

Samleskinnen

Nr. 1/2016 – Årgang 21

Medlemsblad for Rogaland Elektromontørforening

- Årsmøte i klubbene
- Tariffoppgjøret 2016
- Manifest Årskonferanse
- En økonomi for 1-prosenten
- Solidaritet med bryggesjauerne

Helgevold Elektro Klubben

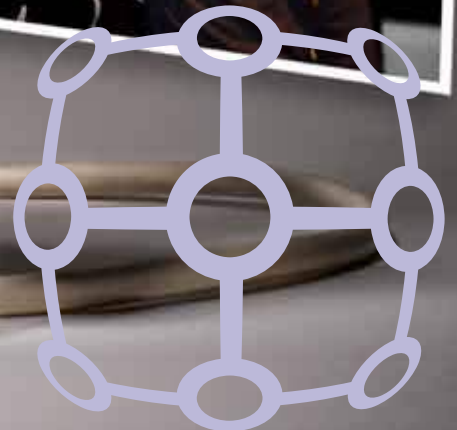
Caverionklubben Haugesund

Caverionklubben Stavanger

Apply TB Haugesund

Rogaland Elektro klubben

Sønnico



Samleskinnen

Utgitt av:

Rogaland Elektromontørforening
Lagårdsveien 124

4011 Stavanger

Mandag-fredag 08.00-15.30

Hjemmeside: www.rele.no

E-post: firmapost@rele.no

Telefon:

Stavanger 51 84 04 50

Faks:

Stavanger 51 84 04 80

Leder:

Øivind Wallentinsen: 908 97 703

E-post: wallentinsen@rele.no

Kontomedarbeider:

Olga Kozlova 940 54 269

E-post: firmapost@rele.no

Organisasjonssekretærer:

John Helge Kallevik

Mobil: 908 97 701

E-post:

jhkallevik@rele.no



Geir Ove Bernhoff

Mobil: 913 40 240

E-post:

bernhoff@rele.no



Annonse:

Ta kontakt med Stavangerkontoret.

Deadline:

Nr. 2-2016 = 30. mai

Nr. 3-2016 = 25. september

Nr. 4-2016 = 24. november

Nr. 1-2017 = 05. mars

I posten ca. 4 uker etter deadline

Ettertrykk med gjengivelse av kilde tillates.

Redaktør: Geir Ove Bernhoff

Mobil nr.: 913 40 240

E-post: bernhoff@rele.no

Redaksjonen: Arbeidsutvalget

Opplag: 2.200

Forside: Geir Ove Bernhoff

Trykk: Kai Hansen, Stavanger

Leder

Tariffoppgjøret 2016 nærmer seg og LOs representantskap har vedtatt at det skal gjennomføres forbundsvist. Det betyr at hver overenskomst forhandles og avstemmes for seg. For Landsoverenskomsten for Elektrofagene (LOK) er det avtalt forhandlingsstart med Nelfo (arbeidsgiverne) den 25. april. I forhold til krav og praktiske opplysninger se egen artikkel.



Det har i den siste tiden vært en aktivitet ute i klubber og bedrifter, der enkelte bedrifter har vært "hissige" på å si opp LOK §3E avtalen, altså den bedriftsinterne lønnsavtalen. Denne avtalen er en avtale etter Hovedavtalens § 4-2.4, og avtalen følger tariffavtalen og må sies opp med samme frister. Siste frist for oppsigelse var 29. februar. På landsbasis er det 5 stk. § 3E-avtaler som er rettmessig oppsagt innen fristen. Oppsigelsen er bare rett utført hvis oppsigelsen har vært behandla mellom EL & IT Forbundet og Nelfo sentralt innen 29. februar. EL & IT Forbundet har tatt inn en merknad i protokollene der EL & IT Forbundet forbeholder seg retten til å ta disse saken inn i det sentrale tariffoppgjøret. Forhandlingsutvalget har deretter beslutta at disse sakene skal tas inn i det sentrale tariffoppgjøret. Det er også greit å ta med at ingen av de oppsagte § 3E avtalene tilhører noen av klubbene i fagforeningen. Det betyr da selvfølgelig at alle § 3E-avtalene, som klubbene i fagforeningen har gjelder også for neste tariffperiode og eventuelle endringer kan bare gjøres når klubb og bedrift er enig.

Vi må alle forberede oss på at årets tariffforhandlinger kan ende opp med en konflikt. Det er et vanskelig utgangspunkt når arbeidsgiverne går ut i forkant å krever at arbeidstakernes vilkår skal reduseres. Selv om jeg så langt ikke har sett at representanter for Nelfo har uttalt tilsvarende, så er også Nelfo en del av NHO. Arbeidssituasjonen vil selvfølgelig spille en rolle i oppgjøret, men det er samtidig viktig å ha klart for seg at det ikke blir mer arbeid av å redusere vilkårene for arbeidstakerne. Det er heller ikke slik at når konjunktorene snur så åpnes det for nye forhandlinger midt i tariffperioden. Derfor er det slik at også ved disse forhandlingene så må vi se lengre enn dagens situasjon og få et resultat som står seg også når pilene begynner å peke oppover igjen.

Arbeidssituasjonen i distriktet er omtrent som den har vært i en tid, det er for lite arbeid. I februar var det anbudsåpning på den ene elektrokontrakten på Ryfasttunnelene og det var Roxel som hadde laveste anbud. Tildeling av denne kontrakten vil, etter det vi kjenner til, bli fortatt etter påske. Anbudene lå fra ca. 260 millioner og oppover, så denne kontrakten vil sysselsette en god del arbeidere. Den neste kontrakten i Ryfast er omtrent like stor og vil om kort tid bli sendt ut på anbud.

Selv om det for tiden er en god del av medlemmene som er permitterte og oppsagte er det fortsatt slik at det store flertallet av medlemmer er i arbeid. Vi jobber også politisk for å få fremskynda arbeid som skal gjøres slik at vi får avhjulpet situasjonen. Det som er hovedproblemet her er at Regjeringen ikke tilrettelegger for en ekstraordinær finansieringsordning. Regjeringens såkalte krisepakke blir bare mindre og mindre etter det vi kan lese i avisa. Det er et tankekors at denne regjeringen så langt har brukt 10 % av det Stoltenberg-Regjeringen brukte under "finans-krisen" for å forhindre arbeidsledighet. Oljefondet til den Norske stat, som oljeindustrien med underleverandører har bidratt til, hadde i 2015 en avkastning på 334 milliarder. I lys av verdiene industrien har tilført den Norske stat blir det "puslet" av regjeringen og kun benytte 4 milliarder i "krisepakke". Regjeringens manglende handling mener jeg vi må se i sammenheng med lovendringene i Arbeidsmiljøloven, som de fikk vedtatt. Åpningen for å kunne ansette midlertidig i 12 måneder er

forts. side 3

Innhold

Lederen har ordet	2
Redaktørens hjørne	3
Tariffoppgjøret 2016	4 – 5
Beskatning av yrkesbil	6 – 7
Dagpenger for permitterte og arbeidsledige	8 – 9
Permittering av lærlinger	10
LO lederen på besøk	11
En økonomi for den rikeste 1-prosenten	12 – 13
Solidaritet med bryggesjauerne	14 – 15
Manifest årskonferanse	16 – 17
Stopp prosessen mot hovedtillitsvalgt John Christian Hanssen	18
Årsmøte Apply TB Stavanger	19
Årsmøte i EL & IT Klubben Sønnico Rogaland	20 – 21
Årsmøte i EL & IT Klubben Caverion Haugesund	22 – 23
Årsmøte i EL & IT Klubben Apply TB Haugesund	24 – 25
Årsmøte Helgevold Elektro	26
Rapport fra årsmøtet i EIT klubben aveling Stavanger Aker Solutions AS 26.2. 2016	27
Tronheimskonferansen	28 – 30
Kurs permitteringer/nedbemanninger	30
Rapport fra utvalgene	31 – 33
Ungdommeleg engasjement	34 – 35
Endring i regelverket om arbeid i høyden	36 – 37
Lærlingespalten – «lønnsspørsmål»	38
Har du sjekket at du får rett helligdagsgodtgjørelse?	39
Info fra EL & IT Forbundet	40
LOs Utdanningsfond	41
Jeren El Kontroll	42
Caverionklubben Stavanger	43
VIKTIG FOR DEG SOM ER PERMITTERT!	44

Redaktørens hjørne

Velkommen til årets først utgave av Samleskinnen. Denne utgivelsen skulle vært ute før påske, men når det er en vanskelig arbeidssituasjon hos medlemmene med permitteringer og oppsigelser, blir det travelt for oss i fagforeningen. Medlemmene og klubbens behov for hjelp og støtte er vår hovedprioritet, slik at andre oppgaver må da vente i kø. Men her er da endelig et nytt og interessant nummer av Samleskinnen.



2016 er et hovedtariffoppgjør. Det betyr at det skal føres forhandlinger på hele Lands- overenskomsten med tilhørende krav. Et punkt som står høyt oppe i år er kravet om forhandlingsrett og forbedring på våre tjenestepensjoner. Dette kan du lese mer om i artikkelen «*Tariffoppgjøret 2016*»

I disse «ulvetider» er det mange oppsigelser og permitteringer». Å bli oppsagt eller permittert kan for de fleste være en sjokkartet opplevelse. Mye informasjon går forbi og blir vanskelig å få med seg på grunn av kaotiske følelser i hodet. Møte med NAV og spillereglene for utbetaling av dagpenger kan for mange virke vanskelige og rigide. Rogaland Elektromontørforening har derfor tatt et møte med NAV for å få en oversikt over reglene for dagpenger, som du kan lese om i dette bladet.

Fra og med den 1. januar 2016 ble det innført nye endringer rundt beskatning av yrkesbiler. Arbeidsgivere er pålagt å trekke skatten av privat fordel hver måned for dem som bruker yrkesbiler tilhørende virksomheten. Dersom vi ikke setter oss inn i disse reglene, og får i stand en riktig vurdering den enkeltes skatteplikt, kan det bli en overraskende regning for enkelte av oss. Les mer om dette i artikkelen «*Beskatning av yrkesbil*».

Vi har nå passert 129.000 arbeidsledige i Norge, og det har forsvunnet flere jobber i oljenæringen enn antall mennesker som bor i Haugesund. Dette bekymrer ikke vår blåe regjering, med Erna Solberg i spissen, men LO og Arbeiderpartiet har tatt seg bryet med å besøke oss i Rogaland. Både Arbeiderpartiets leder Jonas Gard Støre og LO leder Gerd Kristiansen har vært på besøk. Dette kan du lese mer om i artikkelen «*LO lederen på besøk*», hvor hun blant annet besøkte Apply TB Stavanger.

Et urovekkende faktum har blitt avdekket i inngangen av 2016. 1 % av jordens rikeste eier nå mer enn 50 % av verdens resurser. Vi opprettholder en økonomi som kun favoriserer 1 % av verdens befolkning. Selv om det snakkes og skrives mye om dette, fortsetter denne urettferdige utviklingen i en stadig økende fart. Her må vi alle våkne og ta inn over oss realiteten av dagens liberale politikk hvor de rikeste får herske som fulle sjømenn, uten kontroll. Dette kan du lese mer om i artikkelen «*En økonomi for 1-prosenten*».

Etter EL & IT Forbundets vedtekter skal klubbene avholde sine årsmøter innen utgangen av februar måned. Denne utgaven av Samleskinnen har en del presentasjoner og bilder av klubbens årsmøter.

Da vil jeg bare ønske alle leserne en riktig god lesing av årets første utgivelse. Kos dere med Samleskinnen :-)

Geir Ove Bernhoff

Fagforeningens styrke, er din sikkerhet!

Fra side 2

en politikk for at arbeidstakerne skal ha en løsere tilknytning til arbeidslivet. Hvis vi også tar med Regjeringens motvillige til å utvide antall uker den enkelte kan være permittert ser vi et klart bilde. Regjeringens beskjedne bidrag for å få ned arbeidsledigheten, kombinert med en fastlåst holdning til antall uker det skal være mulig å permittere, vil akselerer bevegelsen av arbeidstakere som går fra faste stillinger til midlertidige. Denne endringen av norsk arbeidsliv ser det ut til at bare kan reverseres via Stortingsvalget og påfølgende Regjeringsskifte.

Til slutt vil jeg ønske alle lykke til med forberedelsene til årets tariffoppgjør.

Øivind



Tariffoppgjøret for 2016 nærmer seg for vår del, Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK), har forhandlingsstart 25. april. Hvis det blir brudd vil det mest sannsynlig bli mekling i slutten av mai eller starten av juni.

LOs representantskap avholdt sitt møte den 23. februar og vedtok en tariffpolitisk uttalelse hvor konklusjonen er at tariffoppgjøret skal gjennomføres forbundsvist. Det ble som forventet en del diskusjon angående kravet til tjenstepensjon. Etter en lang debatt vedtok representantskapet følgende:

Forhandlingene for neste avtaleperiode prioriterer:

- *Opptjening fra første krone og dag én*
- *Tariffesting av tjenstepensjon*
- *Lettere jobbskifte mellom virksomheter uten tap av opptjening og uten økte kostnader for den enkelte*
- *Et system for bedre samling av opptjente rettigheter og pensjonskapital gjennom brede kollektive ordninger*
- *Evaluerings av AFP*

Når tariffoppgjøret 2016 skal gjennomføres forbundsvist er det Fellesforbundet som forhandler først innbefattet bla. Verksstedsoverenskomsten. Fellesforbundet har nettopp utvekslet krav med Norsk Industri (arbeidsgiversiden).

Resultatet av noen av kravene kan få betydning for forhandlingene på LOK. Det gjelder først og fremst den økonomiske rammen som de blir enige om, i tillegg vil nivået på det generelle kronetillegget og resultatet innen tjenstepensjon få en betydning.

Landstariffkonferansen i oktober 2015 vedtok følgende prioriteringer:

- 1. Pensjon og forhandlingsrett*
- 2. Utenbys § 9*
- 3. Flytte økonomi fra § 3E til § 3A*

Innenfor LOK § 9 vedtok konferansen noen krav i prioritert rekkefølge som alle har til hensikt å legge til rette for at klubbene skal ha større muligheter til å avtale gode rotasjonsordninger som gir den enkelte mest mulig fritid i hjemmet.

Konflikt?

