi har fått gjennomslag. Det er ett krav som betyr veldig mye for de som jobber rotasjoner på land. Det er helt nødvendig å få inn bestemmelser i tariffavtalen som gjør at bedriftene motiveres til å være med på gode rotasjonsordninger, som f.eks 14-21 eller 12-16. Dette kan vi bare få til hvis den økonomiske baksiden er tilstrekkelig stor ved å gå inn på f.eks en 12-9 ordning.

AD prioritet nr. 3

Elektronisk overvåking er ett problem som brer mer og mer om seg uten at vi klarer å fange opp utviklingen. Det er viktig at vi får bestemmelser inn i tariffavtalen som pålegger bedriftene å gjøre en avtale med tillitsvalgte om det skal overvåkes, i tilfelle hva er omfanget, hensikten og ikke minst hvor lenge skal data lagres, på hvilken måte skal bedriften få tilgang til dataene og hvem skal få tilgang for å nevne noe.

AD prioritet nr. 4

Økning av LOK §3A satsen inkludert beregningsgrunnlaget for offshorelønn.

Beregningsgrunnlaget for offshorelønna må heves til §3A satsen. Dette er det viktigste kravet hvis vi bare ser på §3A. I tillegg må §3A satsen heves med å flytte penger fra de bedriftsinterne tilleggene slik at §3A satsen i større grad gjenspeiler lønnsnivået i bransjen. En høyere §3A sats vil sørge for at bedrifter og arbeidstakere som bare er omfatta av allmenngjøringsforskriften får en lønn som er nærmere nivået i en tariffbunden bedrift. Dette vil også redusere fortrinnet til de bedriftene som bare opererer med lønninger som er likt §3a satsen.

Ad prioritet nr. 5

Kravet om å ivareta lønns- og arbeidsvilkår ved krav om tariffavtaler er ett krav som blir viktigere og viktigere. Vi ser stadig at bedriftene truer og gjør alvor av å sette ansatte ned i lønn når de organiserer seg og krever tariffavtale. Dette kravet bør de bedriftene som er omfatta av tariffavtale ikke ha noe problemer med, snarere tvert imot da dette vil bidra til likere konkurransevilkår i bransjen. Det betyr selvsagt også mye for de medlemmene som krever tariffavtale at ikke trusselen henger over de, og at de er trygge på å ikke gå ned i lønn.

Jeg har nå gått gjennom fagforeningens forslag til prioriterte krav. Det kan av noen oppfattes som spenstige krav, men vi mener de er helt nødvendige. Det er også nødvendig at vi gjør oss kampklar slik at vi er klare til å gå i krigen, hvis det skulle bli nødvendig.

Skal vi bli avspist med smuler?



Av: Geir Ove Bernhoff og Øivind Wallentinsen

Mye tyder på at tariffoppgjøret 2016 kan bli et pensjonsoppgjør. Etter at pensjonsreformen trådte i kraft 1. januar 2011 ble ytelsene fra folketrygden betydelig redusert. Den enkelte må i langt større grad enn tidligere selv sørge for en pensjon å leve av. Men dersom vi skal kunne gjøre dette, må vi få styring på de pensjonsordningene vi har hos våre arbeidsgivere. I dag er det arbeidsgiverne som, i de fleste tilfellene, har full styringsrett over disse og avspiser de fleste av oss med lovens absolutte minimum.

Utslagene kan vise seg å bli ganske store for dem som i dag er unge, selv om de tjener likt og begynner å jobbe samtidig.

I den nye folketrygden settes det av 18,1 prosent ut i fra alt du tjener av din lønn opptil 643 970 (7,1G) per år. Dersom du står i jobb til du er 67 år vil dette oppsparte pensjonsbeløpet utgjøre ca. 50 prosent av din lønn, hvis du har AFP kommer det i tillegg. Hvis bedriften du jobber for har en tariffavtale får du i tillegg utbetalt AFP-pensjon. Til denne pensjonen betaler arbeidsgiveren inn 2,4 prosent av din lønn opptil 643 970 (7,1G) per år. I tillegg bidrar staten med ca. 4 prosent.

Bedriftens pensjon

Utover dette må arbeidsgiver minimum sette av et beløp på 2 prosent av all lønn du tjener mellom 90

068 (1G) og 1 080 816 (12G) per år. Det er dette som kalles tjenstepensjon. Selv om loven setter et minimum på 2 prosent kan bedriftene velge å sette av en høyere prosent. Denne prosenten har stor betydning for din årlige pensjonsutbetaling. Når vi sammenligner 2 personer med samme inntekt, hvor den ene får lovens minimum på 2 prosent, mens den andre får 7 prosent, kan vi oppleve en forskjell på over 100 000 kroner i utbetalt pensjon per år. Største delen av våre medlemmer på privat sektor avspises med lovens minimum på 2 prosent.

Tjenstepensjonens størrelse vil også være avhengig av avkastningen på aksjemarkedet, siden disse midlene plasseres i aksje og obligasjonsfond. Jo dårligere aksjemarkedet går, desto lavere pensjon, og selvfølgelig bedre ved et oppadgående marked. Risikoen ligger uansett på den enkelte arbeidstaker.

Et av vilkårene for å få utbetalt tjenstepensjonen er at du må være ansatt i bedriften i minimum 1 år. Dette slår uheldig ut for midlertidig ansatte og vikarer som kan risikere å tape hele sin tjenstepensjon. Når vi i tillegg ikke har forhandlingsrett på tjenstepensjonsordningene (bedriftene har full styringsrett ovenfor våre pensjonsordninger) faller dette svært urettferdig ut for flertallet av våre medlemmer.

Urettferdig for sliterne

Et annet problem omlegging av AFP-ordningen tilpasset ny folketrygd. AFP-ordningen var opprinnelig en førtidspensjon, som skulle være et tilbud for sliter-

ne i arbeidslivet. For å unngå at utslitte arbeidere måtte gå av med en uførepensjon, forhandlet fagbevegelsen fram en ordning med at utslitte arbeidstakere kunne gå over til en verdig pensjon fra fylte 62 år, uten tap av den ordinære pensjonen fra 67 år. AFP-ordningen har, etter tariffoppgjøret 2008, blitt lagt om til en tilleggspensjon for alle arbeidstakere med tariffavtale. Dersom du er utslitt som 62-åring og vil ta ut din pensjon, vil du etter den nye ordningen, kombinert med ny folketrygd, få et pensjonstap på 48 000 til 96 000 kroner per år! Et annet problem er at dersom du skulle miste jobben, eller at bedriften går konkurs før du fyller 62 år, kan du risikere å miste hele AFP-tillegget. Det ble gjort en undersøkelse på pensjonsavgangen blant medlemmene i Innherred Fagforening i Fellesforbundet. Av dem som gikk av var andelen 47 % på uføretrygd, 47 % på AFP, mens det kun var 6 % som maktet å stå helt til de var 67 år. Dette mønsteret er ikke ulikt avgangsmønsteret blant våre medlemmer, og da ser vi tydelig at store deler av vår medlemsmasse blir pensjonstapere!

Tap ved økt levealder

Et tredje problem finner vi på folketrygden, i det vanskelige ordet «levealdersjustering». Regjeringens motiv for å innføre en ny folketrygd var å spare penger. Den aller største innsparingen beregnes å komme på grunnlag av levealdersjusteringen. Levealdersjustering betyr i teorien at for hvert årskull som snittalderen blir høyere, avkortes pensjonen tilsvarende. Dersom du er født i 1953 og har fått utregnet din pensjon til 310 000 kroner per år, har NAV regnet ut et forhåndstall på 1,055. Hvis du i dette tilfellet tar ut pensjon når du fyller 67 år vil NAV dividere din pensjon med 1,055. Du får da redusert pensjonen din til 293 838 kroner per år. Dette forhåndstallet vil stige ettersom levealderen øker. Ønsker du i dette tilfelle å redusere forhåndstallet til 1, må du stå i jobb til du er 68 år, og selvfølgelig lengre ved høyere forhåndstall. Vi vet ut i fra statistikkene at levealderen stiger i takt med lønnsnivået. Jo høyere inntekt, desto høyere levealder. Med andre ord noe som ikke begunstiger oss.

Pensjonstapene

Når vi oppsummerer alle disse elementene, trengs det ikke en rakettforsker for å forutse at de aller fleste av oss medlemmer vil bli pensjonstapere når regnestykket skal gjøres opp etter et langt og strevsomt arbeids-



Både finansnæringen og arbeidsgiverne er ute etter våre pensjonspenger.

liv. Det er derfor viktig at vi tar tak i disse problemene ved å kreve forhandlingsrett på våre tjenestepensjoner, og at vi ikke skal tape AFP-pensjon ved å gå av tidlig eller miste jobben.

Pensjonsoppgjør

Mye peker på at tariffoppgjøret 2016 kan bli et pensjonsoppgjør. Dessuten ligger det i avtalen med Stortinget at den nye AFP-ordningen skal evalueres innen 2017. For at et pensjonsoppgjør skal bli et godt

oppgjør, er det en del stolper som må på plass.

Et grunnleggende krav er forhandlingsrett på våre tjenestepensjonsavtaler. Historien viser at arbeidsgiver ikke gir ved dørene, og en avtale hvor den ene parten bestemmer alt begunstiger sjelden den andre parten. Tjenestepensjonsavtalene må gi utbetaling fra første krone, slik at vi kan heve pensjonsgrunnlaget for lavtlønnede og for å hindre at midlertidig ansatte taper sin pensjonsinntekt. Bedriftenes avsetning til tjenestepensjonen må minimum ligge på 5 %. Utbetalingene bør være livet ut, og ikke som i dag hvor de fleste ordningene stopper etter 10 år. I tillegg bør ordningene være brede, dvs. ordninger på tvers av bedriftene, for å hindre at medlemmenes pensjoner forringes når de bytter jobb, samt at forvaltningskostnadene går ned.

Når det gjelder AFP-ordningen må vi sikre at utslitte arbeidstakere ikke taper store pensjonsinntekter fordi de blir nødt til å ta ut tidlig pensjon, det betyr at vi må kreve et livsvarig tillegg som kompenserer for tapet. Videre må det sikres at arbeidstakere som uforstyldt blir kastet ut av AFP ordningen på slutten av sin yrkeskarriere blir ivaretatt i AFP-ordningen på en måte som gjenspeiler hvor lenge de har vært omfatta av ordningen.

Tunge krav

Dette er alle «tunge krav» som hver for seg har nok krutt i seg til å utløse en streik. Men, trenden er tydelig i hvordan pensjonene for arbeidsfolk har utviklet seg den senere tid – trenden i hele den vestlige verden om at det stadig blir større avstand mellom fattig og rik. For å sikre at vi får en verdig pensjonsalder og ikke avspises med smuler, er det viktig at vi alle står samlet bak disse kravene og tar den kampen som trengs.

«Å slippe bedriftene løs og la profittmotivet løpe amok, er ingen oppskrift på en bedre verden»

Er midlertidig ansettelse lovlig?

Av: Geir Ove Bernhoff



I forrige nummer av Samleskinnen skrev vi om tiltak klubbene bør sette inn for å begrense skadevirkningene som endingene i Arbeidsmiljøloven kan påføre arbeidsmiljøet. I denne artikkelen vil vi se på hvilke forskrifter og avtaler som setter grenser for tilgangen våre bedrifter har til å ansette midlertidig.

Arbeidsmiljøloven er såkalt en «rammelovgivning». Det betyr at loven setter opp rammer for hva partene (EL & IT og Norsk Teknologi, klubb og bedrift) kan avtale seg i mellom. Loven setter yttergrensene for hva som kan avtales i hvert enkelt ansettelsesforhold. Det er lovt å avtale bedre ordninger for den ansatte enn det som står i lovteksten, men det er ikke lov å avtale dårligere. Også forskrifter kan begrense lovens ytre rammer, slik som FEK-forskriften (*Forskrift om elektroforetak og kvalifikasjonskrav for arbeid knyttet til elektriske anlegg og elektrisk utstyr*).

Et typisk eksempel er vår tariffavtale, Landsoverenskomsten, som setter grensen til 37,5 times arbeidsuke, selv om Arbeidsmiljøloven setter øvre grense til 40 timer. I slike tilfeller har partene valgt å avtale strengere grenser enn det Arbeidsmiljøloven gir åpning for.

På samme måte vil en tariffavtale som har en maksimumsgrense for gjennomsnittsberegning av overtid på 10 timer per dag, stenge for de videre rammer på 12,5 time som de nye bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven åpner for. Sagt på en annen måte hindrer en strengere regulering i en forskrift eller tariffbestem-

Fleksibilisering av arbeidsmarkedet

I de vestlige land som har opplevd den største utviklingen av inntektsforskjeller, hvor forskjellen mellom fattig og rik er størst (USA, Portugal, Storbritannia), fikk denne utviklingen virkelig fart da de innførte politiske tiltak for å «fleksibilisere arbeidstyrken». Ikke ulikt vår Regjeringens endringer av Arbeidsmiljøloven, med ønske om et mer «fleksibelt arbeidsmarked».

melse at arbeidsgiver kan utnytte lovens grenser fullt ut.