Årets tariffoppgjør kan, som alle tariffoppgjør, ende ut i konflikt. Det er ved dette oppgjøret kanskje en større mulighet i og med at arbeidsgiversiden så tydelig har signalisert at resultatet skal være null eller mindre enn null, de vil heller ikke høre snakk om tjenstepensjon. *Det sier seg selv at resultatet av årets oppgjør må være bedre enn det vi har før forhandlingene starter.* Selv om arbeidsmarkedet er som det er akkurat nå blir det ikke mer arbeid av å redusere vilkårene til arbeidstakerne. Uansett ser det ut til at vi kan forvente oss et tøft oppgjør der muligheten til konflikt absolutt er tilstede. Vi må derfor sammen sørge for at medlemmene, klubbene og fagforeningen er godt forberedt hvis enighet ikke oppnås.

Tidspunkt for forhandlinger

Forhandlingsstart for LOK er satt til 25. april og det er avtalt at forhandlingene skal være sluttført innen 29. april. Selv om det er målsetningen, kan forhandlingene fortsette til midnatt 30. april. Da har vi enten et resultat eller det er brudd i forhandlingene. Har vi et resultat blir resultatet sendt ut på uravstemning til medlemmene med en rimelig frist slik at alle får anledning til å delta i avstemningen.

Hvis det blir brudd så går oppgjøret til mekling. Det betyr at riksmeklingsmannen skal mekle i oppgjøret. Etter loven så kan den tvungne meklingen tidligst starte 10 dager etter bruddet, deretter er det fire dager med tvungen mekling. Det betyr at vi kan ha et resultat eller være i konflikt tidligst i midten av mai. Erfaringen tilsier at det er kø hos mekleren slik at det går lengre tid enn minstetida i loven. Normalt foregår meklingen på LOK i månedsskifte mai/juni.

Det vil bli sendt ut info om status i oppgjøret underveis og spesielt om et eventuelt meklings-tidspunkt. Uavhengig av dette må alle forberede seg på at det kan bli konflikt i god tid før en eventuell mekling. Jo før desto bedre er det at klubbene velger sin streikekomite og gir melding om hvem dette er til fagforeningen.

Sørg for at klubben velger streikekomite så snart som mulig. Når streikekomiteen er valgt send melding til fagforeningen og informer medlemmene i klubben.

Beskatning av yrkesbil



Av: Geir Ove Bernhoff

Fra og med den 1. januar 2016 ble det innført nye endringer rundt beskatning av yrkesbiler. Arbeidsgivere er pålagt å trekke skatten av privat fordel hver måned for dem som bruker yrkesbiler tilhørende virksomheten.

Tidlige regler ble ansett som uforutsigbare, vanskelige og urimelige. Lovgiver ønsket derfor å forenkle regelverket. Regelverket er endret for det som kalles yrkesbiler. Under denne definisjonen kommer våre typiske «servicebiler», varebiler innredet og fylt opp med verktøy og utstyr. Biler som er skrevet ned til varebil klasse II, ved å ta ut et sete faller ikke under denne kategorien.

Etter som vi forstår skal det ikke være noen materielle endringer på forskriften. Dette betyr at skattediraktoratet ikke har til hensikt å trekke inn mer skatt fra yrkesbilene. Hovedintensjonene er som sagt å forenkle regelverket. Når det er sagt, betyr det også at det blir vanskeligere å vri seg unna beskatning når vi bruker yrkesbilene privat.

Hovednøkkelen her er at all kjøring som ikke kan skrives mot en kunde eller en yrkesrettet aktivitet

anses som privat kjøring og er underlagt skatteplikt. Dette betyr at kjøring mellom hjemsted og bedriften, samt kjøring til bakeriet i lunsjen, i realiteten er skattepliktig. Det finnes selvfølgelig unntak, noe vi kommer tilbake til senere i artikkelen.

Ut i fra regelendringene gis det tre vurderingsmetoder over hvordan skatten skal beregnes:

- Sjablongbeskatning
- Kilometerbeskatning
- Ingen privat bruk

Sjablongbeskatning

Ved sjablongbeskatning betales skatt uavhengig av hvor mye bilen brukes privat. Det trekkes en fast skatt hver måned beregnet ut i fra bilens listepriis. For å beregne skattebeløpet trekkes det 50 % av bilens listepriis, maksimum kr. 150 000,-. Ut fra gjenværende

beløp legges 30 % av dette til inntekten som det trekkes skatt av. Se eksempel i tabellen:

		Caddy	Transporter
Listepris (Ny bil 2016)		kr 220 000,00	kr 340 000,00
Ny pris (50 % reduksjon inntil 150 000,-)	50,0 %	kr 110 000,00	kr 190 000,00
Fordelsbeskatning	30,0 %	kr 33 000,00	kr 57 000,00
Skattepliktig fordel		kr 33 000,00	kr 57 000,00
Fordelsbeskatning utgjør pr. mnd			
Alt. 1 skattesats (ikke toppskatt)	35,2 %	kr 968,00	kr 1 672,00
Alt. 2 skattesats (toppskatt)	44,2 %	kr 1 215,50	kr 2 099,50

Toppskatten slår inn ved kr. 550 000,-, og skattetrekktets størrelse vil derfor avgjøres av hvor mye av inntekten som havner over dette beløpet.

Kilometerbeskatning

Ved kilometerbeskatning skal all kjøring som ikke kan tilskrive arbeidsoppdrag eller annen yrkesaktivitet, anses som privat kjøring og tillegges inntekten med kr. 3,40 per kjørte kilometer. Ved denne metoden forutsettes det at all kjøring dokumenteres ved elektronisk kjørebok, administrert av bedriften. Jeg har regnet ut at ren skatt da blir kr. 1,22 per kilometer, og øker til kr. 1,54 dersom dette beregnes etter toppskatten.

Ingen privatkjøring

Ved ingen privat kjøring beregnes det ingen fordelsbeskatning på yrkesbilen. Men, defineres yrkesbilen etter denne metoden er det viktig at yrkesbilen ikke brukes privat. Det betyr at bilen settes igjen ved bedriften hver dag. Reglene tolkes strengt, og kun 1 km. privat bruk uten avtale kan føre til straffeskatt og pålegg om sjablongbeskatning av bilen. Når jeg sier avtale, ligger det en åpning for sporadisk bruk i det nye regelverket. Det betyr at yrkesbilen kan «lånes» for privat bruk på inntil 1000 kilometer per år, fordelt på maksimum 10 ganger. Dette fordrer en avtale med bedriften hver gang yrkesbilen lånes og en dokumentasjon av kjørte kilometer.

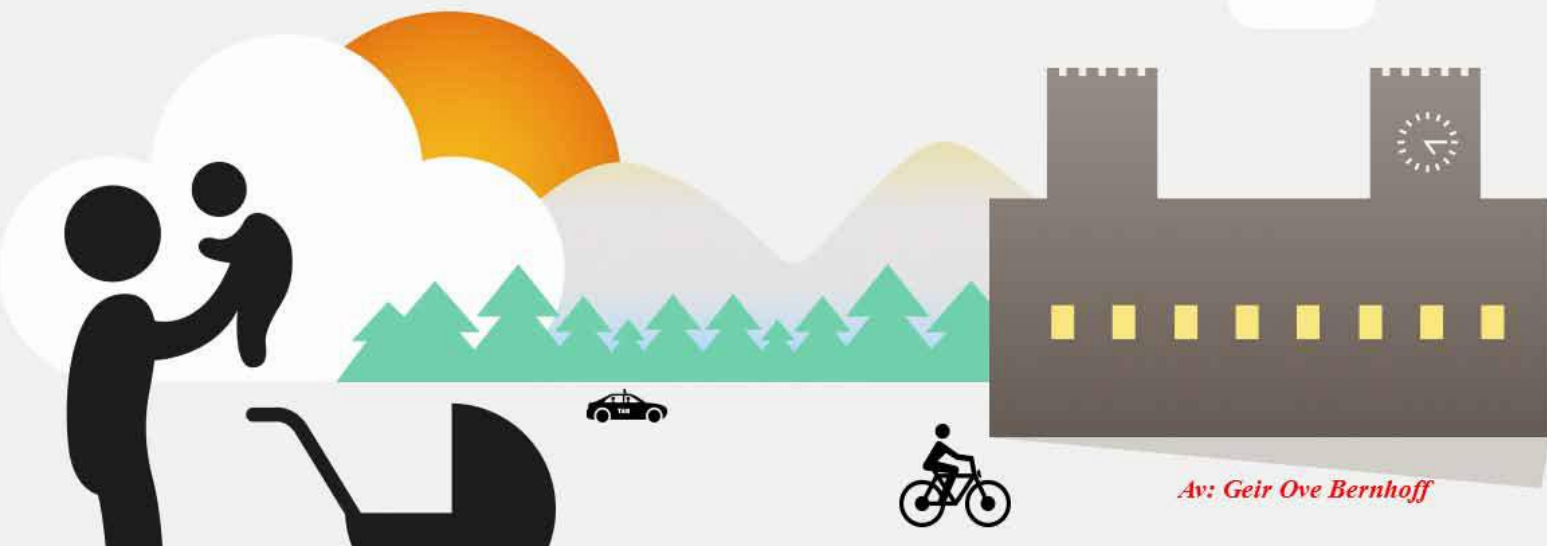
Avtale mellom klubb og bedrift

Når vi vurderer de forskjellige metodene, vil det i de aller fleste tilfellene falle billigst ut med kilometerbeskatning for montørene. For enkelte personer med lang vei til jobb, og/eller mye privatkjøring, kan det svare seg med sjablongbeskatning. Dette må allikevel beregnes i hvert enkelt tilfelle. Grunnen til at kilometerberegning vil falle mest gunstig er at mye av kjøring til/fra hjemmet vil være til/fra kunde og derfor falle inn under yrkeskjøring. Hvilken metode som brukes skal etter lovgiver avtales mellom partene, med andre ord mellom klubb og bedrift.

Revisors vurdering er viktig

Selv om det er innført endringer i skattelovgivningen betyr det ikke at de gamle bestemmelsene er tatt bort. Dette betyr at bilene kan undras skatt som følge av store mengder av verktøy og materiell lagret i bilen, og av denne grunn må tas med hjem. I tillegg er det mulig å definere en arbeidstid hvor i all kjøring defineres som yrkeskjøring (eks. fra 07:00 til 15:00). For at vi skal komme unna med slik fortolkning av skattereglene er det viktig at revisor godkjenner denne tolkningen. Klubbene oppfordres derfor å ta kontakt med bedriftens revisor for en definisjon av deres bruk.

Dagpenger for permitterte og arbeidsledige



Av: Geir Ove Bernhoff

Det er selvsagt en sjokkartet opplevelse å bli oppsagt eller permittert. Mye informasjon går forbi og blir vanskelig å få med seg på grunn av kaotiske følelser i hodet. Møte med NAV og spillereglene for utbetaling av dagpenger kan for mange virke vanskelige og rigide. Rogaland Elektromontørforening har derfor tatt et møte med NAV for å få en oversikt over reglene for dagpenger, som følger i denne artikkelen.

Registrering

Permitterte får ikke særlig oppfølging fra NAV. De som har behov for hjelp må be om det. Når permitterte og arbeidsledige registrerer seg blir de henvist til en datamaskin på NAV kontoret. Ved disse vil det sirkulere NAV personell som vil hjelpe dem som trenger det med registreringen.

Mobilitet

For å kunne søke om dagpenger kreves det som nevnt at du har registrert deg som arbeidssøker. Det kreves også en høy mobilitet ved at du er villig til å ta oppdrag andre steder i landet. Gyldig grunn for å slippe denne mobiliteten er at søker er over 60 år, har ansvar for barn under 1 år, eller er aleneforsørger for barn under 10 år. NAV sier at de tolker disse reglene rundt. Dersom du nekter å påta deg jobber NAV gir deg, kan du risikere å tape retten til dagpenger i 8 uker.

Dagpengesatsen

For å få dagpenger må du ha tjent minimum 1,5 G (135 102) i siste avsluttende kalenderår eller 3 G (207 204) i løpet av de siste 3 avsluttende kalenderår (da et snitt av de 3 årene). Det beregnes dagpenger opp til 6 G (kr. 540 408,-).

Maksimum dagpenger du kan få utbetalt er kr.

1297,-, i maksimum 104 uker.

For permitterte kan du få dagpenger i maksimum 30 uker innen en periode på 18 måneder. Dagpenger regnes ut i fra siste avsluttende kalenderår. Dagpengene utbetales for 5 dager per uke inkludert bevegelige helligdager.

Utbetalinger

Dagpengene utbetales hver 14 dag på bakgrunn av meldekortet. Ofte kan den første utbetalingen fra NAV være veldig små. Dette skyldes at det er trukket fra 3 karensdager og at utbetalingene har startet midt i en dagpengeperiode.

Jul og påske

For de som har vært permittert i mindre enn 6 uker før jul og påske får ikke utbetalt dagpenger for perioden 20.12 til 31.12 og fra palmesøndag til andre påskedag. Dette for å unngå at arbeidsgiver spekulerer med permittering i disse periodene.

Hvor lenge kan du arbeide

Arbeidstaker kan jobbe i inntil 6 uker om gangen i en permitteringsperiode uten å miste dagpengene. Oppholdet mellom disse arbeidsperiodene kan være så lite som en halv dag. Dette spiser allikevel av den totale permitteringsperioden på 30 uker som bedriften har lov til å permittere deg, men ikke av din egen dagpengerett.

Du kan jobbe i inntil 50 % per meldeperiode uten å tape dagpenger for de resterende 50 %. Arbeider du over dette taper du dagpengene for hele perioden. Dersom du ikke jobber 100 %, vil tiden du kan jobbe under permittering bli tilsvarende redusert. Ved f.eks. en 80 % stilling kan du i løpet av en meldeperiode på 14 dager arbeide maksimum 30 timer/4 dager.

Tap av dagpenger

Den permitterte kan miste 4 uker dagpenger hvis han/hun ikke møter opp til innkalt NAV-møte. Fravær er lovlig dersom den permitterte melder fra om dette på forhånd. Hvis den permitterte nekter å ta annen jobb i permitteringsperioden kan han/hun risikere å miste 8 uker med dagpenger.

Meldekortet

For å få rett til dagpenger må meldekort leveres hver 14 dag. På meldekortet skal det skrives faktisk arbeidet, inkludert overtid og eventuelt andre deltidsjobber. Tiden må skrives i timer. De som er for sene med å sende inn meldekortet risikerer å tape dagpenger for det antall dager meldekortet er for sent innlevert. Dersom du ikke har levert meldekort på 6 uker, stopper dagpengene og du må melde deg inn på ny.