Den nye Arbeidsmiljøloven åpner for en generell tilgang til midlertidig ansettelse i inntil 12 måneder. På dette området innskrenker FEK-forskriften lovbestemmelsen. I veiledningen til denne forskriften står det at «for at midlertidig ansettelse skal være lovlig, må arbeidsgiver på ansettelsestidspunktet ha grunn til å anta at arbeidsoppgavene vil være avgrenset slik at arbeidstaker ikke trengs på varig basis i virksomheten». Videre sier tolkningen at «dersom bedriftens arbeid er organisert gjennom gjentatte prosjekter, og hvor den samme kompetansen (samme type fagbrev) etterspørres i de ulike prosjektene, vil det i utgangspunktet ikke være anledning til å ansette midlertidig», og «så lenge prosjektene er en del av bedriftens primæroppgaver, skal oppgavene utføres av faste ansatte». Kravene i forskriften er etter vårt syn veldig klare, slik at den generelle tilgangen til midlertidig ansettelse vil bortfalle.

FEK-forskriften stiller også strenge krav til kvalifikasjonene personellet som skal utføre arbeid på elektriske installasjoner skal inneha. Dersom personellet har sin fagutdannelse fra utlandet, må bedriften påse at det er gitt nødvendig DSB-godkjenning. Bedriften må også sørge for at disse har *nødvendig kunnskap om forhold som er særlig gjeldende for Norge* og som er nødvendig for de arbeidsoppgavene de skal utføre, f.eks. ved bruk av IT-system til ordinær forsyning og nasjonal byggeskikk som stiller spesielle krav til installasjoner (NEK 400). Det er bedriftens ansvar å påse at personellet innehar denne kompetansen før de settes i arbeid. Etter forskriften er det straffbart dersom bedriftene unnlater dette. Her er det store mørketall og mange brudd på forskriften blant våre arbeidsgivere.

I den nye lovteksten under § 14-9 punkt a), er følgende tekst fjernet: «det arbeid som normalt utføres i virksomheten». Den teksten vi da står igjen med er: «Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås: a) *når arbeidet er av midlertidig karakter*». Her er det en viktig ting å være klar over; lovgiver sier at selv om teksten er fjernet, skal bestemmelsen virke på samme måten. Det betyr at vi kun kan ansette midlertidig dersom arbeidet er av midlertidig karakter, og at arbeidet adskiller seg fra det som normalt utføres i virksomheten (vi kan da f.eks. ikke midlertidig ansette elektrikere/telekommunikasjonsmontører).

I vår tariffavtale, Landsoverenskomsten for elektrofag, står det også at: «Varige ansettelsesforhold for alle arbeidstakere i bedriften gir de beste forutsetningene for kompetanseheving, sikkerhet, kvalitet, lønnsomhet og trygghet for den enkelte arbeidstaker.....». Dette er en avtale som våre arbeidsgivere har skrevet under på, og med dette innrømmer de at det beste for bransjen er faste ansettelser.

Som vi skrev i forrige nummer er det opptil klubbene hvordan disse bestemmelsene blir praktisert. De som slurver med bestemmelsene i loven, forskriften og tariffavtalen er med å ødelegge disse bestemmelsene. Lovverket blir ikke sterkere enn den måten vi bruker det på.

Lærlingemøtene 2015



Av: John Helge Kallevik

*Godt oppmøte i Haugesund
Foto: John Helge Kallevik.*

Installasjonsutvalget i fagforeningen vedtok, som tidligere år, å invitere lærlingene til møter i hele fylket. Både organiserte og uorganiserte lærlinger var invitert til møtene. I tillegg ble også de tillitsvalgte i klubbene invitert til å delta på møtene. I år ble møtene avholdt i Haugesund og Sauda i uke 39, og mandag i uke 40 i Stavanger. I Haugesund og Sauda deltok Opplæringskontoret for elektrofagene.

Invitasjonen til møtene ble i år som tidligere utsendt til alle tillitsvalgte i hele fagforeningen og lagt ut på fagforeningens hjemmeside. I invitasjonen ble de tillitsvalgte oppfordret til at lærlingene inviterte lærlinger i andre bedrifter samt lærlinger fra samme skoleklasse til å delta på møtene.

Møtene begynte kl. 16.00 og varte ca. 2 timer. Fagforeningen serverte pizza, brus og kaffe.

Følgende saker ble behandlet på alle møtene:

Gjennomføring av opplæringen i bedriftene, lærlingenes lønns- og arbeidsforhold i bedriftene i henhold til lov- og avtaleverk. Det ble også informert om forpliktelsene og ansvar for og gjennomføring av opplæringen i bedriftene. Videre ble det informert om medlemskapet i EL & IT Forbundet, hva fagforeningen og EL & IT Forbundet står for, og forsikringer knyttet til medlemskapet i EL & IT Forbundet.

Det ble også lagt vekk på arbeidssituasjonen i fylket

innen elektrobransjen. I ei tid med sysselsettingssvikt er det en utfordring å ta inn lærlinger. Alle som gikk ut av skolen har ikke fått læreplass som betyr at det er en klasse både nord og sør i fylket. Det er bra at det er bedrifter som tar inn lærlinger selv om vi har en svak sysselsetting. Det er også utfordrende med oppsigelser og permittering og samtidig skal det tas inn lærlinger.

Haugesund:

Møtet i Haugesund ble i år avholdt i HSO (opplæringskontoret for elektrofag) sine lokaler. Her deltok organisasjonssekretær John Helge Kallevik.

Her deltok 19, av disse deltok lærlinger fra Jatec, Caverion, Aibel, og Helgevold Elektro Haugesund. Det deltok 1 tillitsvalgt, Torkel Risanger Ulvik fra Helgevold Elektro Haugesund.

Det var dessverre ingen fra prøvenemdene som hadde tid til å delta.

Peder Ståle Hinderaker deltok fra opplæringskontoret. Han orienterte om opplæringskontorets oppgaver ovenfor lærlinger og bedrifter.

Peder Ståle gjennomgikk også forberedelse og gjennomføring av fagprøve. Opplæringskontoret melder opp lærlingene/fagprøvekandidatene til fagprøve. Dette gjøres på bakgrunn av hvilken opplæring de har hatt i bedriften. Han minnet også om det skal være planlegging, gjennomføring, dokumentasjon og egenvurdering av fagprøven. Kandidatene får utlevert fagprøven onsdag hvor de frem til fredag skal forberede fagprøven. Uken etterpå er det den praktiske gjennomføringen.

Prøvestasjonen som brukes er ved Karmsund Videregående Skole for de som er ansatt i Haugesund og Karmøy mens de i Sauda tar fagprøven ved Sauda Videregående Skole.

Han tok også for seg hva som er partenes forhold til opplæring og at lærlingene i utgangspunkt ikke skal permitteres men få opplæring etter læreplanen, om det så skal gjennomføres i bedriften, teori og praksis.

Fagforeningen orienterte om opplæringen i bedriften i forhold til loven og i forhold til Landsoverenskomsten.

Sauda:

I Sauda var det i år møte med lærlingene i lokalene til Ryfylke Elektro. Det deltok lærlinger fra både Ryfylke Elektro og i fra Sauda Installasjon. Begge bedrifter har tatt inn lærlinger selv om arbeidssituasjonen er utfordrende. Klubblederne Tore J. Prestegård fra Sauda

Installasjon og Bjarne Hustoft deltok på møtet.

Peder Ståle Hinderaker deltok fra opplæringskontoret. Han orienterte om opplæringskontorets oppgaver ovenfor lærlinger og bedrifter.

Vi gjennomgikk forhold til opplæring i bedriftene, lærlingelønna, hvorfor det er så viktig å være organisert, og hva fagforeningen og forbundet mener i ulike saker. Vi gjennomgikk også forhold til stipend for de som ønsket å ta videreutdanning enten på ingeniørskole eller teknisk fagskole.

Dessverre kunne heller ikke her noen fra prøvenemda delta.

Derfor gikk Peder Ståle igjennom forberedelser til og gjennomføring av fagprøven som stort sett tas ved Sauda Videregående Skole.

Vi retter ellers en stor takk til de som møtte opp på møtene. En stor takk til tillitsvalgte som fikk lærlingene til å delta.

Stavanger:

På møtet i Stavanger deltok 12 lærlinger og tillitsvalgte. Fra fagforeningen deltok organisasjonssekretær John Helge Kallevik. Fra klubbene deltok Sverre Åge Johnsen fra Apply TB Stavanger og klubbleder Ole Kristoffer Sæther fra Bravida.

Det deltok lærlinger fra Ryfylke Elektriske (2), Bravida (3) og fra Apply TB Stavanger deltok 3 lærlinger.

Det ble gode diskusjoner om opplæring og forberedelse og gjennomføring av fagprøve.

Innmeldinger:

På møtene ble 3 lærlinger innmeldt.

Lærlingene i Stavanger



*På møte i Stavanger deltok 12 lærlinger og tillitsvalgte.
Foto: John Helge Kallevik*



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

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

Hovedavtalen mellom LO og NHO regulerer ret-

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

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

Hva gjør du hvis du blir permittert eller arbeidsledig?

Av: Øivind Wallentinsen



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 Lagårdsveien 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 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.

Rettigheter og regler ved permittering

*Geir Ove Bernhoff
og Lars Roar Mjøen
(hovedtillitsvalgt Caverion)*



På grunn av den vanskelige situasjonen som har utviklet seg i Rogaland, opplever vi en sterk økning i antall permitterte og dessverre en del oppsigelser. Siden vi har opplevd en jevn stigning i markedet de siste 15 årene, er dette en helt ny situasjon for de fleste av oss. Rogaland Elektromontørforening har opplevd at det gjøres en del feil og til tider overtramp ute i bedriften, pga. lite eller ingen kunnskap om de reglene som gjelder under en permitteringssituasjon. Vi vil derfor gå gjennom regler og rettighetene ved permitteringer i denne artikkelen.

Husk at permittering er et midlertidig fritak av arbeidsplikt for arbeidstaker, men ansettelsesforholdet består fortsatt. Arbeidstakeren har både rett og plikt til å gjenoppta arbeidet når permitteringstiden utløper eller hvis arbeidsgiver har behov for arbeidskraft i løpet av permitteringsperioden. Årsaken til permitteringen må være av midlertidig karakter. Hvis man anser årsaken som varig, skal man vurdere nedbemannings og oppsigelser.

Protokoll

Bedriften har plikt til å konferere med de tillitsvalgte før varsel om permittering sendes ut til de ansatte. På møte med de tillitsvalgte skal det settes opp en protokoll med underskrift fra både de tillitsvalgte og bedriften. Dersom klubb og bedrift ikke blir enig om permitteringer, og/eller protokoll ikke skrives kan de permitterte i verste fall risikere å miste sine dagpenger fra NAV. I møte må det bli enighet

om permitteringsens sannsynlige lengde som skal føres inn i protokollen.

Utvelgelse

På møte skal det diskuteres hvor mange og hvem som skal permitteres. Det er særdeles viktig at bedriften i samarbeid med klubben «snur alle steiner» for finne alternativt arbeid i bedriften, muligheter for utleie eller opplæringstiltak i bedriften før permitteringer velges. Ved utvelgelse skal ansiennitet (etter Hovedavtalens § 7-1 punkt 3) være hovedkriteriet. Dersom bedriften ønsker å fravike ansiennitet skal det være tungtveiende og saklige grunner for det. Etter det bør klubben prioritere sosiale årsaker, slik som høy gjeld, eneforsørger og liknende. Rullerende permitteringer bør også diskuteres (Landsoverenskomsten § 2). Det betyr at det skal deles på permitteringsperioden ved at 2 personer deler på en periode på f.eks. 30 uker (15 uker hver).

Lærlinger

Lærlinger skal som hovedregel ikke permitteres. Det er underskrevet en protokoll mellom EL & IT Forbundet hvor det står at «*lærlinger og lære kandidater er som hovedregelen unntatt permittering som følge av redusert ordreinnngang. Permittering kan imidlertid skje i det tilfelle bedriften ikke lenger finner det mulig å gi lære kandidaten tilfredsstillende opplæring*». I Landsoverenskomsten § 6 står det at en montør ikke kan ha tilsyn for flere enn 2 lærlinger. Dette betyr at bedriften ikke kan bruke kostnader som et argument for å permittere lærlinger, men mangel på opplæringsmuligheter, og der går grensen på 2 lærlinger per montør.

Tillitsvalgte og verneombud

I Hovedavtalen står det at det skal legges særlig vekt på de spesielle arbeidsoppgavene AU har i bedriften. Dette betyr at bedriften skal legge vekt på klubbens leder, nestleder og sekretær sine særlige oppgaver disse tillitsvalgte vil ha under en permitterings situasjon. Det må være tillitsvalgte tilbake i bedriften for å håndtere situasjonen. Dersom bedriften ønsker å permittere verneombud må det først legges frem en plan over hvordan vernefunksjonen forsvarlig skal kunne ivaretas.

Skriftlig varsel

Varslet om permittering skal være skriftlig og overleveres den ansatte *personlig* eller sendes med rekommandert post. Varsel på SMS eller mail er ikke et gyldig varsel. Et generelt varsel til alle arbeidstakerne er heller ikke gyldig. Vi vil anbefale personlig overlevering hvor klubbens tillitsvalgte er tilstede. De permitterte kan da samtidig få en orientering over hvordan situasjonen er, hvordan de skal forholde seg, hvordan

de kan søke hjelp og få svar på spørsmål.