Betaling i karensdagene

Etter siste utsagn fra NAV betyr det ingenting om de permitterte mottar annen godtgjøring i de 3 karensdagene. Dette betyr at klubb/fagforening/arbeidsgiver kan betale lønn til de permitterte i karensdagene uten at karensdagene blir forskjøvet.

Viktig med god CV

NAV anbefaler de permitterte og arbeidsledige å legge inn en god CV på deres sider. De mener at det da kan være en god mulighet for de permitterte og de arbeidsledige å få kontakt med seriøse arbeidsgivere.



For å få innvilget dagpenger fra NAV må du være jobbsøker.

Permittering av lærlinger

Den 29. september 2009 ble det underskrevet en protokoll mellom EL & IT Forbundet og vår arbeidsgiveres organisasjon, Norsk Teknologi om hvordan lærlinger skal behandles ved under en permitteringssituasjon. Som dere ser ut i fra protokollen skal bedriften i utgangspunktet ikke permittere lærlinger. Permittering kan kun skje dersom bedriften ikke kan gi lærlingen tilfredsstillende opplæring. Dette betyr at dersom det er montører som i bedriften som lærlingene kan plasseres med, skal det ikke permitteres. Det skal ikke være en økonomisk, men opplæringsmessig begrunnelse for å permittere lærlinger.



Felles brev til medlemmer i
Norsk Teknologi og EL & IT Forbundet

Oslo, 29. september 2009

Som et forebyggende tiltak i forhold til nedgang i arbeidsmarkedet, velger tariffpartene Norsk Teknologi og EL & IT Forbundet å informere sine medlemmer om hvordan lærlingers stilling skal håndteres ved eventuelle permitteringer eller oppsigelse av kontrakt.

Permittering av lærlinger og lærekandidater

Det er hovedavtalen mellom LO og NHO som skal legges til grunn ved permittering av lærlinger og lærekandidater.

Lærlinger og lærekandidater er som hovedregel unntatt fra permittering som følge av redusert ordretilgang. Permittering kan imidlertid skje i det tilfellet bedriften ikke lenger finner det mulig å gi lærlingen eller lærekandidaten tilfredsstillende opplæring.

Fylkeskommunen ved fylkesopplæringsnemnda skal med hjemmel i Opplæringslova umiddelbart motta skriftlig varsel om permittering. Dette for blant annet å se på tiltak som kan avhjelpe den som permitteres.

Ved eventuell permittering, skal partene i bedriften konferere, og det skal føres protokoll som skal underskrives. Bedriften har også plikt til å melde i fra til NAV. Etter hovedavtalen mellom LO og NHO § 8-3 skal permittering gis med 14 dagers varsel.

Oppsigelse av lærekontrakt/opplæringskontrakt

Dersom arbeidsmangel antas å bli varig, vil heving av kontrakten og omplassering til en annen virksomhet være en mulighet. Det er fylkeskommunen som tar avgjørelse om å heve en lærekontrakt, jf. Opplæringslova § 4-6.

Hilsen

Norsk Teknologi

Ingar Tukun

EL & IT Forbundet

Jan Aasarmoen

LO lederen på besøk

Av: Sveinn Åge Johnsen



Gerd Kristiansen besøkte Apply TB Stavanger. Her sammen med lærling Hanne Stangeland og daglig leder Peter Egeland.

Den 3 feb. i år fikk Apply TB Stavanger besøk av LO leder Gerd Kristiansen. Anledningen for besøket er de kjente utfordringene denne regionen opplever nå for tiden.

Gerd ønsket under besøket her i regionen å høre hvordan både offshore og bygg og anlegg opplevde utfordringen man sto ovenfor, om man hadde noen korte og langsiktige løsninger. På Apply TB fikk hun sammen med distriktssekretæren i LO Øystein Hansen, møte representantene fra både ledelse og tillitsvalgte samt lærlinger i bedriften.

Gerd hadde satt av god tid til møtet, og var i lytte-modus, noe både bedrift og tillitsvalgte satte pris på. Hun fikk høre om hvordan selskapet hadde rigget seg i det «nye» markedet, faglige utfordringer (snakk om å etablere VG3 klasser for lærlinger, noen ingen i Apply TB synes noe om), utvidelse av permitteringsreglene hadde betyd færre oppsigelser, tariffdumping, bedrifter som er på kanten med forskrift og lovverk, nytekning med dagens kompetanse i selskapet og hvordan det offentlige kunne stimulere i disse tøffe tider.

En økonomi for den rikeste 1-prosenten



Av: Geir Ove Bernhoff

Den globale ulikheten har nå nådd nye ekstreme høyder. Den rikeste 1-prosenten eier nå mer enn resten av verdens befolkning rapporterer den internasjonale organisasjonen Oxfam. Makt og privilegier blir brukt til å endre de økonomiske systemene til fordel for de aller rikeste. Et globalt nettverk av skatteparadis har gjort det mulig for de rikeste individene å skjule formuer på 66,6 milliarder kroner. Kampen mot verdens fattigdom vil ikke bli vunnet før den voksende ulikheten er bekjempet.

Økende økonomisk ulikhet er dårlig for oss alle – det undergraver vekst og sosialt samspill blant verdens befolkning. OECD mener at den store økonomiske ulikheten svekker veksten i en rekke industrialiserte land. Likevel er konsekvensene aller størst og særdeles alvorlig for verdens fattigste, som siden 2010 har opplevde en stor stagnasjon av inntekt.

Eskalerende lederlønninger

Selv om den totale inntekten blant verdens befolkning har økt dramatisk det siste 10-året har det ikke kommet de fattige til gode. Storbritannia er det landet etter USA som har opplevd den største utviklingen mellom fattig og rik de siste 10-årene. Lederne i de 1000 største børsnoterte britiske

selskapene tjener nå 150 ganger mer enn en gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Går man så kort tilbake som til 1998, var forskjellen 47 ganger. Det er blitt gjort en sammenlikning mellom en leder i et stort forretningsbygg og arbeideren som vasker vinduet i samme bygget i London. For at arbeideren skal tjene det samme som den øverste lederen i bygget gjør på ett år, må arbeideren arbeide i 300 år! 300 år tilbake er før Napoleon ble

«Ledere tjener 150 til 300 ganger mer enn arbeiderne»

født! Lederen i det britiske Labour partiet, har derfor foreslått at bedrifter som ikke betaler sine ansatte en lønn å leve av, skal heller ikke kunne betale utbytte til sine aksjonærer.

Det er selvfølgelig sterkt provoserende når Høyre og Frp innfører skattelette for de rikeste med et utsagn om at dette er til det beste for oss alle!

Større sosiale ulikheter

IMF (Det internasjonale Pengefondet) har den seneste tid avdekket at land med store inntektsforskjeller også har større gap innbyggerne imellom når det gjelder helsetilstand, rusmisbruk, utdanning, kriminalitet, deltakelse i arbeidslivet og i politiske organisasjoner.

De fattigste menneskene bor ofte i områder som er mer utsatt for klimakatastrofer, selv om den fattigste 50 % av jordens befolkning kun har ansvar for 10 % av de globale utslippene. Når vi ser på den rikeste 1 % delen står de for et utslipp 175 ganger større enn den fattigste 10 prosenten.

Arbeiderne får mindre

I stedet for en økonomi som gir velstand til alle, for våre fremtidige generasjoner og for miljøet, **har vi en skapt en økonomi som er utformet for 1 % av oss.** Hvordan har vi tillatt en slik utvikling?

En av de viktigste trendene bak denne enorme konsentrasjonen av rikdom og inntekter er den **økende avkast-**

ningen på kapital versus inntektene fra arbeidskraft. I

nesten alle rike land og i utviklingsland, har andelen av lønnsinntekt til arbeiderne over tid vært fallende.

Dette betyr at arbei-

derne får mindre og mindre av den økonomiske veksten i landet. I kontrast til dette har kapitaleierne opplevd en jevn vekst av sine formuer (gjennom renter, aksjeutbytte og overskudd), i en raskere takt enn økonomien ellers har vokst. Kreativ skatteplanlegging (unndragelse), senket skatt på aksje og kapitalutbytte har ytterligere øket dette gapet. Som den amerikanske investoren Warren Buffet sa, *«jeg betaler minst skatt av alle på dette kontoret – inkludert min sekretær og mitt vaskepersonell».*

Selskap uten samvittighet

Mange av oss støtter opp om slike bedrifter, uten tanke på at disse er de største bidragsyterne til økte forskjeller i samfunnet. Et av disse er Ryan Air som bruker sin store markedsrett til å forsvare den grove utnyttelsen av sin arbeidskraft. Ryan Air kunne for fjorårets andre og tredje kvartal vise til hele 10,2 milliarder kroner i overskudd, 37 prosent opp fra samme tid i 2014. Et slikt overskudd er mulig på grunnlag av hvordan de behandler sin arbeidskraft. Her er noen av vilkårene personellet må godta:

Kr. 135,- per time i flytid under 1 time og 45 minutt. På lengre flyturer betales kr. 243,- Når flyet står på bakken og mellom flyvinger får de ingenting. Det betyr at de må gjøre innsjekking, briefing, sikkerhetsdemonstrasjon, ryddig av fly og oppgjør av reisekassen gratis. Alt fraver er ubetalt, også legemeldt fraver. Det samme gjelder når det er stand-by hjemme. Arbeidstiden er ikke presisert og Ryan Air kan kreve at det må arbeides når som helst og på hvilken dag som helst. Overtidsbetaling er et fremmedord. Hvis fly blir



Ryan Air er et selskap som driver grov utnyttelse av sine ansatte.

innstilt betales ikke. En flyvert rapporterte om 173 timer i løpet av en måned, men fikk kun betalt for 121 timer, noe som betyr 52 timer gratisarbeid (ubetalt tvunget arbeid betegnes normalt som slavearbeid). De ansatte må selv betale for sitt flyplass ID-kort, som er en betingelse for å slippe inn bak sikkerhetskontrollen. Selv uniformene blir de trukket for, 30 Euro per måned i hele kontraktstiden. De må til og med betale for opplæringen i selskapet. Nylig kunne vi lese at pilotene i Ryan Air må betale sin egen interne opplæring for å kunne fly selskapets maskiner. En slik opplæring kan beløpe seg på opptil kr. 500 000,-. Fagforeninger er det ikke snakk om. Alle avbrudd i arbeidet som skyldes en sosial konflikt eller streik, er oppsigelsesgrunn. Gratisarbeidet, manglende ventebetaling samt betaling av uniformer, opplæring etc. går rett inn i Ryan Airs store overskudd! HUSK DETTE NESTE GANG DU VURDERER HVILKET FLYSELSKAP DU SKAL FLY MED!

Krav til våre politikere

For å kunne bekjempe dette problemet oppfordrer Oxfam vår ledere om å ta flertallets parti, og ta et oppgjør med den sterke økende ulikheten i verden. Ting som mer rettferdige lønninger til å leve av til strengere og bedre reguleringer av finanssektoren, er eksempler på dette. Det er mye våre politikere kan gjøre for å endre 1 % galskapen og bygge en økonomi som kommer alle til gode:

- Betal arbeiderne lønn til å leve av og kort inn gapet mellom fattig og rik
- Endre skattepolitikken ved å øke skatten på kapital og senke den på arbeid
- Bruk progressiv beskatning og tilskudd for å minske ulikheter
- Utarbeide politiske systemer lovverk for å kontrollere maktfulle økonomiske eliter
- Stoppe politiske fremstøt for ytterligere kapitalkonsentrasjon, slik som TTIP og TISA
- Ikke tillate at politikerne bruker samme rådgivere som finansnæringen
- Arbeid for kvinners økonomiske likhet og kvinners rettigheter i alle samfunn
- Fjern skatteparadisene
- Gi like, gratis utdanningsrettigheter for alle samfunnsborger
- Sletting av gjeld til Sør-Europa og utviklingsland

SOLIDARITET MED BRYGGESJAUERNE



AV: TORKEL ULVIK OG
LAURITZ SLÅTTEBREKK

Havnearbeiderne i Tromsø har nå vart i streik i over 2 år. Folk har mistet retten til AFP pensjon, og noen har vart tvunget til å finne seg ny jobb for og få huslån og starte et liv sammen med familien.

Jeg var i Tromsø fra 22. februar til 24. februar. Dette er fjerde gangen jeg er i Tromsø for å vise min støtte til havnearbeiderne. Det er en sterk opplevelse å gå i tog gjennom Storgata med faner og flagg, mens vi synger arbeidersanger og roper slagord. Vi står også på kaien og blokkerer streikebryterne fra Nor Lines når de skal lasse og losse gods inn og ut av Hurtigruten. På blokaden natt til tirsdag 23. februar, var det spesielt mye action. Streikebryterne satte store paller bak portene slik at vi ikke skulle komme oss inn. Det klarte vi allikevel og da endte det med at de ikke ville fjerne blokaden sin for å slippe inn blant annet 3 likbiler som skulle inn på Hurtigruten. De hindret også 170 britiske turister fra og få bagasjen ut fra båten, da bilen som skulle frakte disse til hotellet ikke kom

seg inn. Det var også en gammel mann i rullestol som ikke kom seg til hotellet pga. de hadde sperret utgangene. Etterhvert kom politiet og gav klar beskjed til Nor Lines at blokaden måtte fjernes. Dette er bare en av de mindre lure påfunnene streikebryterne finner på for å prøve å hindre en lovlig blokade.

Jeg håper selvfølgelig at denne streiken snart er over, men hvis ikke kommer jeg til og reise tilbake og vise solidaritet til havnearbeiderne, og vil anbefale DEG å gjøre det samme.

Med hilsen

Lauritz Slåttebrekk.



Karl Martin Mannes, Trond Sæle og Torkel Ulvik aksjonerte for bryggesjauerne i Tromsø

Fra den 26. til 29. februar reiste Trond Sæle, Torkel Ulvik og Karl Martin Mannes fra Rogaland Elektromontørforening nordover til Tromsø for å vise solidaritet med de streikende havnearbeiderne.

De har nå vært i sympatistreiket i over 2 år, og Nordlines respekterer ikke tariffavtalen som er på havnen. Nordlines driver da med sosial dumping og streikebryteri.

I Tromsø har derfor havnearbeiderne blokkert Hurtigruten, dette for at Nordlines ikke skal få laste eller losse gods. Hurtigruten har nå byttet havn for å losse sitt gods, og da har Hurtigruten tatt part i streiken, og driver med streikebryteri. Havnen de har flyttet til er en privat havn, og vi hadde da ikke mulighet til å blokkere streikebryterne der. Hadde vi blokkert denne private havnen hadde vi blitt arrestert av politiet og fått bot for ordensforstyrrelse. I fjor ble 41 aksjonister arrestert da de blokkerte lasting og lossing på Hurtigruten.