Lønn under permittering

Etter at skriftlig varsel om permittering er mottatt skal det gå minimum 14 dager før permitteringen starter. Den enkelte må melde seg til NAV så raskt som mulig for å sikre at man får dagpenger. Fra den dagen permitteringen blir iverksatt har bedriften lønnsplikt i 10 dager. Det vil si at den ansatte er fritatt fra arbeidsplikt og skal motta lønn fra arbeidsgiver. Etter perioden med lønnsplikt fra bedriften er det 3 karensdager. Det vil si at man går 3 dager uten lønn eller dagpenger fra NAV.

Etter karensdagene skal man ha dagpenger fra NAV. Satsen for dagpengene er hovedsakelig en dagsats beregnet som 2,4 promille av den permittertes brutto årslønn fra forrige kalenderår (Eks; Årslønn 500 000 kr = 1200 kr i dagsats).

Lengde på permittering

Arbeidsgiver kan permittere ansatte inntil 30 uker. I perioden kan arbeidsgiver ta inn arbeidstaker i arbeid i inntil 6 uker sammenhengende. Overskrider man 6 uker, blir permitteringen brutt og eventuelt nytt permitteringsvarsel må gis, samt ny arbeidsgiverperiode.

Ferie og sykdom

Ved sykdom, ferie og annet avtalt tjenestefravær forskyves arbeidsgiverperioden og begynner først å løpe når arbeidstakeren skulle ha vært i arbeid, forutsatt at permittering fortsatt er aktuelt.

Oppsigelse

Etter at arbeidsgiverperioden er over (10 dager) kan den permitterte si opp med 14 dagers varsel. Hvis derimot arbeidsgiver ønsker å si opp arbeidstaker i permitteringsperioden, vil normal oppsigelsestid løpe og hvor arbeidsgiver skal betale full lønn.

Kontingentfritak

NB! Det er svært viktig at den enkelte permitterte melder fra til Rogaland Elektromontørforening om at han/hun er permittert. Dette for å stoppe trekket av fagforeningskontingent og forsikring. Hvordan du gjør dette kan du lese om i artikkelen «*Hva gjør du hvis du blir permittert*» på side 15.

***Har du flere spørsmål tar
du kontakt med oss i
Rogaland Elektromontørforening.***

For fagets framtid



I et høyteknologisk land som Norge er, stilles det stadig høyere krav til kompetanse. Ikke minst i den bransjen vi arbeider i. Markedet for ufaglærte skrumper inn, da teknologien integreres på stadig flere områder. Det er her vår maktbase ligger, i vår kompetanse, i vårt fagbrev!

Av: Geir Ove Bernhoff

Styrken hos den norske fagarbeideren er allsidigheten. At han/hun kan jobben fra A til Å. Når vi sender norske fagarbeidere alene ut på et oppdrag, vet vi at de gjør jobben fagmessig, uten at de trenger å følges opp eller å bli «guidet» gjennom arbeidsoppgavene. Dette betyr at vi kan gjøre jobben mer effektivt og billigere enn på den måten det praktiseres på i lavkostland, hvor arbeiderne ikke kan jobbe like selvstendig. Å ha en «supervisor» over deg hele tiden som peker på alt du skal gjøre, vil nødvendigvis fordyre og forringe prosessen.

Verdens beste fagarbeider

Jeg vil påstå at Norge gjennom sitt opplæringssystem har blant de beste fagarbeiderne i verden. Dette er en tradisjon vi må verne om og videreutvikle. Vi kan ikke konkurrere med den billige arbeidskraften som underbys fra Øst-Europa. Det er på kompetansen vår konkurransefordel ligger. Og dersom Norge ønsker å være et ledende høyteknologisk land, nytter det ikke å utkonkurrere sin egen kompetente arbeidskraft med billig ufaglært arbeidskraft.

Kunnskap er makt

Elektrobedriftene som vi jobber i defineres til å være

arbeidsintensive. Det betyr at verdien i bedriftene ikke er materielle verdier (dyre maskiner og bygninger o.l.), men i arbeidet som de ansatte utfører. Verdien i våre bedrifter ligger derfor i den kompetansen de ansatte besidder. Med andre ord, det er vi som er bedriftens kapital. Det vil også bety at jo høyere kunnskap vi som ansatte besidder, desto høyere verdi tilfører vi bedriften. Kunnskap er makt, heter det. Og det er i vårt kunnskapsnivå vår maktbase ligger. Kontrakten på denne kunnskapen ligger i vårt fagbrev. Dette må vi forsvare.

Lærlingordningen

Basen i vårt fagbrev ligger i lærlingordningen. Det er derfor viktig at vi opprettholder denne ordningen ved at bedriftene kontinuerlig tar inn og utdanner nye lærlinger. Kvaliteten på lærlingordningen er også viktig. I opplæringsloven står det at «*lærebedriften skal skape et godt arbeids- og læremiljø*». Videre står det at «*lærebedriften plikter å legge til rette produksjonen og opplæringen slik at lærlingen og lære kandidaten kan nå målene i den fastsette læreplanen*». I mange bedrifter syndes det mot dette, ved at lærlingene kun anses som et «billig» produksjonspersonell, og får derfor ikke den opplæring som de har rett på etter Opp-

læringsloven. Det er her vi som organiserte kommer inn. Klubben og de tillitsvalgte har og må alltid fungere som vakthunder ovenfor bedriftene når det gjelder lærlingenes rettigheter. I vår tariffavtale, Landsoverenskomsten, understrekes dette ved å gi lærlingen rett til jevnlig oppfølging, med minimum 2 oppfølgingssamtaler per år. For å øke kvaliteten på opplæringen begrenser også Landsoverenskomsten hvor mange lærlinger bedriften kan ta inn og hvor mange lærlinger hver montør kan ha ansvar for.



Lærlingordningen er grunnsteinen i faget vårt.

Organisere lærlingene

For kvaliteten til opplæringen og faget er det av denne grunn viktig at vi organiserer lærlingene så tidlig som mulig. Og som tidligere sagt er det ofte de tillitsvalgte som ser til at lærlingen får den varierte opplæringen som kreves i henhold til lærekontrakten. I tillegg er det en nødvendighet at lærlingene bidrar i det organiserte arbeidslivet, slik at vi sammen kan forme hvordan vi ønsker at yrket og våre arbeidsplasser skal utvikle seg.

I mange klubber sitter det representanter fra lærlingene i klubbens styre. Klubben skal velge en lærlingerepresentant for å ivareta lærlingenes behov og rettigheter.

Rettigheter

Det er mange fordeler for lærlingene å være organisert. En viktig rettighet er retten de får til å forlenge læretiden og gå opp til fagprøve nummer to, dersom de styrker på første prøve. Fagprøven skal som hovedregel avvikles ved læretidens slutt, og normalt være avsluttet senest innen to måneder etter dette tidspunkt. Som organisert har lærlingen rett på fagarbeiderlønn på all den tid som går utover 1 måned etter læretidens slutt. Etter Landsoverenskomsten gis lærlingen også rett på lønn når han/hun går på lærlingskolen. Å være organisert når bedriften ønsker å kvitte seg med lærlingen etter endt læretid, har mange erfart kan være en stor fordel, da det er mange medlemmer klubbene har reddet fra oppsigelse.

En annen fordel er at de organiserte lærlingene får 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/hun søke om LO stipend som for tiden er på kr. 17 000,- per år. For å kunne søke på dette stipendet må du ha vært medlem i minimum 3 år. Som medlem kan lærlingen i tillegg søke på et opplæringsstipend som deles ut av EL & IT Forbundet.

Arrangement for lærlingene

Hvert år arrangerer Rogaland Elektromontørforening lærlingsmøter for lærlingene hvor de bl. a. går gjennom opplæring i bedriftene, hva som kreves til fagprøven, lærlingenes lønns- og arbeidsforhold og forsikringer.

Rogaland Elektromontørforening arrangerer i tillegg årlige ungdomskurs hvor lærlingenes plikter og rettigheter står på dagsorden. På disse kursene arbeider deltakerne med hvordan de skal kunne få innflytelse og påvirkning på utviklingen i faget og i organisasjonen.

Som lærling er det viktig å organisere seg, både for sin egen og for fagets framtid.

Tillitsvalgtes arbeidsforhold



Av: Geir Ove Bernhoff

Nesten hver femte tillitsvalgte oppgir i en Fafo-undersøkelse at de har blitt utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste 12 månedene.

To tredjedeler av disse har vært utsatt for dette fra sine ledere.

På Arbeidstilsynets hjemmeside kan du lese at i over halvparten av tilfellene av påvist mobbing er det lederen som mobber.

Det å bli utsatt for mobbing kan være svært belastende og føre til alvorlige mentale og psykosomatiske helseplager. I enkelte ekstreme tilfeller har de som har vært utsatt valgt å ta sitt eget liv.

Inkompetanse

Hvor mange tillitsvalgte har ikke blitt kjeftet på for å bruke for mye tid på tillitsvalgtarbeid? Eller hvor mange tillitsvalgte har ikke blitt stemplet som kranglefanter, som kverulerer om alle ting? Ledere som trakasserer er ute etter å ta dem som stiller krav. Dette er en måte for lederen å skjule sin egen inkompetanse. Da slipper han/hun å

sette seg inn i lov- og avtaleverket, og saklig forsvare sitt standpunkt. Lederen slipper å lære noe nytt.

Arrogant ledelse

Inkompetent ledelse ser vi ofte fører til konflikter i våre bedrifter. I den senere tid har vi et tilfelle der et verneombud ble mobbet og trakassert av ledelsen da vedkommende stanset et farlig arbeid. Selv om verneombudet fikk påskjønnelse av oppdragsgiver for å ha foretatt en modig og riktig avgjørelse, fortsatte ledelsen åpenlyst å trakassere verneombudet. I dette tilfellet kan vi tydelig se at

ledelsens reaksjoner ikke baserer seg på kompetanse, men på arroganse.

Narsissistisk lederkultur

I en tidligere artikkel i Samleskinnen skrev vi om nye amerikanske ledelsesmodeller som innføres i norsk næringsliv, der strukturen er en sterk og «diktatorisk» toppledelse hvor alle skal, uten diskusjon, gjennomføre det ledelsen bestemmer. Denne type ledelsesstruktur vil nødvendigvis fremelske en narsissistisk lederkultur som preges av maktbehov, arroganse og nedlatende holdninger. En slik ledelsesform beskrives av Arbeidstilsynet som en destruktiv ledelse.

Selv om alle nordmenn står opp for å forsvare vår demokrati, er det et paradoks at vi tillater rene diskaturer på enkelte arbeidsplasser.

Medbestemmelse

Dette er langt fra den tradisjonelle norske modellen hvor medbestemmelse er en grunnleggende rett. Hovedavtalen mellom LO og NHO understreker dette og sier: *«LO og NHO er enige om nødvendigheten av at det legges til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i enkeltelskaper og i konsern. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på bedriften».*

Støtte til tillitsvalgt

En fagforening og en klubb er et kollektiv basert på likhet og fellesskap. Motivet til å danne en klubb er at vi blir mye sterkere når vi står sammen, og at vi da kan forsvare hverandre. Den tillitsvalgte er talspersonen til klubben, og angripes den tillitsvalgte, angripes dermed alle i dette kollektivet. Det er derfor viktig at alle medlemmene står bak og beskytter den tillitsvalgte når ledelsen gjør det de kan for å knekke og ydmyke ham eller hun.

Verneombud

I slike saker er det også viktig å benytte seg av verneombudet. Verneombudets rolle er å påse at arbeidsgiver iverksetter tiltak både for å forebyg-

ge og håndtere mobbing og trakassering. Når det er arbeidsgiver selv som mobber, er det veldig vanskelig å få arbeidsgiveren til å innrømme dette forholdet. Dersom bedriften er en del av et konsern, må verneombud og tillitsvalgte varsle videre oppover i systemet.

Arbeid mot mobbing og trakassering skal inngå som en del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet på arbeidsplassen. Det er derfor naturlig og også involvere bedriftshelsetjenesten.

Forhold deg saklig

Når du blir angrepet av ledelsen er det viktig at du holder hode kaldt og forholder deg profesjonelt og saklig. Prøve å skrive ned og dokumenter alle hendelser i denne retningen. Dersom sjefen sender deg en sjikanerende bemerkning, be ham eller hun om å gjenta det. En slik gjentakelse vil som regel bli lagt merke til av andre personer som er tilstede, noe som kan avvæpne en kjepphøy sjef.

Bruk fagforeningen

Fagforeningen kan også være til god hjelp i slike saker. Rogaland Elektromontørforening og EL & IT Forbundet har et maktfullt tillitsvalgtapparat til sin disposisjon som trer hjelpende inn i slike saker. Forbundet kan også gå til rettslige skritt mot bedriften. At dette nytter kan vi se på mobbesaken mot en av våre tillitsvalgte i Kristiansand, som fikk skriftlig advarsel fra bedriften for å utføre sin jobb som tillitsvalgt. Etter at EL & IT Forbundet stevnet bedriften, ble advarselen trukket tilbake.

Gjensidig respekt for andres verdighet på alle nivåer på arbeidsplassen er et av de viktigste kjennetegnene på vellykkede virksomheter. Det som fungerer best, er et godt samarbeidsforhold. Folk jobber ikke for sjefen, men for gleden av å føle seg nyttig i et faglig fellesskap.