Vi har vært med på planleggingsmøter med havnearbeiderne, og aksjoner som blokkering av havnen, gått i demonstrasjonstog, og markering fremfor Hurtigrutens hovedkontor.

Vi har til og med fått kostet støv av engelsk kunnskapene våres da vi også har pratet med engelske og tyske turister! Mangen turister forstår situasjonen og vi får deres støtte!

Det har gjort inntrykk å se og være med på den kampen de er opptatt av, og det har styrket havnearbeidernes moral at fagforeningskamerater fra hele landet har strømmet til Tromsø for å stå sammen med dem i deres kamp for arbeidsplassene sine.

Vi var ikke i tvil om at vi skulle reise opp og støtte havnearbeiderne i deres kamp da invitasjonen kom!

Håper konflikten løser seg snart, om ikke reiser vi opp igjen!

Med hilsen

Torkel ulvik

MANIFEST ÅRSKONFERANSE



Av: Geir Ove Bernhoff

«Har du høye skatter, ja da har du ikke frihet», sier Carl I. Hagen når han sammenlikner friheten til amerikanerne og nordmennene, «høye skatter gir et totalitært samfunn», fortsetter han. Gjennom debatten må han allikevel innrømme at den norske arbeidstakeren har mer frihet enn den amerikanske.

Manifest årskonferanse arrangeres hvert år av Manifest Tankesmie, hvor de seneste trender og politisk utvikling debatteres. Første ute var punktet «Freedom Corner», hvor Magnus Marsdal sammenliknet friheten i Norge og «land of the free» - USA. I denne debatten deltok Carl I. Hagen, Lars Trägård (professor i historie), Ane Dahl (amerikansk innvadrer til Norge) og Glenn Solomon (advokat i USA).

«I USA har arbeidsgiver rett til å gi hvem som helst av sine ansatte sparken av hvilken som helst grunn, eller uten grunn overhode», sier Glenn Solomon. I USA kan en arbeidsgiver sparke en ansatt bare for «moro skyld». Glenn la frem flere eksempler på dette, om arbeidsgiveres tyveri av lønn, seksuell trakassering og et totalitært fravær av ytringsfrihet. Klienter av Glenn som var utsatt for slike overgrep torde ikke å gå til sak, da dette ville ført til at de mistet jobben, jobber som de var totalt økonomisk avhengig av. Ameri-

kanerne har full ytringsfrihet mot staten, men ingen mot private arbeidsgivere.

Det motsatte av frihet

I USA skal alt liksom dreie seg om frihet. For folk flest fører det frie arbeidsmarkedet snarere til det motsatte av frihet. I en verden der uregulerte og midlertidige ansettelser er normen, belønnes ikke individualisme, men underdanighet! Med dette forstår til og med Carl I. Hagen at den norske arbeidstakeren er mer fri enn den amerikanske.

Amerikansk ideologi i Norge

Ommund Stokka fra Industri Energi, kunne gi eksempler på at den amerikanske ideologien er på full fart inn i det

«Vi må kjempe mot bemanningsbyråene som ikke tilfører samfunnet noen ting»



*Høyresiden ønsker å utnytte flyktningene som billig arbeidskraft
Foto: NTB: Scanpick*

norske arbeidsmarkedet under dekke av lavkonjunktur og oljekrise. Han ga eksempelet med den innleide kranføreren som jobbet 5 uker i strekk uten fri. Han var bunnet til arbeidet i kranen, uten pauser eller muligheten til å gå på do. Hvor er det da blitt av verdigheten til arbeidstakerne når han må «gjøre på seg» oppe i kranhuset. Oljearbeiderne som blir sparket ut av bedriftene, blir nå leid inn igjen fra bemanningsbyråer, på langt lavere lønns og arbeidsvilkår og med ingen beskyttelse mot oppsigelse. Vi må kjempe mot bemanningsbyråene som ikke tilfører samfunnet noen ting, men setter de norske frihetsprinsippene under press! Det er et tankekors at vi er den første generasjon på 100 år som vil få det dårligere enn våre foreldre.

«Enkle jobber»

Arbeidsgiverne bruker de dårlige tidene og den massive arbeidsinnvandringen til å male sin egen kake. Her snakkes det om «lave terskler» og «enkle jobber». Lavtlønnsentusiaster og det samfunnsøkonomiske presteskaperet hevder at «enklere jobber» trengs for å møte lavere produktivitet hos innvandrere. Det antas at flyktningenes arbeidskraft er av særlig lav kvalitet. Men produktivitet er et sosialt forhold, ikke en individuell egenskap. Om man plasserer norske fagarbeidere på den indiske landsbygden vil deres produksjon synke drastisk. Produktiviteten til dem som kommer utenfra til Norge i dag er avhengig av hvilken tilknytning de får til arbeidsmarkedet. Blir deres

yrkeserfaring tatt hensyn til, eller blir «professoren» satt til å vaske toaletter?

Samfunnstjenlig

Her finnes det en klar vei til økt velstand. Flere mennesker trenger flere varer og tjeneste, og flere til å produsere disse produktene og tjenestene. Dersom vi skal gå denne veien trengs investeringer. Produksjonsapparatet må vokse, utdannelsen må utvides og samfunnet tjenester må tilpasses flere. Dette er samfunnsøkonomisk rasjonelt.

Høyresiden ønsker å øke og utnytte sosiale forskjeller.

Større lønnsforskjeller er målet

Likevel jobber høyresiden mot en slik form for integrering. Et høyere innslag av de «enkle jobbene» (og underbetalte) som høyresiden etterlyser, gir hverken høyere sysselsetting eller økt levestandard. Derimot gir det større «lønsspredning». For dagens eliter er dette ikke en uheldig bieffekt – det er selve målet. Dette er ikke noe nytt. Amerikanske oligarker avskydde Roosevelt på tross av hans politikk la grunnen for en enorm velstandssøkning, inkludert fet profitt til dem. Dette fordi deres sosiale posisjon – distansen til massene – ble forrykket. Høyresidens krav til å utnytte sosiale forskjeller vil føre til at vi alle taper til slutt.

STOPP PROSESSEN MOT HOVEDTILLITSVALGT JOHN CHRISTIAN HANSSEN

Årsmøtet i Rogaland Elektromontørforening reagerer sterkt på fremtreden til IT-selskapet EVRY overfor klubbens hovedtillitsvalgte John Christian Hanssen. Vi hadde forventet at EVRY ville opptrådd som en anstendig arbeidsgiver part med respekt for tillitsvalgtrollen i egen bedrift.

Hovedtillitsvalgt i EVRY, John Christian Hanssen, med 33 års ansiennitet ble høsten 2015 igjen erklært overtallig selv om oppgavene som tillitsvalgt er mer krevende enn noen gang. Bedriften lot saken ligge til inn i 2016 før de igjen angrep hovedtillitsvalgtes mulighet til å utføre seriøst tillitsvalgt arbeid. Bedriften hevder at hovedtillitsvalgt ikke innehar oppdatert IT faglig kompetanse og er derfor overtallig.

Hvem kan med hånden på hjertet hevde at man er oppdatert i sitt opprinnelige fag når man i mange år har vært hovedtillitsvalgt i en stor bedrift, som hele tiden gjennomfører omorganiseringer med store personalmessige konsekvenser.

Hadde dette vært en ansatt i administrasjonen ville dette blitt respektert, men en tillitsvalgt i EVRY blir da sparket ut døra.

Drøftinger etter hovedavtalen § 5-11 ble gjennomført høsten 2015. Den viser igjen en bedrift som ikke har respekt for arbeidet en seriøs tillitsvalgt gjør. Utgangspunktet til HA § 5-11 er ikke arbeidsgivers behov for å ha tillitsvalgte med i omorganiseringsprosesser, for så å kvitte seg med dem når jobben er gjort. HA § 5-11 skal sikre at kompetansen den tillitsvalgte besitter i sin funksjon, skal vurderes før man gjennomfører lovpålagte drøftinger ved oppsigelser. Dette er overhode ikke gjort i dette tilfellet. Dette er et viktig prinsipp som muliggjør tillitsvalgt arbeid. Når man gjennom mange år påtar seg belastningen det er å være tillitsvalgt, klarer man ikke samtidig å holde seg fullt oppdatert og videreutvikle egen fagkompetanse



*Ledelsen i Evry ønsker å si opp Hovedtillitsvalgt, John Christian Hanssen, som har 33 års ansiennitet
Foto: Nettverk*

i samme grad, som en som fungerer i «produksjon» til daglig. Dette er forhold som EVRY ser helt bort i fra. John Christian Hanssen fungerer i praksis som hovedtillitsvalgt i 100 % av sin stilling. Inklusiv aktiviteten på fritiden går han i praksis i mer enn full stilling som tillitsvalgt. Det har han gjort i 6 år. Han er ikke overtallig. Ved å se helt bort fra disse forhold viser bedriften totalt manglende respekt for hovedavtalens partsforhold, gjensidig respekt og den funksjon en hovedtillitsvalgt innehar. Saker som dette er det ikke mange av i den organiserte delen av norsk næringsliv, men hver sak er en sak for mye.

Årsmøtet i Rogaland Elektromontørforening vil hevde at dette ligner mye på en forfølgelse av tillitsvalgte i den hensikt å skade den tillitsvalgte spesielt og de LO organiserte i bedriften. Dette kan ikke en fagbevegelse sitte rolig og se på. Årsmøtet oppfordrer andre klubber og fagforeninger å støtte John Christian Hanssen i den saken han nå står midt oppi.

Vårt krav til EVRY konsernet: Stopp prosessen mot EL & IT Forbundets hovedtillitsvalgt i bedriften. Vis respekt for arbeidet som en hovedtillitsvalgt gjør i henhold til inngåtte avtaler. Gi hovedtillitsvalgt vilkår som gjør at han fortsatt kan utføre sitt tillitsverv.

Årsmøtet oppfordrer i tillegg alle tillitsvalgte i bedrifter som har samarbeid med Evry til å ta forholdet opp med egen ledelse, slik at egen ledelse kan utøve press mot Evry ledelsen.



*Godt oppmøte på Apply TB-klubbens årsmøte
Foto: Geir Ove Bernhoff*

Av: Svenn Åge Johnsen

Den 24. februar avholdt elektroklubben ved Apply TB Stavanger sitt årsmøte. Møte ble avholdt i kinoen ved Apply TB sine tidligere lokaler i Hillevågsveien 24 (1 jan.2016 flyttet Apply TB ut til Forus). Som vanlig ble årsmøtet avholdt i arbeidstiden, og 64 medlemmer møtte opp, og fikk høre fra bedriftsledelsen om deres tanker for 2016. Geir Ove Bernhoff fra fagforeningen hadde en god forenklet innledning om pensjon, og varslet at årets oppgjør handlet om blant annet pensjon, og da særlig tjenestepensjon. Firmabil beskatning var et annet tema på årsmøtet, og klubben avventer fra bedriften hvordan dette skal håndteres. I tillegg ble regnskapet godkjent og valget gjennomført:

Leder: Svenn Åge Johnsen

Nestleder: Karl Jørgen Eide

Kasserer: Roald Claussen

Sekretær: Ole Sørbø

Lærling rep.: Sven Rassmussen

Årsmøte i EL & IT Klubben Sønnico Rogaland



Ny leder Joakim Lyngnes, og nestleder Kjersti Corbin ble valgt på årsmøte i EL & IT Klubben Sønnico

Årsmøtet ble avholdt mandag den 29. februar 2016.

Møtet ble avholdt i Gjesdal Gjestgiveri, Ålgård.

Av John Helge Kallevik

Det var godt oppmøte på årsmøte. I tillegg deltok Rogaland Elektromontørforening med John Helge Kallevik. Vi ble invitert til å orientere om dagens arbeidssituasjon og nytt fra Rogaland Elektromontørforening.

Klubbleder Arne Varhaug åpnet årsmøtet og ønsket alle medlemmene velkommen. Dagsorden og innkallingen enstemmig godkjent. På dagsorden var satt opp vanlige årsmøtesaker med tillegg av situasjonen i Sønnico.

Til møteleder og sekretær ble Arne Varhaug enstemmig valgt. Til å underskrive protollen ble Jon Kåre Dommersnes og Joakim Lyngnes valgt.

Permittering og oppsigelser

Av årsberetning ser vi at kontoret i Hauge i Dalane er nedlagt. Klubbmøter og styremøter er avholdt etter som sakene har dukket opp. Det har vært ulike saker mot bedrift. Blant annet at tillitsvalgte ikke har fått tjenestefri for å delta på ulike møter. Det har vært en utfordring med å holde ansatte i arbeid. Dette har ført til både per-

mitteringer og nå oppsigelser. I tillegg er den lokale lønnsavtalen justert med de sentrale tilleggene. Det har vært inngått noen lokale bonus avtaler (LOK § 4 B avtaler) ved prosjekter i Egersund. I oppsigelses sakene har hele forhandlingsutvalget deltatt i møter med bedriften.

Klubbleder har deltatt i sentralt tillitsvalgt utvalg, styret i fagforeningen og leder av HMS utvalget i fagforeningen. I tillegg har han deltatt som medlem i distriktets HMS utvalg. Dag Hatløy er medlem av fagforeningens Installasjonsutvalg.

Regnskap ble lagt frem med et godt overskudd. Dette ble godkjent under forutsetting av at revisor godkjenner regnskapet.

Det ble behandlet 2 forslag fra Arne Varhaug. 1. Klubbstyret deltar i klubbstyrekurs og forslag nr 2 at klubbstyret arrangerer minst et sosialt samvær for medlemmene. Begge forslagene ble enstemmig vedtatt.

Valg:

Når en kom til valget viste det seg at det var to kandidater til klubbledervervet. Den sittende klubbleder Arne Varhaug stilte opp til gjenvalg. Som benkeforslag ble Joakim Lyngnes foreslått. Det ble forlangt skriftlig avstemming. Resultatet var at Joakim Lyngnes fikk 10 stemmer og Arne Varhaug fikk 3 stemmer. Dermed var Joakim Lyngnes valgt til klubbleder.

De øvrige valgene ble foretatt delvis i forhold til innstilling og delvis etter benkeforslag.