*Tekst: Kvinnenettverket i Rogaland Elektromontørforening
Foto: Therese Anita Holmen*

***Leder av kvinnenettverket i Rogaland Elektromontørforening,
Therese Anita Holmen, skriver her om Kvinnenettverket,
deres planer og ambisjoner.***

Av: Therese Anita Holmen

Leder av Kvinnenettverket i Rogaland Elektromontørforening

Det var en fin gjeng som var samlet i Lagårdsveien 124 denne fredagskvelden, og vi hadde en kjempehyggelig kveld. Vi startet med den formelle delen av møtet med info om aktiviteter og om kvinnekonferansen i regi av forbundet i november.

Vi hadde en presentasjon av alle. Alle kjente noen av de andre som var der, men stiftet også nye bekjenskaper på tvers av bedrifter. Det er jo et sånt type nettverk vi vil ha, at vi veit om hverandre. Vi diskuterte veien videre og hva vi vil med nettverket:

- Vi vil være gode rollemodeller
- Vi vil være tilstede for hverandre
- Vi ønsker lister over andre firma som har kvinnelige ansatte
- Vi vil motivere jenter til å ta på seg verv

I vinter stiftet vi nettverket og valgte et interimsstyre:

- Elisabeth Danielsen, økonomiansvarlig og automatiker
- Mette Karin Rovik, sekretær og telemontør

– Therese Anita Holmen, leder og elektriker

Vi foreslo på møtet at vi velger et styre i kvinnenettverket til våren når klubbene og fagforeningen har årsmøter, så får vi mer kontinuitet når alle disse valgene blir gjort på våren.

Det er fem temaer vi skal jobbe videre med, som vi diskuterte på møtet

- Grensesetting
- Feminisme
- Rødstrømpe, er det et negativt ladet ord?
- Ta vare på, hverandre og felles skapet
- Diskriminering

Vårt nettverk har tidligere vært omtalt i Samleskinnen, og det er bra at det blir informert om hva vi jobber med. Det er ikke alle bedrifter som har kvinnelige fagarbeidere, og på noen bedrifter kan det være bare én. De bedriftene som er vant til å ha kvinner ansatt,

har ofte mange. Da har de et felleskap, men det kan være litt ensomt for enkelte jenter å være «den eneste jenta blant gutta» iblant. Det er jo alltid kjekt med gode kollegaer og dyktige tillitsvalgte, men det er noen saker det kan være greit å diskutere med andre kvinnelige kollegaer om. Vi har jo som oftest ingen venninner vi kan diskutere de sakene med, de jobber som oftest innenfor helse og omsorg, i barnehage eller på butikk for eksempel. Derfor er det godt å ha et nettverk på tvers av bedrifter i hele fylket, og ellers i landet.

Vi har også et ønske om å bli mer synlige og ønsker oss t-skjorter med følgende tekst

JEG ER ELEKTRIKER OG HAR DET KJEKT PÅ JOBB!

JEG ER AUTOMATIKER OG HAR DET KJEKT PÅ JOBB!

JEG ER TELEMONTØR OG HAR DET KJEKT PÅ JOBB!

Så vi har litt å jobbe med, og vi har et ønske om at vi blir flere på vårt neste møte.

Vi hadde god mat og drikke, og var sosiale og ble enda bedre kjent utover kvelden. Rett før midnatt tok vi bussen inn til byen, etter en vellykket, kjekk og inspirerende aften.

Møte og sosial sammenkomst i kvinnenettverket i Rogaland Elektromontørforening

Av: Mette Karin Rovik

Sekretær i Kvinnenettverket i Rogaland Elektromontørforening

Fredag 11. september skulle vi endelig få til en liten sammenkomst i Kvinnenettverket vårt. Siden første forsøk kolliderte med flere andre arrangement og ble avlyst, så vi veldig frem til å få til dette opplegget.

Therese og Mette reiste litt før arbeidstid slutt fra Hauge for å «rigge» til i lokalet. Vi hadde på forhånd vært og kjøpt inn litt forskjellige, både fast og flytende føde.

Vi var ti jenter som deltok på dette arrangementet. Therese holdt en liten appell, og fortalte litt om bakgrunnen til at vi startet dette kvinnenettverket. Vi fikk snakket litt om hva vi ønsker å oppnå, hva vi ønsker å få ut av informasjon og hvordan vi kan gjøre dette. Vi snakket også litt om hvordan vi skulle nå ut til ungdommen med den informasjonen vi ønsker å dele.

For oss kvinner som jobber i såkalte «utradisjonelle» yrker, er det viktig å ha et nettverk som vi kan «spille litt ball med» når ting kanskje butter litt imot. Det er ikke til å stikke under en stol at det er forskjell på kvinner og menn, så også i arbeidslivet. Selv om vi har en mengde hyggelige arbeidskollegaer, er det godt å ha en «likesinnet» å spille ball med, uten at det skal bli en syklubb ut av det. Dette var noen av de tingene vi fikk luftet litt, og føler at vi nå har staket løypen litt mer ut enn vi hadde før møtet.

Etter appellen og diskusjonen nøt vi god mat og drikke, og hadde en kjekk kveld som brakte med seg nye bekjentskaper. Veldig kjekt å høre om mye av det andre jenter har opplevd i sitt yrkesliv. Mange fantastiske eventyr ligger fortsatt og venter på oss jenter der ute.



De fleste unge studenter og elever jobber som regel ekstra om sommeren. LO mener det er viktig at møtet med arbeidslivet blir en positiv opplevelse. Derfor jobber LO for å bedre unges rettigheter i arbeidslivet, spesielt gjennom LOs sommerpatrulje, som arrangeres hvert år.

600 unge tillitsvalgte over hele landet oppsøker ungdom på arbeidsplassene, for å høre hvordan de har det og hva LO kan bidra med, for at de får det enda bedre.

Hva er en riktig arbeidskontrakt, hvor mye lønn skal jeg ha og hvilke rettigheter har jeg?

Dette er spørsmål sommerpatruljen svarer på og un-

dersøker der ungdom jobber.

Her har dere rapportene fra sommerpatruljen i Lund og Egersund, ja vi har til og med en rapport fra Sleipner-plattformen.

Rapport fra lederen i ungdomsutvalget, Lauritz Slåttebrekk

I år var det 30 års jubileum for LO's sommerpatrulje. Sommerpatrulje var i år i tidsperioden 29. juni til 3. juli. hvor vi var en dag på hver av LO's 5 lokalavdelinger i Rogaland. Fra EL & IT var vi 5 personer med tilsammen 13 dagsverk.

Dag 1:

Gruppen jeg var en del av hadde ingen store brudd og vervet 2 medlemmer. En annen patrulje som var i en klatrepark i Nedstrand kom over en del ting. Her var det en 16 år gammel jente som hadde ansvar for en butikk. Hun hadde ansvar for ansettelser, kontrakter, innkjøp (som ble gjort på fritiden) åpning og stenging. I klatreparken var det også folk som hadde blitt nektet sykepenger. Hadde de sykemelding bare byttet sjefen vaktene, slik at de ikke hadde noen vakter i perioden de var syke. Dette ble en relativt stor sak i lokale media.

Dag 2:

Dag 2 gikk også veldig bra for min gruppe, med ingen store brudd og mange kjekke besøk hvor de aller fleste var veldig glade for at vi kom. En annen gruppe besøkte kongeparken hvor de ble gjort oppmerksomme på at det var noen damer fra Filipinene som var ansatt som kok. Disse hevdet de gikk på flat lønn 10 000 kroner i måneden og jobbet opp mot 70 timer på en uke. Dette gir en timelønn på 25 kroner. Arbeidstilsynet ble kontaktet og det er opprettet sak. Dette fikk nasjonal mediedekning i blant annet VG.

Dag 3:

Også denne dagen var det ingen store brudd for vår gruppe. Alle virket fornøyde, men få som er organisert og ikke vil organisere seg for de ser ikke fordelene med det. Her har forbundene mye arbeid foran seg med å prøve å organisere folk.

Dag 4:

Det var for det meste ordnede forhold over alt. Det vi merker dag etter dag og bedrift etter bedrift er at det er for dårlig opplyst om det er verneombud og hvem som er det.

Dag 5:

Min gruppe fant heller ikke denne dagen noen store brudd, men en del som ikke hadde kontrakt. Dette skulle bli fikset opp i. Vi fikk verver noen, men også her var det folk som ikke ville bli med for de så ikke

fordelene med det. Alt i alt en bra dag med mye bra omtale i avisen.

Oppsummering hele uken:

Det ble slått ny rekord i både antall dagsverk og besøk. Vi fikk god medieomtale i nesten alle lokalaviser i tillegg til VG. *Det ble store medieoppslag om Klattreparken i Nedstrand, kongeparken, og Lund kommune.* Pizzabakeren var «den store taperen.» Samtlige plasser hvor vi fikk snakke med ansatte var det brudd. Bruddene var: arbeidstidsbestemmelser, kontrakt, og overvåking av ansatte.



Mathea Lone ordner en kontrakt til en sommervikar.

Rapport fra sommerpatrulje på Jæren og i Dalane av lederen for kvinnettverket i Rogaland Elektromontørforening, Therese Anita Holmen

Jeg var forventningsfull når jeg kjørte over Jæren en tidlig onsdag den første dagen i juli. Været viste seg fra sin beste side. Vi skulle møte opp på LOs lokaler på Bryne. Jeg kjente ingen andre fra før, så jeg var jo litt spent.



Therese Anita Holmen besøker Kiwi

Rundt bordet satt det mange flotte, flinke og engasjerte ungdommer fra flere forskjellige forbund. For en gjeng! Vi skulle gå to sammen på arbeidsplass besøk, og vi ble delt inn i grupper to og to og ble tildelt områder vi skulle besøke. Mads Eirik Tjøtta fra Sjømannsforbundet og jeg var et team.

Vi fikk i oppdrag å besøke bondegårder og gartnerier. Ingen av oss hadde kjennskap til hvor vi skulle begynne så vi satte oss i bilen og leita. Vi fant gartnerier, barnehager, butikker og anleggsarbeidere langs veien som vi tok en prat med. Asfaltarbeiderne var veldig fornøyd med at vi tok oss tid til en prat. De fleste hadde hørt om Sommerpatruljen fra før. Vi var også innom på Aarbakke på Jæren.

Torsdag 2. juli var det Dalane sin tur til å få besøk av Sommerpatruljen. Vi møttes til frokost i Arbeidernes hus. Nå kom det to til fra EL&IT med, Rune Eia fra Dalane Energi og Mette Karin Rovik fra Sønnico. Vi ble fordelt hvem vi skulle gå på team med og få tildelt område. Mads Eirik Tjøtta og jeg fikk tildelt alt i Lund kommune.

Det første stedet vi besøkte var en byggevarerhandel, og der var alt i orden. Neste besøk var hos Moi Elektro. De fleste som jobber der er gamle kjente for meg, da de tidligere tilhørte Sønnico installasjon. Det var bare sjefen sjøl som var på kontoret. Vi slo av en hyggelig prat, og ble fortalt hvor yngste montøren var på jobb. Vi kjørte til skolen i Lund, der det var rehabilitering. Vi hadde en fin prat med elektriker Thomas og en lærling fra et snek-

kerverksted som også jobbet der. Snekkerlærlingen var organisert, men ikke elektriker.

Utenfor møtte vi en som var på språkkurs, som sto og malte en trafokiosk, alene. Vi stussa litt over dette. Å sette en som drev med språkopplæring til å male en trafokiosk utenfor skolen helt alene, var ikke noen god opplæring i språk, mente vi. Vi var innom flere bedrifter. I Lund kommune oppdaget vi en feil med en arbeidskontrakt. Det viste seg i ettertid at dette ble en stor sak i media og daværende fungerende rådmann uttalte til media at LOs sommerpatrulje ikke var velkommen til Lund kommune.

Vi var også på sykehjemmet og møtte mange hyggelig pasienter og ansatte. Ei vi var i kontakt med hadde kontrakt at hun skulle jobbe annenhver helg, slik hun gjorde før. Hun hadde ikke fått ny kontrakt fra Lund kommune selv om hun gikk vanlig turnus nå. Så Lund kommune hadde ikke alt på stell slik vi så det, men det var ikke administrasjonen enige i. Det betyr at det trengs et besøk igjen i Lund i 2016.

De fleste vi var i kontakt med var positive til at vi kom på besøk og at vi sjekker at unge arbeidstakere har den lønna og avtaler de har krav på, og riktig lønn.

**Håper å få delta på Sommerpatruljen i 2016
– gleder meg allerede!**

Therese Anita Holmen

Rapport fra sommerpatrulje i Egersund av Mette Karin Rovik

Jeg har vært medlem i EL & IT Forbundet siden jeg begynte å jobbe i det som da het Televerket, så det begynner jammen å bli noen år. For første gang skulle jeg være med på LO's Sommerpatrulje.

Derfor var det litt spennende å møte på Arbeidernes Hus i Egersund. Vi ble tildelt Egersund sentrum, og skulle sjekke «de som ikke var medlem av Handel og Kontor».

Det var jo en liten utfordring i sentrum, da det egentlig flytter litt over av Handel og Kontor-medlemmer. Men vi fant da noen frisørsalonger som kom inn under vårt område. Etter hvert beveget vi oss også litt utenfor sentrum og fant noen fra byggevirksomheten. De fleste vi traff her var snekkerlæringer. Mottagelsen vi fikk rundt forbi var veldig

positiv. Mange visste lite eller ingenting om rettighetene sine, så det fikk vi informert om.

Vi opplevde bl.a. merkelige parkeringer, grusom fiskelukt da vi var på et av fiskemottakene i Egersund og et strålende sommervær.

Mette Karin Rovik



Avisoppslagene viser at sommerpatruljen er en viktig vakthund for ungdom.

Sommerpatruljen fant ingen feil på Sleipner

Tekst og foto: Atle Espen Helgesen, redaktør i fagbladet «Oljearbeideren» i Industri Energi

LOs sommerpatrulje fant ingen feil den besøkte gassfeltet Sleipner i Nordsjøen 28. – 29. juli. – Folk her ute er kjempefornøyd med arbeidsplassen sin, sier nestleder i ungdomsutvalget Maren Marie Wilhelmsen.

– Vi fant ingen brudd på arbeidsregelverket. De unge som jobber på Sleipner har arbeidskontrakt, tariffavtale, de får de pausene de skal ha, feriepenger med mer, sier Maren Marie Wilhelmsen, Kristina Valde og Lauritz Slåttebrekk fra LOs offshore sommerpatrulje.

Maren Marie Wilhelmsen er nestleder i Industri Energis sentrale ungdomsutvalg. Hun slår fast at trivselsfaktoren er høy på den Statoil-opererte plattformen.

– Alle vi har truffet trives kjempegodt på arbeidsplassen sin, sier hun.

I løpet av to dager møtte LO ungdomsrepresentantene om lag 50 av de drøyt 200 som jobber på plattformen. I tillegg gjennomførte de dybdeintervjuer med 12 ungdommer.

– Vi har i hovedsak konsentrert oss om yngre arbeidstakere. Og alle vi snakket med var fast ansatt og de aller fleste var organisert, sier hun.

Passer på de unges rettigheter

LOs sommerpatrulje reiser rundt i hele Norge om sommeren for å passe på særlig de unges rettigheter i arbeidslivet. Over 600 LO-ungdommer er ute på veien, og besøker over 5000 virksomheter.

Wilhelmsen, Valde og Slåttebrekk skryter av folkene på Sleipner som villig stilte opp og fortalte om sine lønns- og arbeidsvilkår.

– Vi snakket mest med yngre arbeidstakere, men traff også flere som har jobbet på plattformen siden den startet produksjonen i 1993. Folk blir ikke så lenge på en arbeidsplass hvis de ikke trives, sier Lauritz Slåttebrekk fra El og IT-forbundet.

Frykter usikre tider

Men, særlig leverandøransatte er urolig for de tøffere tidene som preger oljebransjen.

Sommerpatruljen traff blant annet ansatte fra Aker og IKM Testing som jobber med å koble Gina Krogh-feltet opp mot Sleipner. I oktober er jobben ferdig og de frykter at det ikke finnes nytt arbeid til dem.

– Jeg er redd vi alle sammen ender opp på NAV i høst,



Maren Marie Wilhelmsen, Lauritz Slåttebrekk og Kristina Valde kontrollerte arbeidsforholdene på Sleipner-plattformen.

sier en av de Aker-ansatte.

Han mener oljeselskapene må ta ansvar og la være å sende byggeoppdrag ut av landet.

Industri Energi-medlemmene Torkel Reinaas og Joakim Leidland fra IKM Testing er enig. De håper operatørselskapene, med Statoil i spissen, unngår å kutte for hardt.

– Oljeprisen kommer til å gå opp igjen. Statoil må sørge for å holde hjulene i gang, sånn at ikke kompetansen i den norske leverandørindustrien forsvinner, sier de.

Leverer kvalitet

Plattformsjef på Sleipner, Vidar Eriksen, bekrefter at norske bedrifter leverer kvalitet.

– Norske leverandører leverer kvalitet både på kostnader, helse, miljø og sikkerhet, sier han og forklarer at kvalitet er viktig for regulariteten, som igjen påvirker inntekter og utgifter.

Plattformsjefen mener det er viktig at LOs sommerpatrulje får opplevd livet offshore.

– Jeg synes det er viktig at ungdom i fagbevegelsen får opplevd offshoremiljøet og får direkte kontakt med folkene som jobber ute i havet. Når man sitter sentralt i organisasjoner vil man alltid få et filter i forhold til virkeligheten. Jeg synes det er fint at ungdom får komme ut her for å se og høre hvordan ting er.

Han er også opptatt av å ha konstruktiv dialog med fagforbundene.

Viktig å treffe folk

LO-koordinerende tillitsvalgt i Statoil, John Erik Halvorsen, tilrettela for Sommerpatruljen offshore. Og han arrangerte medlemsmøte om bord for å presentere ungdommene og deres arbeid.

– Jeg hadde ikke ventet at ungdommene skulle finne særlig mye kritikkverdig her ute, men vel så viktig er det at LO er synlig og at folk her ute får se nye ansikter.

Maren Marie Wilhelmsen er enig.

– Det viktigste for oss er å treffe medlemmer og potensielle medlemmer, sier hun.

Patruljen skal nå lage en rapport som vil inngå i den nasjonale statistikken fra Sommerpatruljen.

Grillfest



Den 28 . august ble det arrangert en grillfest for alle EL & IT medlemmene i Rogaland. Festen foregikk utenfor våre lokaler i Lagårdsveien 124. Det ble severt drikke og grillmat.

..... underholdt med god musikk, og som dere ser utifra bildene var stemningen topp :-)



Aktivitetsuken for EL&IT Forbundet og fagforeningens Oljeutvalget

Av Leif – Egil Thorsen og John Helge Kallevik

Olje & anleggsutvalget i EL & IT Forbundet har også i år avholdt den årlige aktivitetsuken. Her er noe av det som fagforeningen bidro med.

Aktivitetsuka er en del av arbeidet til Oljeutvalget og det sentrale Olje- og anleggsutvalget driver. Aktivitetene ble planlagt i Oljeutvalgets møte i juni. Forbundssekretær Trond Løvestakken deltok på Oljeutvalgets møte 18. September og deltok også på Oljeutvalgets grillfest på Bærheim i Sandnes Kommune. Aktivitetsuka ble planlagt til torsdag og fredag i uke 38 og mandag og tirsdag i uke 39.

Det var planlagt besøk på heliporten og besøk i bedriften som utruker containere for nordsjøen. Dette fikk vi dessverre ikke til da vi måtte i andre aktivitet og hjelpe en klubb med å forberede seg på møter i en bedrift som har planlagt masseoppsigelser.

Aibel på Kalstø i Karmøy Kommune:

Vi fikk gjennomført ett besøk til arbeidet Aibel har på Kalstø i Karmøy Kommune. Her bygger Gassco nye bygg. Statoil er operatør. Nye installasjoner er godt i gang. Her var det rundt 10 Aibel ansatte.

Vi fikk en runde i anlegget. Her foregikk kabeltrekk, opplegg for lys og stikk samt dataanlegg.

Etter besøk i anlegget fikk vi snakke med de ansatte rett før et "toolbox møte". De ansatte var opptatt av den arbeidssituasjonen som var i markedet akkurat nå. De drøftet ivrig hva som kan og bør gjøres. Blant annet var etterutdanning viktig for dem.

Stor takk til ansatte og ledelse i Aibel for at vi fikk se anlegget og snakke med de ansatte.

Besøk på Stord hos Apply Rig & Modules og Vassnes i Fitjar:

Etter besøket på Karmøy besøkte vi tillitsvalgte i Apply Rig & Modules på Stord. Apply har arbeidet på boligkvarteret til Gina Krog og Ivar Aasen. Vi hadde avtalt med tillitsvalgte å besøke medlemmene inne i anlegget. Dette fikk vi ikke lov til av ledelsen i Apply. Derfor holdt vi møte på Elektroarbeidernes fagforening i Lervik. Der deltok tillitsvalgte fra Stord og Stavanger.

Deretter dro vi til Fitjar og besøkte Vassnes Power & Automations. Her møtte vi medlemmer og tillitsvalgte. De er oppe i en permittering og oppsigelsessituasjon. Vi fikk drøftet oppsigelsesmøtet som skulle være i slutten av uka. Stemningen hos medlemmene var til å ta og føle

på. Det å miste arbeidet er for alle en alvorlig situasjon.

På alle besøkene delte vi ut effekter fra EL & IT Forbundet.

Grillfest og quiz ispedd med golf:

Oljeutvalget hadde invitert til golfturnering. Det var dessverre ingen påmeldt til hovedturneringen. Det ble selvsagt likevel avholdt grillfest for medlemmer innen olje & anleggsmiljøet. På grillfesten møtte det rundt 20 medlemmer fra Aker Solutions, IKM Elektro, Swire Oilfield Service, Apply Rig & Modules, forbundssekretær Trond Løvestakken og organisasjonssekretær John Helge Kallevik.

Det ble servert grillmat og noe og leske seg med til maten. Det var hamburgere og pølser med diverse tilbehør som ble fortært av deltakerne.

Det ble etter grillingen gjennomført en intern golfturnering for de som hadde møtt opp på grillfesten. Det ble delt inn i lag og vi svingte oss gjennom 6. forskjellige hull på korthullsbanen på Bærheim. Det var stor stemning, og konkurranseinstinktet var på topp. Turneringen ble akkurat ferdig før mørket kom. Senere på kvelden ble det gjennomført en quiz elektronisk på storskjerm og med mobiltelefoner.

Alle fikk utdelt effekter fra EL&IT Forbundet, mens vinnerne av golf turneringen og den elektroniske quizen ble belønnet med noen ekstra smågaver.

Vi takker alle fremmøte for deltakelsen, og spesielt Leif-Egil Thorsen Aker (Vert for kvelden), Alf Jørgensen Aker Solutions MMO (Grillsjef) og Thomas Knudsen Swire Oilfield Services (Elektronisk Quiz).

Møte mellom tillitsvalgte i reisebedrifter i Vestfold & Telemark:

Det ble fra distrikt Vestfold og Telemark avholdt en konferanse mellom flere reisebedrifter på Gardermoen 22. og 23. september. Blant dem som deltok, var tillitsvalgte fra Slagen Elektro as, Notech as, Langset Energy as og NLI VCon as. Vi deltok for å dele erfaringer i dagens vanskelige situasjon i bransjen, samt og sørge for at det blir opprettet en god kommunikasjon mellom de forskjellige klubbene. Det er en stor utfordring for ansatte i bedrifter som har de fleste ansatte utleid, når en nå ikke klarer å skaffe nok arbeid til alle. Det blir mange



oppsigelser i kjølvannet av dette, og det er da viktig at en har god kommunikasjon over fylkesgrensene, slik at vi opprettholder en seriøs bransje.

Det kom fram mange utfordringer i møte, som en ønsker å heve opp til EL&IT Forbundet. Blant annet kommer det forslag om å ha faste tillitsvalgte som rullerer på anlegg på land. Fra Rogaland Elektromontørforening og sentralt Olje- og Anleggsutvalget deltok Leif – Egil Thorsen.

Det ble delt ut effekter fra EL & IT Forbundet til dem som møtte på konferansen.

hotellet til dagen etter. På dagsorden på møtet var satt opp flere temaer. Noe informasjon rundt krav og forberedelser til tariffoppgjøret som kommer i 2016. Det ble informert og diskutert rundt viktigheten av å bevare og styrke FEK, (Forskrift om elektroforetak og kvalifikasjonskrav). Litt om viktigheten av å verve medlemmer og at dette ikke bare gjelder tillitsvalgte, men at ansvaret ligger på alle medlemmer. Det ble selvsagt brukt mest tid på temaet om sysselsettingssituasjonen i bransjen generelt, og i Rogaland spesielt. Det ble orientert om viktigheten å ha kontroll på permitteringer, oppsigelser og innleie. Det ble stilt spørsmål fra de fremmøtte om forhold offshore på uspesifiserte turer, krav til pensjon og opptjening av dette. Ble og diskutert fagplaner for elektro og konsekvenser ved endringer av disse. Ble og stillet spørsmål og diskutert om forsikring for pensjonister og sykemelding i permittering. Det ble etter medlemsmøtet servert en god middag med noe drikke til denne.

Det ble delt ut diverse effekter fra EL & IT Forbundet til dem som deltok på medlemsmøtet.



En svært interessant konferanse



Av: Geir Ove Bernhoff

De fleste oppsagte kommer i en alvorlig krise. Kripos slår alarm om arbeidsmarkedskriminalitet. Hver dag dør mennesker som følge av kjemikalieeksponering på arbeidsplassen. Dette var noen av temaene som en lydhør gjeng av verneombud og tillitsvalgte fikk høre om på HMS-konferansen som EL & IT Rogaland arrangerte den 29. og 30. september i år.

I forhold til utfordringene i dagens arbeidsmarked er det naturlig å høre på hva psykologene har å lære oss om hva det vil si å miste jobben. Vi hadde derfor invitert psykolog Bente Arntzen til å sette oss inn i dette.

Krise

De fleste som mister jobben kommer i en krise. Hvor tøff denne krisen blir for den enkelte er hvor farlig vi selv vurderer den. Er du redd for å miste hus og hjem, vil selvfølgelig en oppsigelse bli vurdert som svært alvorlig. Hvordan vi har lært oss å løse problemer og hvordan vi har det ellers i livet, har også mye å si på hvor alvorlig krisen blir.

Steinaldermennesket

Alle kriser vurderer kroppen som en fare. Kroppene våre er bygget for steinaldermennesket. Når kroppen opplever en fare setter den seg i stand til å yte maksimalt. Alle unødvendige funksjoner nedtrappes. Energilagrene våre frigjøres, blodårene innsnevres, både hjerte og lunger jobber hardere enn normalt. Vi er forberedt til å slåss eller flykte fra trusselen. Hvis nød-situasjonen går over på noen minutter, er kroppens forbløffende reaksjon både sunn og beskyttende, men går vi rundt å bekymrer oss i uker eller måneder kan vi ta skade av det.