Øvrige som ble valgt:

Nestleder:	Kjersti Corbin
Sekretær:	Jon Kåre Dommersnes
Kasserer:	Uthaymoorthy Kandia
Styremedlem:	Dag Hatløy
Styremedlem:	Preben Bakke Kvåle (Ungdomsrepresentant)
Styremedlem:	Roland Lonkowski (Lærlingerepresentant)
Styremedlem:	Jarle Kvassheim
Varamedlem:	Kenneth Berge Larsen
Varamedlem:	Marton Hetland
Hovedverneombud:	Arne Varhaug
Verneombud:	Øystein M. Kaltveit
Verneombud:	Kenneth Mydland
Verneombud:	Glenn Roger Næss

Forhandlingsutvalget: klubbleder, nestleder og sekretær.

Til Rogaland Elektromontørforening sitt representantskap ble klubbleder, nestleder og Dag Hatløy valgt.

Vi ønsker det nye klubbstyret lykke til i arbeidet for medlemmene.

Etter møtet ble det server mat.

Møtet varte fra kl 16 00 til ca kl 21 00.

Årsmøte i EL & IT Klubben Caverion Haugesund

Av John Helge Kallevik



Nytt styre i EL & IT Klubben Caverion Haugesund.

Årsmøtet ble avholdt fredag 15. Januar 2016

Det var 13 medlemmer som møtte opp til årsmøte i EL & IT Klubben Caverion Haugesund. I tillegg til medlemmene møtte også ny organisasjonssekretær Geir Ove Bernhoff og organisasjonssekretær John Helge Kallevik fra Rogaland Elektromontørforening.

Årsmøtet ble avholdt i Egon sine konferanselokaler. Det ble servert god mat.

Klubbleder Karl Martin Mannes åpnet møtet.

Til ordstyrer ble Karl Martin Mannes valgt. Til sekretær ble Choi Guowie valgt.

Klubbleder leste opp årsberetningen for 2015. Den enstemmig vedtatt.

Det fremkom i årsberetningen om et aktivt år i klubben og for klubbstyret. Klubben har deltatt på kurser og halvårsmøtet i fagforening. Det har i 2015 vært svak sysselsetting og de har hatt permitteringer fra juli 2015. De har hatt en uenighet angående studiepermisjon. Denne løste seg med at medlemmet aksepterte 100% permisjon. Klubben erfarer en kreativ ledelse i Caverion.

De har forsøkt å ta bort utenbystillegg for å konkurrere om anbudene. Klubben gikk ikke med på å bryte Landsoverenskomsten. De forsøkte også å permittere 2 lærlinger. Klubben gikk ikke med på å permittere lærlingene. De sentrale tillitsvalgte ble engasjert. Ledelsen trakk seg og lærlingene fortsatte i arbeid. De lokale forhandlingene ble holdt i desember. Ledelsen forsøkte å ta fra medlemmene betaling for jul og nyttårsaften med at medlemmene skulle ta ut feriedager. Årsmøtet gav uttrykk for misnøye med de lokale forhandlingene ved at ikke ledelsen ville imøtekomme noen av klubbens krav.

Det er innlevert en uenighet angående lønn for de tillitsvalgte da de avholdt klubbstyremøte. De tillitsvalgte fikk innvilget fri av ledelsen for å avholde klubbstyremøte men ble nektet lønn.

Kasserer Inge Johannes Kolstø la frem regnskapet til godkjenning. Klubben har egen klubbkasse med egen klubbkontingent. Klubben har utestående klubbtilskudd fra fagforeningen fra regnskapsåret 2014. Dette vil gi et overskudd for 2016.

Regnskapet ble enstemmig vedtatt.

Valg av klubbstyret:

Klubbleder Karl Martin Mannes slutter i Caverion. Derfor måtte det velges ny klubbleder. De ser for seg det blir utfordrende å få til et godt samarbeid med ledelsen i bedriften. Av denne grunn har det ikke vært lett å finne noen som vil påta seg vervet som klubbleder. Valgkomiteen hadde ikke funnet noen som ville stille. Derfor ble det opp til årsmøtet å komme opp med medlemmer som ville stille.

Følgende ble dermed valgt:

Klubbleder:	Choi Guowie	Valgt for 1 år
Nestleder:	Martin Langballe	Valgt for 2 år
Sekretær:	Martin Lande	Valgt for 2 år
Kasserer:	Inge Johannes Kolstø	Valgt for 2 år
Hovedverneombud:	Eirik Wiksnes	Valgt for 2 år
Lærlingerepresentant:	Thomas S Vikse	Valgt for 1 år

Hovedverneombud fikk årsmøtets fullmakt til å oppnevne verneombud og som vara HVO. Til representantskapet i Rogaland Elektromontørforening ble leder, nestleder og sekretær valgt. Geir Ove Bernhoff gjennomgikk den nye bilskatten.

Møtet avsluttet kl 15:00.



Styret i EL & IT Klubben Apply Haugesund

Årsmøte i EL & IT Klubben Apply TB Haugesund

Årsmøtet ble avholdt torsdag den 25. februar 2016. Møtet ble avholdt i Apply TB sine lokaler på Kvala i Haugesund.

Av John Helge Kallevik

Årsmøte i EL & IT Klubben Apply TB i Haugesund ble avholdt torsdag den 25. februar 2016. Møtet ble holdt i arbeidstida. Det var godt oppmøte på årsmøte. I tillegg deltok Rogaland Elektromontørforening med John Helge Kallevik. Vi ble invitert til å orientere om dagens arbeidssituasjon.

Klubbleder Stian Halleland åpnet årsmøtet og ønsket alle medlemmene velkommen. Dagsorden og innkallingen enstemmig godkjent.

Klubbleder la frem følgende årsberetning ble fremlagt:

Det er pr. dags dato (13.02.2015) 49 medlemmer i klubben.

Klubbstyret har i løpet av året hatt en del saker å løse. Både personalsaker, lønnsforhandlinger og en del arbeid med permitteringer.

Lokalt fikk vi gjort enkelte klassejusteringer etter

innspill fra ledelsen og klubbstyret, noe som har vært en av prioriteringene våre i år. Ellers fikk vi ikke noe lokalt, grunnet arbeidssituasjon i bedriften.

Vaktavtale ble ikke høynet under denne lønnsforhandlingen.

Sentralt lønnsoppgjør resulterte i 5,53 k r + fagarbeidertillegg.

Klubbstyret har hatt 11 møter i perioden. Det er også blitt gjennomført 4 samhandlingsmøter med bedriften og de andre tillitsvalgte i løpet av året.

Enkelte fra klubbstyret har også vært på et kurs for tillitsvalgte i Stavanger, klubbstyret håper på å kunne stille på flere kurs i 2016.

Vi har hatt politisk streik den 28.01. Her var det greit oppmøte, men kunne vært bedre.

Lærlinger: Vi har kun tatt inn en lærling på tavleverksted.

Det har vært mange stryk i år.

Det har vært varierende aktivitet dette året, og bedriften har hatt behov for å permittere.

Vi har arrangert 1 aktivitet dette året som har gått for medlemmene i klubben:

De avholdt julebord som var vellykket med godt oppmøte.

Vi ønsker å arrangere minst en aktivitet i 2016.

Samarbeidet i klubbstyret har fungert bra i 2015, og dialogen med bedriften har fungert greit.

Medisin/gavekasse

Vi gav også 1 gave til bryllupet til Geir Veggeland.

Vi gav også 3 gaver til 60 årsdag. John Jakobsen, Alf Magne Vikse og Per Kristian Håland.

Vi har betalt ut noen krav fra medisinkassen.

Årsberetningen ble enstemmig vedtatt.

Regnskap:

Kasserer Hein Tommy Larsen fremla regnskapet for klubbkassen og medisinkassen.

Det vitner om god økonomistyring i klubben.

Begge regnskapene ble vedtatt.

Valg:

Følgende posisjoner var på valg:

Klubbleder :	Stian Halleland
Kasserer:	Hein Tommy Larsen
Verneombud:	Alexander Munthe
	Asbjørn Miljeteig

Følgende var ikke på valg:

Nestleder:	Nils Edvardsen
Hovedverneombud:	Thomas Vincent Eriksen
Lærling ansvarlig /sekretær:	Leiv Andre Stensland

Valgkomite:	Knut Tollaksen
	Andreas Storstein

Etter møtet ble det server mat.

Møtet ble avsluttet kl 15 30.



Årsmøte i EL & IT Klubben Helgevold Elektro

Årsmøte Helgevold Elektro

Av: Torkel Risanger Ulvik

Den 24. Februar ble det avholdt årsmøte i El og It klubben Helgevold Elektro avd. Haugesund. Det var godt oppmøte med ca. 29 medlemmer, til tross ca. 10 medlemmer ikke kunne stille da de var i sluttfasen på et prosjekt i Etne, ca. 50 min kjøring fra kontoret.

Møte begynte ca. kl. 14:00 og avsluttet ca. 16:00.

I år hadde vi leder, hovedverneombud, varamedlem og ungdomsrepresentant på valg. Alle disse ble valgt.

Følgende ble dermed valgt:

Klubbleder: Torkel Risanger Ulvik

Hovedverneombud: Eigil Kongshavn

Vara/Ungdomsrepresentant: Askil Bergjord

Varamedlem til klubbstyret: Peer Nick Jacobsen.

Etter årsmøte avhold vi medlemsmøte der det ble diskutert nye regler ang. bilbeskatning. Her ble det mye gode diskusjoner.

Rapport fra årsmøtet i EIT klubben avdeling Stavanger Aker Solutions AS 26.2. 2016

Av: Leif-Egil Thorsen, Klubbleder Aker Solutions

På bakgrunn i situasjonen i bransjen og i egen bedrift spesielt, var det stor interesse for årsmøte for EIT klubben i Aker Solutions. Det var positivt at hele 50 medlemmer stilte opp på en fredags kveld på Folkets Hus kl. 18.00. Men det var nok informasjon om situasjonen i egen bedrift når det gjelder nedbemanninger og permitteringer som var det de fleste kom for å høre noe nytt om.

Årsmøte ble gjennomført med de faste innslagene.

Åpning og konstituering, ved leder Leif-Egil Thorsen.

Alle medlemmer, samt spesielt gjest Øivind Wallentinsen ble ønsket velkommen.

Det ble valgt 2 dirigenter, som ble Ane Lie Reikerås og Terje Hansen.

Hege Louise Evertsen ble valgt til å føre protokoll fra møtet.

Beretninger ble tatt under ett og ble godkjent. Det var ikke kommet inn forslag. Regnskap fra 2015 ble lagt frem av Ane L. Reikerås og ble godkjent.

Budsjett for 2016 ble lagt frem av Ane L. Reikerås og ble vedtatt sammen med forslag.

Revisorrapport ble tatt til etterretning.

Valget ble lagt frem av valgkomiteen ved Jarle Gimre. Ble godkjent av årsmøtet. Dem som ble valgt i 2016: Nestleder, Alf Jørgensen. Kasserer, Ane Lie Reikerås. Styremedlemmer, Torleiv Erdal og Sverre Larsen.

Vara, Kjetil Tønnesen, Rolf Otto Olsen, Helge Alsvik og Darryn Lee. En revisor ble valgt, André Aase. En i valgkomiteen ble valgt, Jarle Gimre.

I tillegg ble det valgt 9 medlemmer og 9 vara til representantskapet i fagforeningen.

Leder avsluttet med å takke for fremmøtet, og det ble åpnet for medlemsmøte.

Det ble trukket ut 3vinnere av gavekort, blant dem som har deltatt aktivt enten ved fysisk oppmøte på årsmøte, eller sendt inn forslag og stemmeseddel i årsmøteprosessen.

Leder informerte om situasjonen rundt nedbeman-



Leif-Egil Thorsen, Leder av Aker Solutions-klubben

ningsprosessen innen EIT fagene og grunnlaget for at EIT klubben anbefaler de medlemmene som blir berørt om å bestride oppsigelsene. Hovedårsaken for å bestride, er at klubben mener at bedriften skal bruke permitteringsregelverket siden det er jobb for alle innen EIT fagene over sommeren. Da vil 30 ukers regelen samt ferien være nok til å komme seg frem til august/september da vi har jobb til alle på Hook Upen på Gina Krog. Det var ca. 100 permitterte innen EIT på årsmøtetidspunktet. Det ble og informert rundt media oppslaget om nedgang i lønn på 5% i Aker Solutions. Hos oss i EL&IT som går på offshoreavtalen, er dette er sentralt fremforhandlet avtale, som ikke kan reduseres lokalt, så klubben har gjort andre grep lokalt, for å få til en felles dugnad for å få til kostkutt i bedriften.

Det ble og informert om tariffoppgjøret, som det skal være et resultat fra innen 1. mai.

Det ble og informert om diverse utfordringer rundt endel forhold offshore.

Leder i RELE, Øivind Wallentinsen som var dagens gjest, hadde et motiverende og inspirerende 15 minutters innlegg. Det var veldig hyggelig å registrere at de fremmøtte medlemmene var lydhøre i hele 2 timer og 45 min med bare en liten pause innimellom. Etter medlemsmøtet gikk turen videre til Dolly Dimples for bevertning i et par timer, før det hele ble avsluttet på Harbour Cafe. Det ble en lang og veldig hyggelig kveld, takket være gode kollegaer i Aker Solutions.

Hilsen fra klubbleder Leif-Egil Thorsen.

Trondheimskonferansen



Av: Geir Ove Bernhoff
og Trond Sæle

Foto: Geir Ove Bernhoff

«23 milliarder går nå på autotrekk hvert år fra oljefondet til de rikeste i landet», forteller LOs nestleder Hans Christian Gabrielsen fra talerstolen på NOVA kino i Trondheim, «tenk hvor mange arbeidsplasser vi kunne skapt for disse pengene». «Uansett hva som skjer, kommer regjeringen til å si at skattereduksjon er nøkkelen og at omstillingen må få tid til å virke. Ingenting gir mer avkastning enn jobber – finansministeren er helt taus om dette».

Tronheimskonferansen er i gang, med over 800 tillitsvalgte, politikere og politisk interesserte deltakere fra hele landet. Konferansen avholdes hvert år siste helgen i januar. Her diskuteres den politiske situasjonen og fagbevegelsens strategier for tiden som kommer.

Hans Christian Gabrielsen er LO-ledelsens representant på konferansen. «Det er nå 129 000 arbeidsledige i landet. Statsminister Erna Solberg sier at målt i prosent er ledigheten ikke høy, og dermed akseptabel. Oljekrisen på Vestlandet kommer til å ramme langt utover vestlandsfylkene», sier han og fortsetter, «hvis ledigheten får bite seg fast på et høyt nivå, blir den værende der. Vi står i fare for å miste en hel generasjon, noe som truer velferdsstaten».