Åpenhet er viktig

Hvis man unngår å gjøre noe med den farlige situasjonen kan det føre til angst, og etter hvert alvorlige fysiske lidelser. For å kunne mestre stress må vi lære

oss å kunne regulere følelsen ned igjen. Vi må lære oss å tåle og regulere våre egne følelser. Da hjelper det i alle fall ikke å tie om situasjonen. Her det viktig at de tillitsvalgte gjør en god jobb. Ved oppsigelser i bedriften må de tillitsvalgte arbeide for åpenhet. Snakk åpenlyst om det. Ta kontakt med de oppsagte og spør hvordan de har det, inkluder dem i felleskapet.

Å hjelpe forlenger livet

Det var likevel en gledelig nyhet, spesielt for verneombud og tillitsvalgte, Bente Arntzen kunne komme med. Oksytosin er et stresshormon. Utover å være et stresshormon sørger hormonet også for at vi blir mer sosiale og empatiske. Oksytosinet utløses når vi søker støtte hos andre, og når vi selv hjelper andre mennesker. Hormonet får blodårene til å slappe av og bidrar med å reparere hjertet. Det betyr at det å hjelpe eller få hjelp – forlenger livslengden!

Arbeidslivskriminalitet

På konferansen fikk vi besøk av Gro Ellingsen fra Arbeidstilsynet. Gro Ellingsen leder avdelingen på Arbeidstilsynet som kjemper mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Hun kunne fortelle at arbeidslivskriminaliteten nå har blitt så alvorlig i Rogaland og Norge at Kripos har slått alarm. Det er veldig mange muligheter for kriminelle til å tjene gode penger i det norske arbeidslivet, med liten sjans for å bli tatt.

Honningkrukkeeffekten

Vi ble tatt på senga da vi tidligere hadde et svært lavt

innslag av arbeidsinnvandring. Moroa startet da EU åpnet mot Øst-Europa for 10 nye land. Honningkrukkeeffekten kalte hun det. Norge er som en honningkrukke for kriminelle fra Øst-Europa.

Svart økonomi

Det kriminelle arbeidslivet startet i bygg og anlegg, men har nå spredd seg til hele arbeidslivet. Aktørene spenner vidt, fra de firmaene som kombinerer svart og hvitt for å oppnå konkurransefortrinn, til de som utelukkende er her for å skjule sin kriminalitet. Det antas at så mye som 10 % av BNP (brutto nasjonalprodukt) i Norge er svart arbeid, noe som er et svært høyt beløp. I bygg og anlegg er hele 30 % av omsetningen basert på svart arbeid, og dette er forsiktige anslag. Arbeidstilsynet anslår at rundt 60 % av bedriftene arbeider både svart og hvitt, mens 20 % er gjennomkriminelle. Kun 20 % spiller rent.

A-krim Rogaland

For å kunne møte denne kriminaliteten har Arbeidstilsynet, Politiet, Nav og Skattekontoret opprettet en felles innsatsgruppe, «A-krim Rogaland», som kun arbeider med dette problemet. Gruppen som består av 12 medlemmer fra alle etatene, møtes flere ganger i uken. Disse jobber kun mot organiserte kriminelle nettverk.

Kompliserte nettverk

Gro Ellingsen viste oss ett av de nettverkene i Rogaland som innsatsgruppen hadde kartlagt. Det kunne mest ligne på et kart over alle blodårer og blodkar et menneske har i kroppen, svært innfløkt. De useriøse kjenner hverandre og arbeider på tvers av alle bransjer. Dersom én virksomhet blir tatt, er det ikke uvanlig at alle arbeiderne er flyttet til et annet firma dagen etter. Disse arbeidere har som regel blitt lokket hit med høye lønnader.

Hardbarkede kriminelle

Innsatsgruppen møter ofte hardbarkede kriminelle som driver med hvitvasking av penger, menneskehandel, prostitusjon, vold og trusler. Men, vi må ikke være naive og tro at det bare er østeuropeere som står bak de kriminelle nettverkene, det er også mange nordmenn som er bakmenn. Et grovt eksempel på dette er forholdene som ble avdekket på restauranten Yumi India i Stavanger. Her var det indiske kokker som jobbet på et kjøkken med en takhøyde på én meter og seksti. Noe som gjorde at de måtte arbeide med bøyde rygger 12 timer til dagen. De ble fratatt pass og kredittkort, fikk knapt nok mat og fikk ikke forlate restauranten eller hybelen de bodde på – rent slavearbeid. Da innsatsgruppen nøstet dette opp fant de 2 nordmenn med arbeid i oljeindustrien som bakmenn.



Psykolog Bente Arntzen snakket om personlige kriser ved oppsigelse

Kriminelt privatmarked

Gro Ellingsen kunne også opplyse om at privatmarkedet i Stavanger er totalt gjennomsyret av sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet! Dette er noe vi må tenke på neste gang vi skal bruke en byggmester eller en rørlegger.

Terje Hansen som hadde hovedansvaret for konferansen skal ha all honnør for å sette opp en svært interessant og innholdsrik konferanse:-)



Gro Ellingsen fra Arbeidstilsynet var bekymret for den omfattende arbeidslivskriminaliteten i Rogaland

Stafettpinnen

Av: Kjetil Veen Hansen

I denne artikkelen utfordres medlemmer og tillitsvalgte til å fortelle litt om seg selv, hva de jobber med og hva som opptar dem.

I dette nummeret er det Kjetil Veen Hansen, klubbleder i Sector Alarm, som har fått utfordringen.



*Kjetil Veen Hansen
Foto: Geir Ove Bernhoff*

Mitt navn er Kjetil Veen Hansen. Jeg kommer opprinnelig fra Oslo men har bodd i Sandnes i 11 år. Her bor jeg med mine to barn og samboer.

Jobben er alarmmontør i Sector alarm Stavanger de siste 8 år. Innmeldingen i EL og IT-forbundet ble gjort for 7 år siden. Jeg ble valgt som klubbleder 22/4-2014 samtidig som EL og IT-klubben Sector alarm Stavanger ble stiftet og krav om tariffavtale ble sendt til bedriften. Det har vært en meget utfordrende, men også lærerik prosess. Underveis har fagforeningen vært en uvurderlig støtte. Det er vi svært takknemlige for og fortjener absolutt en applaus!

Avdelingen i Stavanger teller 9 hvorav 7 er organisert. Målet vil alltid være fulltallig, enten kommer de to siste til fornuft av seg selv, eller så må vi jobbe litt mer med dem. Vi er alle tjent med å stå samlet. Klubben er i hvert fall godt sammensveiset.

Av fritidssysler er ferskvannsfiske høyt rangert, men den store lidenskapen er fuglejakten om høsten i gode venners lag, så lenge tiden strekker til da.

Ha en fin dag!

Takk for meg.



Ungdomsutvalget inviterer alle medlemmer under 30 år til

BOWLINGKVELD

i Haugesund og Stavanger

I Haugesund den 9. november kl. 19:00, på Sheiken Bolwling

I Stavanger fredag den 13. november kl. 19:00 på Harbor Bowling

*Vi vil informere om hva ungdomsutvalget er og hva vi kan gjøre for deg som medlem.
Vi får også besøk av LO-favor, som skal presentere medlemsfordelene for medlemmer i
EL & IT Forbundet.*

Det vil bli servert mat og drikke og 1,5 time med bowling.

*Påmelding senest onsdag 7. november på arrangementet i Haugesund
og den 11. november i Stavanger
til:*

elogit.rogaland@rele.no
eller telefon 913 00 026





Therese og Rune sammen med Sjømannsforbundet

Av: Therese Anita Holmen

Vi fikk invitasjon fra Sjømannsforbundet via LO i Dalane til å delta på stand i Egersund sammen med LO i Dalane og Sjømannsforbundet.

Sjømannsforbundet fulgte NRKs sommeråpent – kysten rundt og inviterte LOs lokalorganisasjoner og lokale fagforeninger til å delta på stand. Jeg tok turen til Egersund og var med og steike vafler, og kokte kaffi. Det var kø hele tiden, og det ble også tid til noen faglig politiske diskusjoner.

Kjekk kveld, fint vær, god underholdning og gode fagforeningskamerater fra LO og andre forbund. Sjømannsforbundet ordnet med alt, så det var bare å stille opp!



Utdanningskonferanse

EL&IT forbundet sentralt på Gardemoen 23. og 24. september

Øyvind Wallentinsen, Sverre Åge Johnsen og Rune Eia på Utdanningskonferansen.

Av: Reidar Skjold

Leder i fagforeningen Øyvind Wallentinsen, styremedlem Sverre Åge Johnsen, studieleder i Rogaland Distrikt Rogaland Rune Eia og undertegnede deltok på årets konferanse.

Konferansen startet med fremtidens kompetansebehov og scenarioer om hva vi kan forberede oss på. Innleder var Roger Bjørnstad fra samfunnspolitisk analyse AS.

Oppsummert var at det utdannes for mange studenter med mastergrad i Norge nå. Det ble vist prognoser frem til år 2030 at det utdannes for få fagarbeidere. Hvis innvandringen var stabil ville det være ca. 6,2 mil. innbyggere i Norge og et underskudd på 100.000 fagarbeidere. (snekker, rørlegger, elektropersonell etc.) Et annet område som markerte seg klart ut var mangel på personell i helsevesenet. Som kjent kommer eldrebølgen og dermed et stort gap på flere omsorgsarbeidere.

Som vi har sett i den senere tid, ble det og påpekt sterkt fallende tendenser i sysselsettingen i oljevirk-somheten og tilhørende servicenæring. Teknologiske endringer som for eksempel bruk av robåter ville også påvirke arbeidslivet. Teknologien blir bare billigere og gjør at personell i banker, helsevesen og andre får endret arbeidsoppgaver. Det blir også behov for mer tjenesteytende næring innen helsevesenet. Offentlig helsevesen klarer ikke å dekke alle nye områder / muligheter som etter hvert kommer.

Bendikte Sterner fra LO var innom 3 parts samarbeid. Sentralt var også diskusjon om instruktør og nytteverdien av veiledning til lærlinger. Statusen og

kompetansen måtte høynes.

Svein Harald Larsen (faglig råd elektro/Nelfo): mente at Norge har en av verdens beste elektroutdanning i verden. Det jobbes med overgang for de som tar almen til å ta studiespesialisering og fagbrev. Nytt fagbrev er på plan innen elektro som skipselektriker med 3 års skolegang og 2 års læretid. Planen var at dette skal kunne tas i Haugesund (1 av 4 læresteder) I 2014 var det 5000 aktive lærekontrakter. For tiden er det vanskelig å få lærekontrakt, et kompenserende tiltak er da et 3 studieår (VG 3).

Dag 2 var det elektronisk læring som var hovedtema. Første innleder var Kjetil Larsen fra Fellesforbundet. De hadde hatt en markedsundersøkelse blant tillitsvalgte. 40 % av de valgte hadde ikke tatt noen kurs. 78 % ønsket mer opplæring og 25 % ønsket digital opplæring for å komme i gang. Fellesforbundet hadde skrevet avtale med Varde Hartmark om å utarbeide kurs. Kari Bente Skarbø, leverandør for digital opplæring gjennomgikk oppsett og fordeler med elektronisk læring. EL & IT Forbundet ble tilbudt å henge seg på. Dette ble også gjennomgått i gruppeoppgave med fordel og ulemper. Fikk inntrykk at her spilte aldersforskjellen inn i meningsutvekslingene. De erfarne med grå hår var skeptiske og fryktet at elektronisk læring skulle erstatte de tradisjonelle kursene. Konklusjonen ble nok etter hvert at dette skal legges fram for landsstyret. Så får vi vente å se hva utfallet blir.

Møtet fant sted i Oslo 28. og 29. august 2015

Three men are standing in front of a whiteboard. The man on the left is wearing a blue polo shirt and smiling. The man in the middle is wearing a black leather jacket over a white t-shirt and has a neutral expression. The man on the right is wearing a black polo shirt, glasses, and a beard, and is smiling. The whiteboard behind them has handwritten notes in black and red ink. The notes include: "Helligd godtg.", "1 - 17 mæ", "Pause - 1508", "Værk ar 421/10", "Værk ar 612/10", "Værk ar 612/10", "Ferieavvikling", "Tid for Tillits (TV)", "Kurs for T.V. FDA", "afstyning Model", and "Køber Overtagning".

SAMLESKINNEN 3/2015

Møtet var enige om at det må forhandles frem særavtaler med minst samme verdi som de har i dag.

Klubbene må forberede seg godt til de forestående forhandlingene.

Verving av medlemmer og nye klubber:

Klubbene ble enige om å verve ansatte ved andre Sector Alarm avdelinger.

- Motivere for å starte klubb og kreve tariffavtale.
- Verve ikke organiserte på avdelingene som allerede har klubb.
- Informere andre montører om hva klubbene arbeider med.

Det må markedsføres hva klubbene arbeider med:

Helligdagsgodtgjørelse, 1. og 17. mai. (snitt lønn)

Betalt pause

Følgende må inn i den daglige arbeidstida:

Vask av arbeidstøy

Vask av bil/service

Varetelling

Sjekke ut om yrkesskadeforsikringen dekker ansatte

Innføre et ferieavvikling system

Tid for tillitsmannstid

Tjenestefri for tillitsvalgte på kurs

Avtale om flåtestyring og GPS i bilene

Avtale elektronisk overvåking

Mobilavtale

Definere arbeidstid, hva som er overtid og få til en vaktavtale

Innleie mellom avdelingene og fra bemanningsbyråer

Tjenestepensjon (grunnlag for innskudd)

Prioriterte punkter:

1. Definere og bli enig om daglig arbeidstid og hvordan pausene skal gjennomføres
2. Yrkesskade. Når gjelder denne? Ref. kjøring til/fra første/siste jobb.
3. Økt fokus på kursing innen avtaleverket for medlemmene.

Invitasjon til julemøter i Stavanger (4/12) og Haugesund (27/11)

Vi har gleden av å invitere medlemmene til årets julemøter. I år avholdes julemøtene på 2 påfølgende fredager Haugesund og Stavanger.

TID:	Haugesund Stavanger	Fredag 27. november 2015 Fredag 4. desember 2015
STED:	Haugesund Stavanger	Hotell Saga (Balustraden) Folkets Hus Stavanger
Tidspunkt:	kl 19.00 (både Stavanger og Haugesund)	



Gaver

Det vil bli foretatt utlodning på alle mottatte gaver. Alle tillitsvalgte bes om få gaver fra arbeidsgiverne. Fagforeningen gir en del fenelår til utlodningen. Fagforeningen vil også be om gaver fra engros bedriftene og andre samarbeidspartner.

Informasjon på medlemsmøtene i Haugesund og Stavanger:

Fagforeningen vil informere om aktuelle saker. I tillegg vil det bli servert god mat med noe drikke til. Som tidligere år blir det i år også utlodning av gaver vi får fra våre installatører og grossister og med tillegg av gaver fra fagforeningen.

Verving – trekning av reisegavekort:

Fagforeningen har i hele år hatt en vervekonkurranse. Trekning vil bli foretatt i begge julemøtene. Reisegavekort på kr 10000,- vil bli trukket ut både i Stavanger og i Haugesund.

Trekningen vil bli foretatt blant ververne nord og sør i fylket. Jo flere en har vervet desto større er vinner-sjansen.

Vel møtt.

Mvh.

Rogaland Elektromontørforening

Øivind Wallentinsen

Globaliseringsskolen 11. – 13. juni 2015 i Ålesund

Av Lauritz Slåttebrekk

Da jeg fikk spørsmål om å dra på Globaliseringsskolen var jeg litt usikker på hva det var. Nå i ettertid angrer jeg ikke et sekund på at jeg takket ja. Her kommer en liten rapport fra når jeg var på Globaliseringsskolen sammen med Kristine J. Wendt (Oslo og Akershus) og Morten Lystad (Buskerud) fra EL & IT og andre personer fra Norge og Storbritannia.

Onsdag 11.6-15: Vi ble møtt av vår hyggelige kursholder Josephine på hotellet, der vi spiste en utsøkt og lokal frokost. Etter frokosten satt vi oss ned og ble kjent med hverandre i lobbyen på hotellet.

Etter lunsj startet kurset, og da ble vi kjent med andre deltagere i fra Norge, ettersom engelskmennene ikke hadde landet enda. Dette gjorde vi ved å intervju hverandre på engelsk. Allerede her begynte vi å bruke internasjonale fagforeningsuttrykk. Vi hadde også en oppgave der vi fikk utdelt masse engelske fagforeningsuttrykk som vi skulle oversette til norsk. Det tok ikke lang tid før den norske delegasjonen var klar for møtet med våre engelske gjester. Videre fikk vi en oppgave der vi skulle diskutere fire temaer. Temaene vi skulle diskutere, og som også var temaene for resten av kurset var: arbeidsinnvandring, privatisering, endringene i arbeidsmiljøloven og internasjonale avtaler. Etter en koselig middag var den engelske delegasjonen ankommet. Vi gikk sammen i grupper og gikk gjennom programmet, og de temaene vi hadde hatt tidligere på dagen.

Torsdag 11.-6-15: Etter en super frokost på hotellet startet vi på dag to. Vi fikk besøk av Trine Lise Sundes, leder i Handel og Kontor som innledet om International Labour Organisation (ILO). ILO er et FN utnevnt organ, som bygger på trepartssamarbeidet mellom regjering, arbeidsgiver og arbeidstaker, og ble opprettet i 1919. Dette er en god internasjonal måte og sette krav til land innenfor arbeidslivet. Etter innledningen gikk vi i grupper og diskuterte temaene: Retten til å streike, yringsfrihet, nasjonen mot EU, og internasjonale avtaler. Mer info om ILO kan du finne på ILO.org. Kursdeltagerne syntes temet var veldig spennende og dagsaktuelt. Dessverre så hadde vi bare fem timer med Trine og ILO.

Vi gikk til lunsj, og hadde ny innleder etter maten. Innlederen var Kari Hoset Ansnes som er LOs distriktssekretær i Møre og Romsdal. Der var det gruppearbeid og diskusjon i plenum som var fokuset.

Temaene vi hadde var:

1. Sammenligne de Norske og Britiske arbeidstakerorganisasjonen; strukturen og rollene de har lokalt og sentralt.
2. Hvilken struktur og oppdeling er det på styresettet i Norge og Storbritannia.
3. Diskuter kulturforskjellen i arbeidslivet mellom Storbritannia og Norge. Hva kan vi lære fra hverandre?

Fredag 12.6-15: Bussen skulle egentlig gå mot Ekornes klokken 08.30, men vi ble forsinket til 09.30 pga. problemer med bussen. Når vi kom til Ekornesfabrikken ble vi møtt av hovedtillitsvalgte der. Han hadde først en kjapp presentasjon hvor vi fikk vite en del nøkkeltall om bedriften, før vi gikk en runde rundt på fabrikken.

- Det er nå 105 roboter i produksjonen
- De har kjøpt seg laserkuttere til skinn som kostet 3 millioner kroner, som de regner med å spare inn på ca. 15 måneder.
- 48 % av de som jobber på fabrikken er kvinner.
- Det er ansatt 730 medarbeidere i produksjonen.
- 70 % var organisert i industri energi.
- Det var medarbeidere fra 41 forskjellige nasjoner.
- 95 % av produksjonen blir eksportert ut av Norge. Største importlandene er USA og Tyskland.
- Rundt 2,8 milliarder i omsetting i året.
- 170 medarbeidere jobbet med å sy sammen skinnen til møblene. Alle var kvinner.



Morten, Kristine og Lauritz på utsiktspunktet i Ålesund.

- De hadde lakkeringsroboter som lakkerte understellet på en stol på 8 sekunder.
- 6 fabrikker i Norge
- 40 medarbeidere på avdelingen i USA, som jobber med å sette sammen deler fra Norge.

Vi synes det var veldig bra å høre at Ekornes ikke har sagt opp noen medarbeidere til tross for god innovasjon og mange nye roboter som har effektivisert produksjonen drastisk. I sommer får de verdens første sy-robot, som skal sy deler til møblene.

De hadde møter hver dag i produksjonsgruppene for å diskutere utfordringer og løsninger, dette er bra for samarbeidet, trivsel og eierskapet medarbeiderne

har på fabrikken. Kantinearbeideren er også ansatt i Ekornes, og går på samme lønnsvilkår som resten av medarbeiderne som er i produksjon.

Når vi var tilbake på hotellet evaluerte vi dagens besøk. Alle virket veldig fornøyde med hvordan besøke hadde vært og følte vi hadde lært mye, og fått sett mye nytt.

Oppsummering:

Vi føler kurset har vært veldig bra, med mange engasjerte folk fra forskjellige sektorer, som vil gjøre en forskjell. Vil derfor anbefale folk og søke om og bli med på globaliseringsskolen neste gang.



Hele delegasjonen samlet på Ekornes.

Rapport fra utvalgene

Rapport fra oljeutvalget september 2015

Av: Leif-Egil Thorsen



Leder av Oljeutvalget,
Leif-Erik Thorsen

Oljeutvalget i Rogaland Elektromontørforening (RELE), har avholdt 2. møter i utvalget siden siste Samleskinne. Utover de faste saker som informasjon fra sentralt utvalg, Landsstyret, tvistestatus, konferanser, verving, sysselsetting m.m. har fokuset vært

stort på følgende saker:

Tariffoppgjøret 2016

Det er jobbet i gjennom flere møter med å få inn forslag til krav til Tariffoppgjøret 2016 fra medlemmene, gjennom klubbene og inn til oljeutvalget for første behandling i fagforeningen. Det kom inn mange forslag fra noen klubber, og mindre fra andre, men sammen gikk utvalget igjennom alle disse for å forsøke og satte sammen de beste forslagene til behandling i fagforeningens styre. Utvalget behandlet også forslag til delegater og verv til selve Landstariffkonferansen (LTK), som avholdes i Lillestrøm 19-22 oktober 2015.

Det ble samme dag avholdt felles møte mellom oljeutvalget og installasjonsutvalget i fagforeningen, for sammen å blant annet kunne diskutere diverse krav som pensjon, offshore, flåtestyring/overvåking og rotasjoner på land. Disse felles møtene har vist seg veldig nyttige, da en har fått en omforent forståelse over krav som sendes inn fra fagforeningen.

Alle forslag ble behandlet i styret i etterkant og det ble innen fristen sendt forslag til delegater, varaer,

redaksjonskomite, dirigent, valgkomite, hovedkrav, uttalelser m.m i tillegg til alle kravene som skal behandles på LTK i Lillestrøm 19-22 oktober fra fagforeningen.

Sysselsettingssituasjonen innen Olje og anleggsbransjen

Utvalget har brukt mye tid på å få en noenlunde oversikt over situasjonen innen medlemsklubbene når det gjelder oppsigelser og permitteringer. Det er i løpet av året 2015 grunnet Oljeselskapenes innstramninger, minket dramatisk på vedlikehold og modifikasjoner ute på Norsk sokkel. Dette har ført til at det er blitt en god del oppsigelser, samt at det har vært permitteringer i flere bedrifter innen Oljemiljøet. Det er flere av bedriftene som har levert innleiepersonell til kontrakts bedrifter som nesten ikke har arbeid til sine ansatte noe sted i dag.

Utviklingen ser ikke ut til å stabilisere seg på et normalt nivå igjen, før vi kommer inn i 2017.

Aktivitetsuken for EL&IT Forbundet

EL&IT Forbundet sentralt har vedtatt at det avholdes aktivitetsuke hvert år innen bransjen. Utvalget lokalt i fagforeningen har planlagt og gjennomført for Rogalands del, men dette står det og noe om et annet sted i Samleskinnen.

Mvh. For oljeutvalget,
Leif-Egil Thorsen.

Rapport fra Installasjonsutvalget

Av: Geir Ove Bernhoff



Geir Ove Bernhoff

For tariffoppgjøret 2016 er tariffprosessen i gang. Den 19. til den 22. oktober avholdes Landstariffkonferansen for vår overenskomst. Rogaland Elektromontørforening har sendt inn 35 ulike forslag. Disse forslagene ble utarbeidet ved at klubbene sendte inn

forslag Rogaland Elektromontørforening på hva som de ønsker å endre i Landsoverenskomsten.

Før forslagene ble videresendt ble de behandlet i olje- og installasjonsutvalget og til sist i fagforeningsstyret.

Prioriteringer

Fagforeningsstyret sendte også med en prioriteringsliste over hva som vi i Rogaland ønsker å prioritere høyest. Denne ble som følger:

1. Tjenestepensjon og AFP.
 - Bred ordning forvaltet av partene,
 - Vi må kreve at etableres en hybridordning til erstatning for de som i dag har en innskuddsordning.
 - Det gis et AFP-tillegg til de som må gi seg tidlig, fra 62 til 67 år, som kompenserer for det tapet de lider i livsvarig pensjon.
2. LOK § 9
3. Elektronisk overvåking
4. LOK § 3 A (Økning inkludert beregningsgrunnlag for offshorelønn)
5. Krav om å ivareta lønns- og arbeidsvilkår ved krav om tariffavtaler

Permitteringer

Installasjonsutvalget har også diskutert arbeidssituasjonen i Rogaland. Vi har for tiden en del permitterte, samt at flere bedrifter ønsker å permittere. I denne situasjonen har vi fått en del henvendelse fra klubber hvor bedriftene prøver å presse de tillitsvalgte til å skrive under på avtaler som bryter med permitteringsregelverket. Ansiennitet er det viktigste kriteriet ved utvelgelse, noe som er regulert i Hovedavtalen. Dette kriteriet prøver bedriftene å vri seg unna. Enkelte bedrifter ønsker også at de tillitsvalgte skal

skrive under på generelle permitteringsvarsler, slik at de har fritt spillerom til å permittere hvem de vil, når de vil. Dette er helt ulovlig. Dersom klubbene skriver under på slike avtaler kan de permitterte risikere å miste retten til dagpenger fra NAV.