Vi må skape forhold slik at bedriftene får beholde sin kompetanse. 30 uker er ikke nok til å omstille driften for mange bedrifter. Vi må derfor utvide permitteringsregulverket til å kunne permittere i 52 uker. Regjeringens argu-

menter er at de frykter «innelåsing» i bedriftene. Ingen i denne regjeringen har kjent på hvor jævlig det er å gå ned på 62 % lønn.

Vi heier på den industrielle evolusjonen – som skaper arbeidsplasser, og som den norske arbeideren alltid har vært en aktiv deltaker i. Den norske arbeidskraften er ekstremt omstillingsdyktig. Det er vi som er den gasspedalen Norge trenger. Ny teknologi gir oss mange muligheter, men også mange utfordringer, slik som fra Uber og Google. De modellene som disse selskapene legger opp til kommer til å rasere våre arbeidsplasser og velstandssamfunn. Det er derfor viktig å få til gode reguleringer på dette. Det er

«Erna Solberg mener
en ledighet på 129 000
er akseptabel»



LOs nestleder Hans Christian Gabrielsen, mener regjeringen må utvide permitteringsregelverket til 52 uker. Foto: Trond Isaksen

også viktig å påpeke at produktivitet og omstillingsevne henger nøye sammen med et akseptabelt lønnsnivå.

Vi må skape gode forhold for integrering av flyktninger, mener Gabrielsen, ikke Listhaugs knallharde umenneskelige forslag mot de svakeste av oss. Det er ikke disse flyktningene som koster oss mest penger. Flyktningene som koster oss mest penger er de altfor rike skatteflyktningene, som gjemmer bort enorme summer i skatteparadiser. Penger som utgjør 8 % av verdens formuer.

For å vinne politikken tilbake må vi skape debatt. Skal vi vinne valget i 2017 må vi prate med flere og i enkle ord.

TTIP og TISA

Helene Bank gjennomgikk strukturen i de nye hemmelige handelsavtalene som for tiden utarbeides mellom verdens store handelsnasjoner. Forhandlingene på disse avtalene er lukket for demokratiske organisasjoner, men åpent for de store bedriftene. NHO og rederinæringen er godt informert, mens vår informasjonskilde kommer fra den radikale nyhetsformidleren «Wiki Leaks».

Etter lekkasjene gjennom Wiki Leaks ser vi at handelsavtalene utarbeides for å beskytte profitt og ikke demokratiet, arbeidstakerne og miljøet! I alle de forhandlingsmøtene som er gjennomført har næringslivet deltatt i 92 % av dem (slik som Google, Citygroup etc.), mens representanter fra demokratiske organisasjoner kun har deltatt i 4 %.

Målet med avtalene er å bygge ned «handelshindringer» mellom deltakerlandene. Dette skal løses ved å harmonisere regelverket mellom USA og EU. Denne avtalen vil Norge få innført via EØS avtalen. Hvis vi sammenlikner Norge og USA, har Norge anerkjent 107 av 110 ILO konvensjoner (International Labor Organisation), mens USA kun har anerkjent 14. De har ikke anerkjent konvensjonene som omhandler organisasjonsfrihet, kollektive lønnsforhandlinger og likelønn. Konsekvensene med harmoniseringen er at den griper inn og overstyrer demokratiske styrte vedtak, slik som miljøpolitikk, helsepolitikk, likestillingspolitikk, samt arbeidslivets tariffavtaler og lovverk. Bedrifter skal gis en vetorett over nasjoners rett til å innføre reguleringer. Eksempelvis blir stater saksøkt av store internasjonale

selskap når de øker minstelønnen i landet, eller innfører strengere reguleringer på tobakk. Alle nye regler et land ønsker å innføre skal være minst mulig handelshindrende og godkjennes av TTIP.

TISA avtalen vil ha som hovedmål å privatisere størst mulig del av offentlige tjenester (sykehus, skole, sykehjem osv.) og legges dem ut på anbud i alle deltakerlandene, som står for 46 % av verdens brutto nasjonalprodukt (USA, Norge og 20 andre land). Dette vil låse Norges velferdspolitikk til Høyresidens utbyttepolitikk for all fremtid. Multinasjonale investeringsselskap vil bli hovedaktørene i våre velferdstjenester, trekke stor profitt ut av våre skatte kroner og rasere de offentliges ansattes rettigheter.

Drivkraften til disse avtalene er økonomisk vekst. Da kan vi spør, for hvem? Disse avtalene fungerer for noen,

«En maktoverføring fra demokrati til kapital kommer ikke folket til gode»

men bare ikke for arbeiderne, og det er neppe tilfeldig. Når vi ser at verdensøkonomien får en stadig større kapitalkonsentrasjon på færre og færre hender (1 % av verdens rikeste eier nå mer enn 50 % av verdens formue), er det ikke vanskelig og se at slike avtaler er enda et verktøy for ytterligere å forsterke denne konsentrasjonen. Dette er en maktoverføring fra demokrati til kapital, og slik omlegging kommer ikke folket til gode.

Utfordringen for Norge ved å sette seg utenfor disse avtalene, er at kapitalkreftene og høyresiden da vil definere Norge som et «Nord Korea». Lobbyister er allerede i gang med å selge propagandaen inn hos EUs borgere.

Søndag 31.01.16

På konferansens siste dag var temaet «Fra legalisme til mer aksjon» hvor det var 3 innledere.

Historiker Harald Berntsen gjennomgikk de nye organisasjons-/selskapsformene i arbeidslivet i historisk perspektiv. Han gikk inn på president Reagan og statsminister Thatcher sin rasering av fagbevegelsen i USA og Storbritannia, og at dette uvesenet har slått rot de siste 30 årene, ikke minst via bemanningsselskapene som har eksplodert i utbredelse etter EUs utvidelse østover. Arbeidsgiverne har stort fokus på å frata fagbevegelsen makt, og vikarbyrådirektivet ble tatt godt imot i det henseende. Men, de ble «satt ut» da fagbevegelsen tok godt imot arbeidsinnvandringen på norske lønns- og arbeidsforhold. EU har svekket landsomfattende tariffavtaler i mange europeiske land med hjelp av nye lover. Fremskrittspartiet i Norge har som sitt strategiske mål å fjerne landsomfattende tariffavtaler for dermed å svekke fagbevegelsen. «Streikeretten» er ikke en lovfestet rett. Den opprettholdes kun ved bruk av streik, ikke vente på at lover skal endres slik at vi kan streike «lovlig». Streik må benyttes for å endre lovverket, uten LO-ledelsens velsignelse. Fagbevegelsen

«Fagbevegelsen har ikke vunnet noe ved å stå med lua i hånden å vente»

ERNA SOLBERG OM ARBEIDSLEDIGHET



har ikke vunnet noe på å stå med lua i hånda og vente, men med lovlig/ulovlig arbeidskamp uten LO-ledelsen.

Per Syvertsen fra Fellesforbundet fortalte om det helvete som oppsto da Aftenposten, hvor han var tillitsvalgt, gikk fra å være en familiebedrift til et konsern. Advokater møtte for ledelsen ved forhandlingsbordet da Aftenposten gikk

inn i et konsern med 5-6 andre aviser. Etter få år var konsernet oppdelt i over 100 «bedrifter» og da røyk tariffavtalene. Skolering og økt kompetanse av tillitsvalgte er det eneste som hjelper/demmer opp!

Vegard Holm, redaktør i «Havnearbeideren» tok tak i havneboikotten i bl.a. Tromsø hvor han insisterte på at NHO har fagforeningsknusing på dagsorden. LO-leder Gerd Kristiansen sa i 2013 at hun sto sammen med havnearbeiderne i konflikten som nå har vart i 2 år! Metodene som NHO bruker er utarbeidelse av et strateginotat – privatisering – rettsvesenet og politi – ulovlig lockout – streikebryteri.

3 saker som må endres:

-Styringsretten.

-Respekt for blokader og arbeidsfolk i streik/kamp.

-Jussen må tjene kampen, ikke styre den.

Den som kjemper risikerer å tape, den som ikke kjemper har allerede tapt!

Kurs permitteringer/nedbemanninger

Av: Christopher Fagerland

Da satt jeg her igjen, på kurs i Rogaland. Sitter med litt tunget hjerte da jeg er leder i klubben i firmaet og tidene ikke er helt som de burde være. Heldigvis skal dette kurset ta for seg nettopp det som skjer rundt meg, Permitteringer og nedbemanninger.



*Leder i Caverion klubben Stavanger, Christopher Fagerland, har deltatt på kurs i Oppsigelser og Permitteringer.
Foto: Geir Ove Bernhoff*

Kurset er ledet av Geir Ove Bernhoff og John Helge Kallevik, en god duo for dem som kjenner til dem. Solide og gode veiledere som uten tvil kan hjelpe oss gjennom temaet. Det settes opp mål og forhåpninger/forventninger til kurset fra deltakernes perspektiv, dette synes jeg er bra da kurset er best når deltakeren er i sentrum. Gode diskusjoner, gode vinklinger, § bruk og teknikker er nøkkelord kurset igjennom. Det kan ses

på deltakerne at dette er lærerikt. Oppgaver som å skrive protokoll fra møte med bedrift om nedbemanning og hvordan forhandle seg frem til hvem vi velger, dette er midt i blinken med tanke på hva man møter i realiteten. Alt i alt vil jeg si at vi har hatt noen lærerike dager som har fått hodene våre til å snurre slik som de skal, at vi skal sette tvil før vi signerer noe og at vi aldri skal ta for gitt at den andre siden spiller rent.

Takk for et lærerikt kurs med mange gode og smarte vinklinger, realitet er absolutt det som er tatt utgangspunkt i her. Gleder meg til neste kurs og håper jeg sitter igjen med like mye fra kurset da.

Mvh
Christopher Fagerland

Rapport fra utvalgene

Rapport fra Oljeutvalget, mars 2016

Av: Leif-Egil Thorsen



Leder av Oljeutvalget,
Leif-Erik Thorsen

Oljeutvalget i Rogaland Elektromontørforening (RELE) avholdt siste møte i januar, og vi hadde oppe flere tema til diskusjoner. Tar med en del av temaene som ble diskutert.

Vi hadde en god gjennomgang av hva vi ønsket å ha med i beretningen fra utvalget, som skulle leveres til styret i fagforeningen og inngå i beretningen til årsmøtet som skal avholdes 15. mars.

Det ble diskutert viktigheten av å ha rutiner for avholdelse av årsmøter i de forskjellige klubbene, samt oversikt over hva som skal leveres til fagforeningen for å være berettiget klubbstøtte på kr. 300.-pr. medlem. Årsmøte i fagforeningen ble diskutert, og viktigheten for de enkelte klubbene og stille med de representantene som en har rett til å stille med.

Det er vanskelige tider for leverandørindustrien innen oljebransjen, og det merkes også av medlemsklubbene i fagforeningen. Det ble gjennomgått hvordan det ligger an for de enkelte medlemsklubbene.

Det er og delt ut vedlikeholdskontrakter fra flere oljeselskaper, og dermed er det noen som har vunnet kontrakter, og noen har tapt.

Det er dessverre hele 4 av 8 medlemsklubbene som har vært, eller er i en nedbemanningssituasjon for sine medlemmer.

Det er 5 av 8 medlemsklubbene som har eller har hatt permitteringer de siste månedene.

Apply Sørco og Wood Group Mustang kan trenge flere medarbeidere i løpet av 2016, da de ble kontraktsvinnere for Statoil.

Det ble diskutert saker som er oppe i sentralt Olje- og anleggsutvalg i EL&IT Forbundet. I tillegg ble tariffoppgjøret nå på våren 2016 diskutert, og det er viktig at medlemsklubbene forbereder seg på dette. Etter at utvalget har hatt siste møte, er det nå vedtatt at det skal være Forbundsvisse forhandlinger, og da har EL&IT utløp 1.mai. Hovedkravene er Pensjon, LOK § 9 (Reisebetingelsene på land), og § 3 inkludert Offshore.

Hvis noen av dere medlemmer ønsker å få diskutert saker i oljeutvalget, så send inn sakene via klubben din, eller gjennom organisasjonssekretær John Helge Kallevik. Ingen sak er for liten/stor for behandling i utvalget.

Rapport fra Installasjonsutvalget

Av: Sverre Åge Johnsen



Leder av Installasjonsutvalget, Sverre Åge Johnsen.

Den 2. mars ble det avholdt møte i utvalget i Haugesund. Møtet hadde OK deltakelse og som vanlig satt debatten løst. Det er stor takhøyde i dette utvalget, noe som er viktig for at vi skal få en så bred debatt som mulig.

Det er tøffere tider i bransjen. Flere i utvalget varsler om permitteringer i stadig større grad, og det er også nå snakk om oppsigelser. De tillitsvalgte blir satt under stadig streker press fra både bedrift og medlemmer, virkemidlene er lønnsnedsettelse, dårligere reisetidsordninger, LOKen blir satt under generelt press, og innskjerping av tillitsmannstiden.

Utvalget hadde diskusjon rundt den nye firmabilbeskatningen som tredde i kraft ved årsskifte. Det er viktig av tillitsvalgte, klubber og medlemmer får in-

formasjon om disse endringen da de vil føre til skattemessige endringer for dem som disponere firmabil klasse 2.

Det er 3 mulige ordninger:

- Ingen privat bruk av firmabilen
- Sjablong Beskatning
- Km-beskatning

Utvalget mener det er viktig at klubben lager en avtale med bedriften så raskt som mulig, og at fagforeningen kan hjelpe med utformingen av en slik avtale.

Utvalget hadde en gjennomgang av årets tariffoppgjør som nå er bekreftet blir et forbundsvist oppgjør. Tjenestepensjon vil stå sentralt i dette oppgjøret, og frontfaget har fått et mandat til å forhandle for bedring av dagen ordning, opptjening fra første krone, at det tariffestet og er en bred ordning.

Utvalget er også i gang med planleggingen av årets lærlingemøter som vil bli holdt over sommer

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

Siden sist utgave av Samleskinnen er det avholdt kurs i permitteringer, oppsigelser og nedbemanninger i regi Distrikt 3 og 4. februar. Kurset i Sandnes var et svært aktuelt kurs i dagens vanskelige arbeidssituasjon. Det var ventelister for å komme med på kurset. Den 16 til 18. februar var det kurs i regi fagforeningen på samme sted i

fordrer at de har jevnlig kontakt med sin fagforening. Grunnkurset er åpent for alle, men nyvalgte tillitsvalgte oppfordres spesielt til å delta på dette kurset.

AOF kurs

Gjennom AOF Haugaland kan en ta kurs /studier og her et lite utvalg.