Permitterte må melde fra

En annen utfordring med permitteringssituasjonene vi opplever er at mange av de permitterte ikke melder fra til fagforeningen om at de er permitterte. Som jeg skrev i artikkelen om arbeidssituasjonen i Rogaland, er dette et stort problem og kan ikke gjentas nok: *Når du som medlem er permittert får du fritak fra kontingenten i hele permitteringsperioden (etter arbeidsgiverperioden på 10 dager), og i tillegg gratis forsikring (betalingsfritak) i 8 uker. Ettersom EL & IT Forbundet ikke mottar en melding om at du er permittert, vil de anta at du er utmeldt, siden de verken mottar kontingent eller forsikring fra deg (bedriften stanser overføringen). Du kan da få problemer med forsikringen, og når du kommer tilbake i jobb vil du få en stor ekstraregning å betale dersom du vil fortsette medlemskapet i EL & IT Forbundet. Du kan da også få et problem dersom bedriften etterhvert velger å gå til oppsigelse.*

Kursing

Installasjonsutvalget har sett på behovet for å kurse klubbene i oppsigelser og permitteringer. Utvalget har derfor foreslått at fagforeningen skal tilby sporadiske kurs til klubbene ved permitteringer eller oppsigelser. Det betyr at dersom klubben din har behov for kursing på dette området, tar dere en telefon til fagforeningen som da vil stille opp for å kurse klubben.

Stort potensiale på verving

Verving er alltid på dagsorden i utvalget, også denne gangen. Bedriftene har for ikke så lenge siden tatt inn nye lærlinger. Det er veldig viktig at vi tar disse med i vårt organiserte felleskap. Det er vi som skal lære dem hva et velorganisert arbeidsliv er, og ikke de uorganiserte. En lærling blir mye bedre ivaretatt som organisert medlem i EL & IT Forbundet.

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

Rapport fra studieutvalget

Av: Reidar Skjold



Leder av studieutvalget,
Reidar Skjold

Studieutvalget hadde møte sist i Stavanger 25 september. Utvalget vil informere om noen aktuelle kurs for våre medlemmer.

HMS konferanse ble arrangert sammen med Distrikt Rogaland den 29. og 30. september i Sandnes, målgruppe her var verneombud. Noen av temaene var ny Arbeidsmiljølov, verneombud/AMU og hovedverneombudets rolle, språk, mobbing/kultur og arbeidskriminalitet. Denne konferansen arrangeres annen hvert år.

Kvinnekonferanse arrangeres på Gardemoen 26. og 27. november med målgruppe kvinnelige medlemmer og tillitsvalgte. Påmeldingsfristen til denne er 29. oktober, og sendes til firmapost@rele.no.

I regi Distrikt Rogaland ble det arrangert 2 dagskurs i Folkets hus i Stavanger.

2. september: Innføring av endringer i Arbeidsmiljøloven.

3. september: Oppsigelser og permitteringer. På begge dagene var det mange deltakere selv om det var kort varsel mellom invitasjonene og kursstart. Klubbstyrekurs i regi Rele ble avholdt på Utstein kloster 27 – 29. mai med 26 deltakere. Tilbakemeldingene var gode og det var et stort engasjement hos de klubber som hadde deltakere med.

Planlagte kurs i høst :

- kurs for permittert og oppsagde medlemmer i Rogaland. I skrivende stund er det få registrerte medlemmer som er permittert. Dette kurset blir fortløpende vurdert i forhold til behov.
- Ungdomskurs i regi av Rogaland Elektromontørforening den 4-6 november.

Klubber, medlemmer og lesere ble oppfordret til å komme med forslag på kurs som ønskes for året 2016 innen 24. september. Litt skuffende var at det ikke kom inn noen forslag. Studieutvalget har sett opp forslag med tradisjonelle kurs i tillegg noen nye. Oppsettet skal videre behandles og godkjennes av styret Rogaland og i Distriktet. Vi håper selvsagt at vi kan tilby samme aktivitetsnivå som inneværende år.

AOF Haugaland : Arbeidsmiljøutdanning – grunnkurs med kursstart 19. oktober og 7. desember.

Excel grunnleggende: start 4. november

Excel videregående : 26. oktober

Power Point : 25. november

På Sola avholdes kurs i arbeidsmiljøutdanning med start 27. oktober og 24. november.

Data grunnleggende i Sandnes :12. oktober.

Excel i Sandnes: 23. februar 2016

Rapport fra HMS Utvalget

Av: Arne Varhaug



Leder av HMS-utvalget,
Arne Varhaug
Foto: Geir Ove Bernhoff

Hvor ble det av pause-praten???

Siden sist har vi hatt ett møte i HMS-Utvalget. Møtet ble avholdt i Haugeund med byggeplassbesøk i idrettsparken i Haugeund. Inntrykket var stort sett bra, med litt av de vanlige utfordringene med lys, og stillas. Dessverre var jeg selv forhindret i å delta, derfor går jeg ikke i dybden angående dette møtet.

29. – 30. september hadde vi HMS-Konferanse arrangert av HMS-Utvalget i EL&IT Distrikt Rogaland i samarbeid med HMS-Utvalget i RELE. Det var flere aktuelle temaer om blant annet;

Støv og Kjemikalier, Endringer i Arbeidsmiljøloven, Arbeidslivskriminalitet, språk og arbeidskultur, arbeidstakermedvirkning, og om mobbing, sykefravær og permitteringer.

Det var bra oppslutning med stort sett bare positive tilbakemeldinger på konferansen, og det anbefales på det varmeste for verneombud og AMU-medlemmer å delta på disse konferansene i fremtiden. Dette er verdifull oppdatering for de av oss som er engasjert i HMS og vernearbeid.

Ellers har vi observert at vi har utfordringer med det sosiale og psykososiale miljøet på mange arbeidsplasser. Noe skyldes nok en elektronisk hverdag, med elektronisk ordredistribusjon, varebestilling og rapportering, der mange montører kjører direkte til kunde, og ikke reiser innom kontor eller mønstringssted.

For de fleste betyr dette en mer effektiv arbeidsdag, uten mye unødig kjøring, men samtidig kan dette påvirke det sosiale og psykososiale arbeidsmiljøet. Den menneskelige kontakten med kollegaer blir betydelig mindre, dette merkes både faglig og sosialt. Arbeidsplassen utgjør for mange et verdifullt nettverk med

mange relasjoner. Det er også en arena for å drøfte faglige spørsmål, utveksling av nyheter. Nettverket kan også være en verdifull støtte i motgang, slik som nå med permitteringer og oppsigelser.

Vi ser også klare tendenser ute på byggeplassene at de ansatte sitter og kikker på mobilene i pausene, surfer på nettet fremfor å prate med hverandre, dette gjør utslag på den sosiale aktiviteten blant montørene, men også i forhold til andre arbeidstakere og yrkesgrupper på byggeplassen. Om dette har negativ innvirkning på trivsel og psykososialt arbeidsmiljø kan jeg hverken bekrefte eller avkrefte vitenskapelig, men mange tilbakemeldinger gir inntrykk av at det gir mindre samhold og sosialisering.

For yngre arbeidstakere er dette naturlig og «normalen», men vi litt eldre som ikke vokste opp med internett og smarttelefoner ser vi at det er noe som mangler når vi kommer inn i pauserommet;

Hvor har det blitt av «pause-praten», den gode «drøsen», latteren og stemningen? Vi skal ikke mer enn ca. ti år tilbake, da praten gikk både mellom kollegaer og eventuelt arbeidstakere i andre yrkesgrupper på arbeidsplassen. Dette kunne føre til et mer sammenveiset arbeidsmiljø, i tillegg til at en gjerne hadde bedre samarbeid ute på anlegget.

Jeg har registrert at enkelte arbeidsplasser er det endog ikke lov å bruke mobilene i matpausen, (bortsett fra nødvendige telefoner), dette er kanskje vel drastisk, men erfaringene viser at dette fremmer den mellommenneskelige kontakten, praten og det kollegiale forholdet.

Å forby bruk av mobil er kanskje vel drastisk, men det kan nok være lurt å la mobil, Facebook, og andre sosiale medier få hvile i arbeidstiden, og i stedet prøve å få tilbake praten og de sosiale verdiene som kan utvikle seg på arbeidsplassene.

Min oppfordring i dag er at vi spør oss selv om vi virkelig trenger å være «online» hele dagen, eller er det lurt å heller finne igjen den gode praten over bordet?

INVITASJON TIL UNGDOMSKURS



*For deg som er ungdom og medlem i EL & IT -
Rogaland Elektromontørforening*

Kurset avholdes på Residence Hotell Sandnes

4 - 6. november 2015



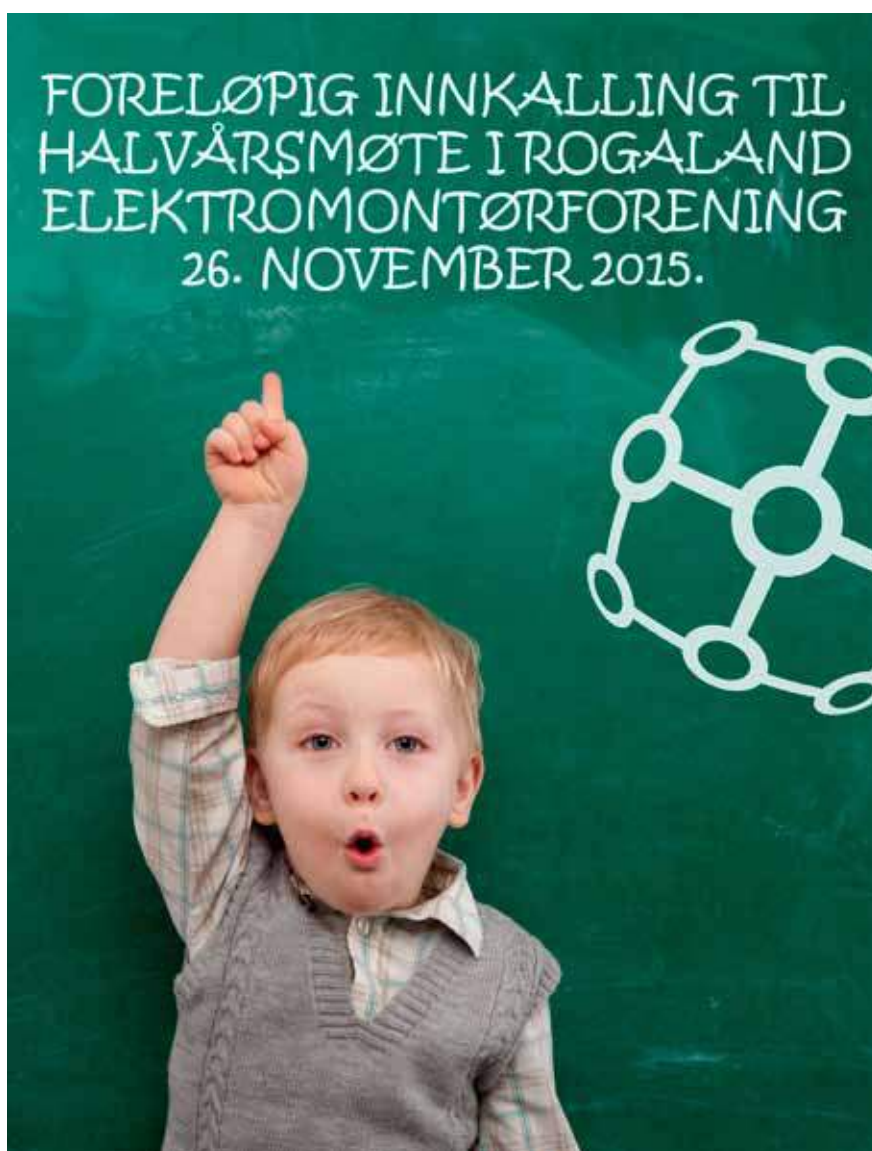
TEMAER:

*Medlemsfordeler - Avtaleverk - Rettigheter og plikter - Permitteringer og permisjon - Utdannelsesstipender -
Arbeiderhistorie - Tale og debatteknikk
Opplæring for lærlinger - Samfunnsbygging - Sosiale media - Verving*

Kurset dekkes med tapt arbeidsfortjeneste (Husk å søke fri fra bedrift)

Meld deg på i dag!

E-post: firmapost@rele.no tlf. 51840450



Foreløpig saksliste

1. Godkjenning av møteinnkalling
2. Konstituering
3. Innkomne forslag
4. Tjenestepensjon og AFP
5. Tariffoppgjøret 2016
6. Saker til representantskapet i EL & IT forbundet distrikt Rogaland
7. Budsjett for 2016
8. Avslutning

Forslag til halvårsmøtet sendes til
Rogaland Elektromontørforening, Lagårdsv. 124,
4011 Stavanger, e-post: firmapost@rele.no eller faks 51 84 04 80.
Forslagsfristen er 26. oktober

RETURADRESSE:
Rogaland Elektromontørforening
Lagårdsveien 124, 4011 Stavanger

VIKTIG FOR DEG SOM ER PERMITTERT!

Når du som medlem er permittert får du fritak fra kontingenten i hele permitteringsperioden (etter arbeidsgiverperioden på 10 dager), og i tillegg gratis forsikring (betalingsfritak) i 8 uker.



Dersom EL & IT Forbundet ikke mottar en melding om at du er permittert, vil de anta at du er utmeldt, siden de verken mottar kontingent eller forsikring fra deg (bedriften stanser overføringen).

Du kan da få problemer med forsikringen, og når du kommer tilbake i jobb vil du få en stor ekstraregning å betale dersom du vil fortsette medlemskapet i EL & IT Forbundet. Du kan da også få et problem dersom bedriften etterhvert velger å gå til oppsigelse.

Meld i fra til fagforeningen om at du er permittert!

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