Grunnkurs i arbeidsmiljøutdanning / Haugesund for verneombud.

Kursstart: 29.03, 09.05 og 13.06.

På Sola gjennom AOF Sandnes: kursstart 12.04. og 24.05.

LOK. (25 påmeldte)

Kurset inneholdt for eks. nye lønnsavtaler, tjenestetpensjon, reisetidsbestemmelser osv.

Sentrale kurs

Til orientering kan medlemmer søke på nettsidene til EL & IT Forbundet sentralt på kurs som arrangeres i hele landet. En går inn på aktivitetskalenderen hvor en også ser hva som rører seg i forbundet..

Følgende kurs er satt opp: Pilotkurs i telekom den 4. – 6. april og den 20. – 22. april 2016 på Strømmen VGS. I tillegg avholdes det startkurs for nye tillitsvalgte på Gardemoen den 11. – 12. april 2016.

Lokale kurs våren 2016

I vår arrangeres det kurs i regi Distrikt Rogaland:

3. – 4. mars sekretærkurs

6. – 8. april grunnkurs for tillitsvalgte og medlemmer

14. – 16. april ungdomskurs

23. – 25. mai klubbstyrekurs

Henviser til kursinvitasjon for hvert enkelt kurs hvor innhold og søknadsfrister er beskrevet. Vi ser at listen er lang og med et tilbud til mange.

Vi gjør og våre lesere oppmerksom på at det er muligheter for søke om tilskudd til barnepass hvis det er behov i forbindelse med kurs. Kontakt da en av våre veiledere.

Styret i Rele har diskutert hvordan vi skal ivareta medlemmer som er permitterte. Studieutvalget opp-

Toppskolering

For de som vil ha større utfordringer kan en søke toppskoleringskurs på Sørmarka. Enkelte av disse kursene gir også studiepoeng.

Stipendordninger

Søknad om stipend på helårstudium på kr. 17 000,- er fristen **15. mai 2016**. Vilkår for søknad: LO-medlem i 3 år og søker permisjon fra sin jobb og beholder medlemskapet. Søknadskjema kan en finne på <https://utdanningsfond.lo.no> eller gjennom AOF.

For kortere studier kan en søke om stipend inntil kr. 5 000,-. Praksiskandidat kurs § 3,5 kan stipend gis inntil kr. 10 500,- pr. skoleår. Det er vært å merke seg at her behandles søknaden en gang i måneden.

Søknadskjema: www.lo.no

På vegne av studieutvalget ønsker jeg fin vår til våre lesere.

Reidar Skjold

Rapport fra HMS Utvalget 2015.02.29.

«HMS» eller bare «S»???

Av: Arne Varhaug



Leder av HMS-utvalget,
Arne Varhaug

Her kommer et utdrag fra Arbeidsmiljøloven;

Kapittel 1. Innledende bestemmelser

§ 1-1. Lovens formål

Lovens formål er:

a) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,

b) å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,

c) å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,

d) å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,

e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

I dag er det stor fokus på den siste bokstaven i HMS, det vil si sikkerhet.

Få bedrifter har like stor fokus på Helse og Arbeidsmiljø, at den enkelte ansatte trives og har en meningsfylt hverdag, med reell innvirkning på egen arbeidssituasjon og kompetanseutvikling.

Stadig flere melder fra om dårligere arbeidsmiljø, større fragmentering og problemer med språk og kommunikasjon med andre arbeidere på samme anlegg. På service er den enkelte mer og mer overlatt til seg selv, uten daglig kontakt med andre kollegaer eller støttefunksjoner i bedriften.

Moderne lederkultur er også mer autoritær og fokusert på måloppnåelse, lojalitet, fleksibilitet og produktivitet. Mange mister både ansvar og frihet til å planlegge og påvirke egen arbeidsdag, noe som igjen

kan føre til mindre trivsel og engasjement hos arbeidstakeren.

Dessverre blir også den velferdsmessige standarden i elektrobransjen mindre ivaretatt, da mønstringssteder, spiserom, garderobe og skifteforhold fjernes eller forringes i forbindelse med flytting eller nye lokaler. Mange av våre medlemmer kjenner dessverre konsekvensene at innskrenking og større konkurranse grunnet endringer i offshoremarkedet. Mange av klubbene våre har hatt permitteringer, nedbemanninger og oppsigelser som en del av hverdagen de siste månedene.

I HMS-utvalget prøver vi å følge med på de utfordringene vi har i bransjen, flere av våre verneombud og hovedverneombud har fått kjennskap til arbeidstakere som har fått sin livssituasjon endret grunnet permittering eller oppsigelse.

Strømutykker;

Vi har fortsatt mange ulykker og hendelser knyttet til strømgjennomgang og elektrosjokk, vi ser fortsatt at de aller fleste kun blir undersøkt på legevakt. Vi vet dessverre ikke nok om rutinene i bedriftene. Vi har signaler om at en del arbeidstakere ringer legevakt og ikke 113 ved strømutykker.

Vi vil gjerne ha tilbakemeldinger om hva som er rutinene i de enkelte bedriftene. STAMI og El & IT-Forbundet er enige om alle ulykker vedrørende strømgjennomgang bør gå via 113, og aller helst følges opp på sykehus. Mye tyder på at legevakt og legevaktsleger ikke har nok kompetanse vedrørende strømutykker, og anbefalt medisinsk behandling og oppfølging.

Det er også svært viktig at alle strømutykker blir rapportert riktig, NAV, DSB og Arbeidstilsyn, og bedriftens forsikringsselskap i tilfelle senskader.

Alle som jobber i elektrobransjen bør laste ned appen «Strømutykker» på mobilen, der finner en viktig informasjon om hvordan en håndterer strømutykker, og hvem som må varsles. Appen er gratis og er utarbeidet i et samarbeid av El&It, STAMI, DSB, NELFO og Energi Norge. Her er også støtte for helsepersonell om medisinske undersøkelser, behandling og oppfølging ved strømutykker.

Forslag til saker, temaer, utfordringer og tilbakemeldinger til HMS-Utvalget eller undertegnede kan sendes på e-post til arne.varhaug@lyse.net.

Ungdommeleg engasjement

av: Ole Kristoffer R. Sæther

Første helga i februar samla det seg om lag syttifem ungdommar i Geiranger på den årlege fylkeskonferansen - FYKO. Det fungerer som ein større versjon av LOs trinn éin ungdomsskulering. FYKO har eksistert i 17 år, den største i sitt slag og har tilreisande frå heile landet. Det er ungdomsutvalet i LO Møre og Romsdal som står bak konferansen.



Yngve Hågensen om arbeiderhistoria.

Planlegginga byrjar i god tid, for det er mykje som skal på plass. Oppsett, innleiarar, påmeldingar og logistikk er noko av det som må vere på plass. Logistikken spesielt da der er fleire innleiarar som må kome seg til den avsides fjordbygda som er to timar unna næraste flyplass. Innleiingsvis på kurset skrytte hoteleigar Sindre Mjelva om organiseringa rundt FYKO, og at han var glad for å vere vert for eit slikt arrangement.

Det er stor kvalitet på det faglege innhaldet på FYKO. Fleire dyktige innleiarar la fram om høgaktuelle tema i arbeidslivet og det daglege med foredrag og temaverkstad. I år var det m.a. følgjande på programmet:

Ivar Christiansen fortalde om Norsk Folkehjelp si historie. I frå før stiftelsen i 1932 med finlandshjelpa, tuberkuloseundersøkingar og allmenne hygienetiltak.

Global Dignity Norge, representert av Thomas Horne, snakka varmt om verdigheit – kva det inneberer og kvifor arbeidet med dette er så viktig.

Arbeiderhistoria i Noreg vart engasjert fortalt av Yngve

Hågensen. Han tok for seg stiftinga i 1899, migrering, oppreising av landet og forminga av velferdsstaten sånn som vi kjenner den i dag. Vidare var tariffavalar, streikeretten og Hovudavtalen stikkord.

Også LO sjølv var til stades om integrering og inkludering i fagbevegelsen. Onur Safak Johansen fortalde om likestilling og etnisitet – makt skal delast og glasstak skal knusast.

FYKO kan skryte av tidlegare innleiarar som Magne Gundersen (SpareBank1 og Luksusfellen), Gerd Liv Valla og Menneskebiblioteket til Norsk Folkehjelp.

Ein årleg gruppeaktivitet er forbundssamling. Har møtast alle frå dei forskjellige forbunda for å lære om det: kven som har sentrale roller, korleis ein kan påverke i forbundet og kva aktivitetar forbundet driv med.

Temaverkstad er der mange av, og desse er noko forskjellig kvart år. Der kan deltakarane melde seg på det dei sjølv tykkjer er mest interessant som til dømes «ny i LO»,

integrering og fordommar med Norsk Folkehjelp og «den store talarstolen».

Det er lagt opp til sosiale aktivitetar inn i mellom. Det er som regel ein uteaktivitet, som rebusløp, på fredagen. På kvelden er det profesjonell underhaldning. Då er det ofte ein stand-up-komikar. I år var Ole Soo og Ørjan Burøe hyra inn.

Inn i mellom det faglege skal deltakarane gruppevis lage noko som inneheld bestemte ord, som skal framførast laurdagskvelden. Dette er veldig populært og har nærast blitt ein tradisjon som avsluttar aktivitetane på laurdagen.

Det er ei fantastisk atmosfære som vert danna med så mange ungdomar som ønskjer og vil det same. Mange har blitt aktive i fagorganisasjonar etter deltaking på FYKO. Henrik Blomvik er ein av dei. Han er i dag aktiv i ungdomsutvalet til EL & IT Møre og Romsdal, samt ungdomsutvalet til LO Møre og Romsdal, og er med på å spreie interesse rundt dette. Med andre ord er FYKO den perfekte plassen å sende ungdom, under 35 år, for å starte sitt engasjement.

I samband med arbeidarane i Storbritannia som risikerer svekka streikekraft stilte ungdomen opp for å vise sin sympati avslutningsvis på kurset.

EL & IT Forbundet si forbunds-samling. Leia av Henrik Blomvik



Thomas Horne – daglig leiar, Global Dignity Norge



Hele forsamlingen på konferansen.



Endring i regelverket om arbeid i høyden



***Det har kommet endringer i regelverket for arbeid i høyden.
De nye reglene gjelder fra 1. januar 2016, og det er ingen overgangsregler.***

Noen av de viktigste endringene er at alle som skal montere, endre eller demontere stillaser med arbeidsplattform over 2 meter skal ha dokumentert opplæring. Viser ellers til forskriften som er tilgjengelig på Lovdata via Arbeidstilsynet.no; Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid)

Før arbeid i høyden igangsettes, skal arbeidsgiver gjøre en risikoanalyse jamfør Forskrift om utførelse av arbeid. Ref.;

§ 17-1. Risikovurdering og krav til arbeid i høyden
Arbeidsgiver skal ved planlegging og utførelse av arbeid i høyden vurdere risikoen slik at arbeidet utføres på en sikker måte.

Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til at:

- a) kollektiv fallsikring prioriteres fremfor personlig verneutstyr
- b) arbeidsutstyret er dimensjonert for det arbeidet som skal utføres og for forutsigbare belastninger
- c) stillaser skal være stabile og at underlaget har tilstrekkelig bæreevne til å oppta de belastninger som det blir påført,
- d) arbeidet utføres i henhold til ergonomiske prinsipper fre en egnet overflate. Dersom dette ikke er mulig skal arbeidsgiver velge det arbeidsutstyr som på best mulig måte opprettholder sikre arbeidsforhold
- e) atkomstveier tilpasses etter hvor ofte arbeidstakerne forflytter seg, hvor lenge de er i bruk, og adkomstens høyde,
- f) atkomstveier kan brukes til evakuering i en nødsituasjon
- g) forflytning mellom atkomstveier og arbeidsplattform, stillasgulv eller gangbroer ikke medfører ytterligere risiko for fall og

- h) Det monteres sikringsanretninger mot fall der det er nødvendig. Kollektive fallsikringsinnretninger kan kun være gjennombrutt på adkomststedet med stiger eller trapper.

Når det i forbindelse med utføringen av en bestemt arbeidsoppgave midlertidig er nødvendig å fjerne en kollektiv fallsikringsinnretning, skal det iverksettes sikkerhetstiltak som kompenserer for dette før arbeidsoppgaven utføres. Når arbeidsoppgaven er endelig eller midlertidig avsluttet, skal den kollektive fallsikringsinnretningen settes opp igjen.

§ 17-2 til 17-4 omhandler opplæringen av kvalifisert personell til montering, demontering og endringer av stillaser.

§ 17-5. Krav til opplæring av bruker av stillas

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere som bruker stillas som arbeidsplattform for å utføre arbeid i høyden har fått opplæring i bruk av det aktuelle stillaset, herunder en gjennomgang av veiledningen for montering, bruk og demontering, jf. § 17-8 andre ledd. Arbeidsgiver har ansvar for at tilfredsstillende opplæring blir gitt før arbeidet igangsettes.

Viktige endringer

- Opplæring av stillasmontører deles nå inn etter stillasets høyde. Det stilles strengere krav mht. timeantall og innhold jo høyere stillaset er.
- Stillasmontører som skal bygge stillas over 2 meter skal ha opplæring. Tidligere var grensen over 5 meter. Opplæringen skal blant annet gjøre arbeidstaker i stand til å vurdere stillasmaterialets tilstand og behov for vedlikehold.
- Arbeidstakere som skal bruke stillas skal ha opplæring i bruk av det aktuelle stillaset.
- En kvalifisert person som kjenner det aktuelle stillaset skal utarbeide en veiledning for montering, bruk og demontering. Det kan være en standardveiledning fra produsent, men den skal ved behov suppleres. En gjennomgang av veiledningen skal inngå som en del av opplæringen til brukere av stillaset.
- Forankringer skal prøves med 20 % høyere belastning enn de er beregnet for. Dagens krav er at forankringer skal tåle minimum 80 kg belastning.
- Det skal være forsvarlig atkomst til tak i de tilfeller øverste stillasgulv skal brukes til arbeid på gesims og atkomst til tak.
- Det stilles krav til at anliggende stiger skal sikres før bruk, uansett høyde, se § 17-21 femte ledd. Dagens bestemmelse stiller krav om sikring av anliggende stiger over fem meter.
- Alle stillas skal ha skilting.
- Stillas skal kontrolleres av en kvalifisert person.



Det kreves også opplæring på bygging av rullestillas.

Kravene gjelder fullt ut fra 1. januar 2016. Dagens opplæringskrav i § 17-4 ligger nært opptil gjeldende opplæringskrav og det er derfor naturlig at arbeidstakere som har dagens opplæring i utgangspunktet ikke trenger å starte helt på nytt. Arbeidsgiver må vurdere om det er noe i § 17-4 som må gjennomgås for de som har dagens opplæring. For arbeidstakerne som ikke har dagens opplæring, må arbeidsgiver sørge for at disse får opplæring iht. §§ 17-2 til 17-4.

(Kilde: Arbeidstilsynet.no)

Stiger

Mange tenker kanskje at det vil være enklere å benytte stige fremfor stillas, for å slippe alle kravene til opplæring, kontroll og dokumentasjon, dette er ikke et jevngodt alternativ, da en så langt som mulig skal prøve å unngå å bruke stige i utførelse av arbeid. Kravene til bruk av stige er også endret og styrket. ref.;

§ 17-22. Begrensning i bruk av stige

Stiger skal kun brukes som atkomst.

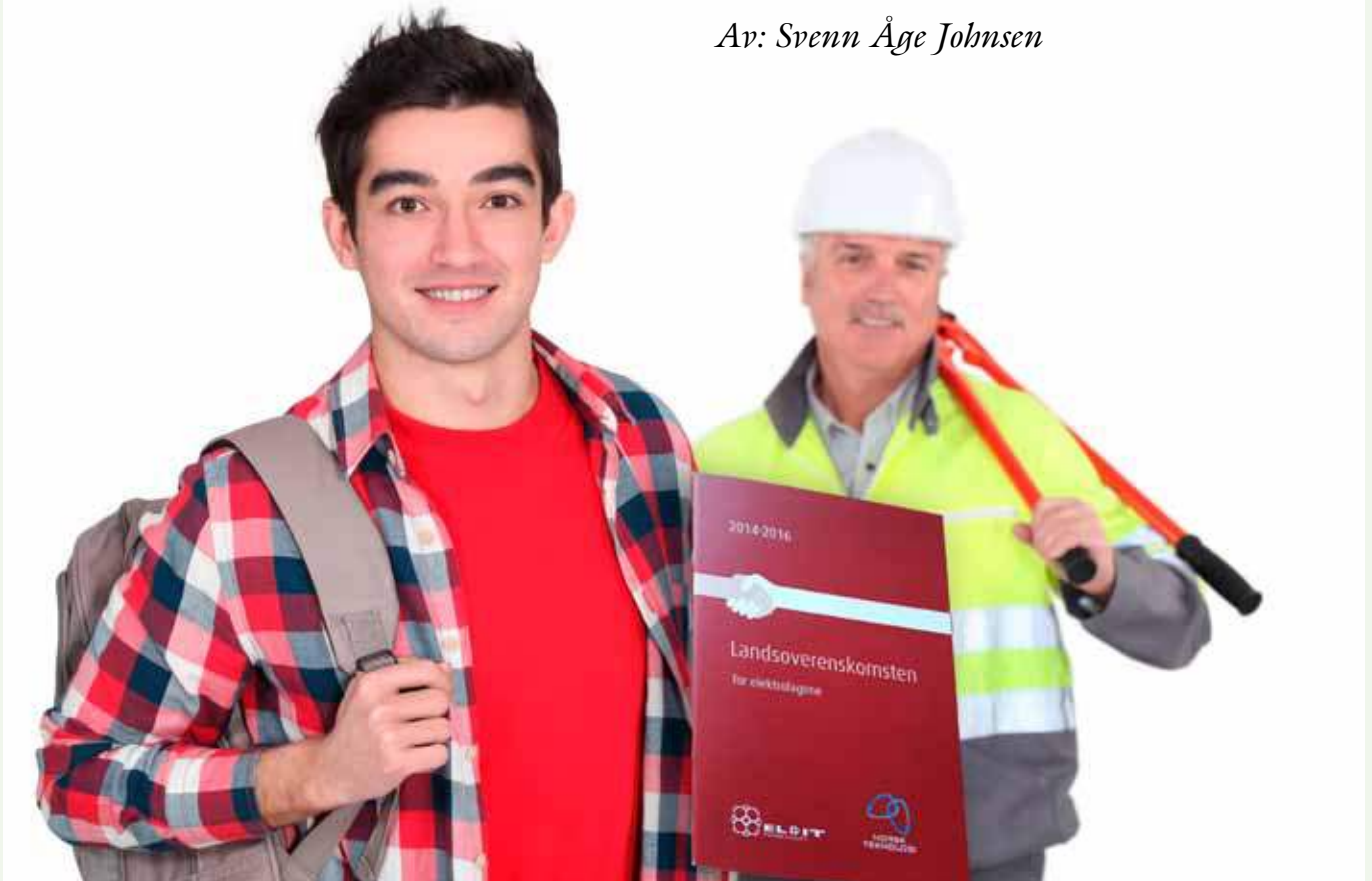
Stiger kan unntaksvis brukes som arbeidsplattform ved utføring av arbeid i høyden, når det ikke vil være hensiktsmessig å bruke annet og sikrere arbeidsutstyr fordi risikoen er liten, og

- a) bruken av stigen er kortvarig, eller
- b) forholdene på arbeidsplassen ikke kan endres av arbeidsgiver.

Det skal ikke brukes frittstående stiger som er høyere enn 6 meter. Frittstående kombistiger skal ikke brukes høyere enn 4 meter.

Læringspalten - «lønnspsørsmål»

Av: Svernn Åge Johnsen



I Samleskinnen vil vi belyse ulike forhold som lærlingene kan komme oppi og ikke minst de mest vanlige sakene vi får spørsmål om. Denne gang ser vi på læringslønnen. Fagforeningen har som mål å organisere læringer, 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 læringer lurer nok på hvordan lønnen er oppbygget. Det hersker en del begrep, som kan gjøre det problematisk for en ungdom og tre inn i arbeidslivet.

Dette gjelder også når det er snakk om lønn. Vi skal prøve å forklare enkelt noen av de mest grunnleggende punkter som kommer opp, når det er snakk om lønn.

Man kan begynne med Hovedoppgjør kontra mellomoppgjør. Enkelt fortalt, er et hovedoppgjør ialle partalls år, mens mellomoppgjør er i oddetalls år.

Det vil si at i år(2016) vil vi ha et hovedoppgjør.

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

Hvordan er så lønna til en lærling oppbygd?

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

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

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

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

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

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

Har du sjekket at du får rett helligdagsgodtgjørelse?

Har du fått den godtgjøring du skal ha for de helligdager/høytidsdager og 1. og 17. mai? For ordinært arbeid er helligdagsgodtgjøring en erstatning for at en ikke får arbeide. Både ved arbeid offshore og på landanlegg (arbeid utenfor bedriften/ hjemmet) er det en lønnsbestemmelse.

Av: John Helge Kallevik

Beregning av gjennomsnittlig timefortjeneste er lik helligdagsgodtgjørelse:

All lønn og alle tillegg tas med for beregning av gjennomsnittlig timefortjeneste. Denne lønnsmassen divideres på antall timer det er arbeidet. Det er viktig å bemerke at det kun er timene og tilleggene for fagarbeiderne som skal være med i gjennomsnittsberegningen.

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

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

Får du vanlig lønn for disse timene? Det er snart påske og da er det viktig at en får riktig betaling for hellig- og høytidsdager.

Offshore og på landanlegg (§9) er en lønnsbestemmelse ved arbeid på disse dagene med samme timeantall som arbeidsplanen. 12 timer helligdagsgodtgjørelse offshore og 7,5 timer helligdagsgodtgjørelse i avspasering. På landanlegg betales helligdagsgodtgjørelse for det antall timer det arbeides, fra 10,5 timer til 12 timer.

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



Du må kontrollere at du får rett helligdagsgodtgjørelse

Minner om at hellig- og høytidsdager må falle på en virkedag offshore, mandag til og med fredag.

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

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

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

I statistikken har vi fra en del klubber fått oppgitte tall for helligdagsgodtgjørelsen. Det varierer fra kr 259,71 til kr 310,- på det høyeste.

De oppgitte tallene er alle fra olje- og anleggsmiljøet. Snittet for helligdagsgodtgjørelsen blir da Kr 282,60.

Til orientering er snitt lønn for fagarbeidere kr 231,46 for Haugesund og for Stavanger er snittet kr 237,12. (Nyttdannede fagarbeider inkludert fagarbeidertillegg)

Den laveste oppgitte helligdagsgodtgjørelse på kr 259,71.

Sjekk utregningen og få oppgitte tall fra bedriften! Da får en korrekt helligdagsgodtgjørelse i de kommende hellig- og høytidsdagene.

Info fra EL & IT Forbundet



*Dersom bedriften skal si opp
den lokale lønnsavtalen må
de gjøre det på riktig måte.*

Fastlønnsavtaler i henhold til § 3E

Det har oppstått en situasjon mellom Nelfo og forbundet som innebærer at prosedyrene rundt oppsigelse av § 3E-avtaler og særavtaler etter hovedavtalen §4-2 pkt. 4 har blitt endret.

For at en § 3E-avtale skal være lovlig oppsagt, må følgende retningslinjer følges:

- 1. Det gjennomføres forhandlingsmøte på bedriften hvor partene diskuterer avtalen. Dersom det ikke oppnås enighet, skal saken oversendes forbundet for videre behandling.*
- 2. Saken skal behandles mellom Nelfo og EL og IT Forbundet og dersom det heller ikke her oppnås enighet, kan den lokale avtalen sies opp på bedriften.*

Oppsigelse av avtalen kan lovlig først skje etter at saken er behandlet mellom Nelfo og EL og IT Forbundet. Frist for oppsigelse er utløpet av februar, altså senest 29. februar i år.

Forbundet har hatt fem saker til behandling. Det har vært uklart for oss om sakene også måtte behandles mellom LO og NHO før de eventuelt kunne sies opp. I midten av februar ble det avklart at partene LO og NHO var enige i at det var tilstrekkelig at sakene ble behandlet mellom Nelfo og forbundet. Den 22. februar ble det inngått protokoller mellom Nelfo og forbundet i disse sakene.

Forbundet har i protokollene varslet Nelfo om at konsekvensen av oppsigelse av § 3E-avtaler er at forbundet tar disse opp under tariffforhandlingene, om de ikke er løst før den tid.

Konsekvenser

Fristen for å si opp særavtaler etter Hovedavtalens bestemmelse § 4-2 pkt. 4 var 29. februar. Det er fem bedrifter som har gjort dette. Alle disse avtalene har det til felles at det har vært bedriftene som har ønsket å si opp avtalene.

Alle andre § 3E-avtaler er nå gjort gjeldende for neste tariffperiode. Avtalene kan selvsagt revideres i tariffperioden, men det forutsetter enighet.



Tildeling av stipend for studieåret 2016/2017

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

Fondet yter støtte til

- a) Helårsstudium (2 semester)
Stipendets størrelse: Inntil kr. 17.000,- pr. studieår.
Søknadsfrist for studieåret 2016/2017: 15 mai 2015 (fristen er absolutt)
- b) Utdanning av kortere varighet enn pkt. a)
Praksiskandidat kurs § 3,5: Inntil kr. 10.500,- pr.skoleår.
Kortere kurs : Inntil kr. 5.000,- pr. studieår
AOFs Lese- og skrive kurs med datatekniske hjelpemidler kr. 10.500,- pr.skoleår.

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

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

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

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

Satsene er fra studieåret 2015/2016.

Jæren El Kontroll



Jæren El Kontroll AS

*Jæren El Kontroll AS består av 2 kollegaer på Vigrestad,
som tidligere arbeidet i samme firma.
I disse nedgangstider fant vi ut at vi ville prøve å starte for oss selv, istedenfor å evt bli permittert hvis det skulle komme til det.
Dette åpnet kanskje også opp for at vår tidligere arbeidsplass unngikk
permitteringer.*

Etter flere år som medlemmer i El & IT forbundet falt det seg naturlig å fortsette medlemskapet i vår nye bedrift. Det har blitt opprettet klubb slik at våre ansatte kan komme inn i en bedrift med gode betingelser og trygge rammer. Her har vi også blitt IA-bedrift (inkluderende arbeidsliv), slik at ansatte skal få best mulige forutsetninger ved evt sykdom.

Litt om oss:

Morten Hestnes er daglig leder, klubbleder og medlem i fagprøvenemda. 10 års erfaring som elektriker og elk kontrollør.

Inge Halvorsen er klubbens nestleder, verneombud og saksbehandler. 15 års erfaring som bas, elk kontrollør og reparatør på maskiner.

Vårt satsingsområde er primært kontroll av elektriske anlegg slik som firmanavnet vårt gir ett hint av. Her utføres det da kontroll av bolig, næring og landbruk. Termografering har vi også som ett satsningsområde for å avdekke feilkilder som man ikke kan se med det blotte øye.

Ellers så har vi også tjenester slik som vanlig elektrikerarbeid i bolig, næring og landbruk. Feilsøking og utbedring av feil på maskiner er også noe vi har lang erfaring med.

Målet vårt er å ekspandere med nye medarbeider og lærlinger i årene som kommer :-)

Caverionklubben Stavanger



Tekst: Det nye styret i EL & IT Klubben Caverion Stavanger

Foto: Geir Ove Bernhoff

Av: Geir Ove Bernhoff

Årsmøte 2016 for Caverionklubben ble kjørt av et nytt konstituert arbeidsutvalg, ledet av Christopher Fagerland. Det nye arbeidsutvalget ble konstituert på klubbens styrekonferanse i november 2015, som klubben avholdt i Brussel. Tidligere klubbleder, Geir Ove Bernhoff ga fra seg ledervervet og tok over som kasserer for klubben.

Møte som ble avholdt i klubbens kantine, fikk besøk av fagforeningen som kjørte en orientering om lønnsoppgjøret 2016, permitteringer og oppsigelser, og til slutt om skatt på yrkesbiler.

Bedriften, ved Terje Monsen, ga en oversikt over hvordan markeds- og arbeidssituasjonen er for bedriften som for tiden har en del permitterte montører.

Følgende styre ble valgt:

Leder:	Christopher Fagerland
Nest leder:	Knut Terje Larsen
Sekretær:	Morten Rommetveit
Kasserer:	Geir Ove Bernhoff
Styremedlem:	Håvard Larsen
Styremedlem:	Siv-Lill Tønnessen
Styremedlem:	Terje Tonning
Styremedlem:	Anders Sund Jensen
Styremedlem:	Tor Lervik
Lærling rep.:	Geir Mæland
Vara medlem 1:	Erling Lyssand
HVO:	Torjus Kolnes

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/>*