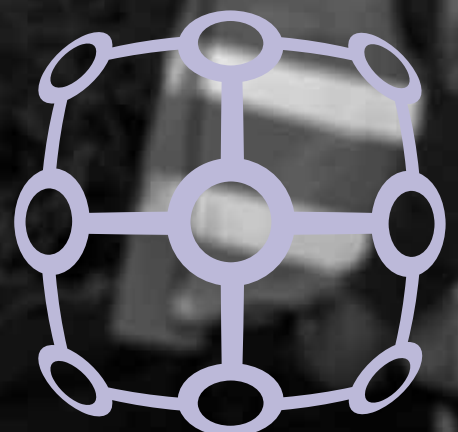


Samleskinnen

Medlemsblad for Rogaland Elektromontørforening

- Tariffoppgjøret 2016
- Utvidelse permittering
- Rettigheter ved ferie
- Ansiennitet
- 1. mai



Samleskinnen

Utgitt av:

Rogaland Elektromontørforening
Lagårdsveien 124

4011 Stavanger

Mandag–fredag 08.00–15.30

Hjemmeside: www.rele.no

E-post: firmapost@rele.no

Telefon:

Stavanger 51 84 04 50

Faks:

Stavanger 51 84 04 80

Leder:

Øivind Wallentinsen: 908 97 703

E-post: wallentinsen@rele.no

Kontormedarbeider:

Olga Kozlova 940 54 269

E-post: firmapost@rele.no

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. 3-2016 = 25. september

Nr. 4-2016 = 24. november

Nr. 1-2017 = 05. mars

Nr. 2-2017 = 30. mai

I posten ca. 4 uker etter deadline

Ettertrykk med gjengivelse av kilde tillates.

Redaktør: Geir Ove Bernhoff

Mobil nr.: 913 40 240

E-post: bernhoff@rele.no

Redaksjonen: Arbeidsutvalget

Opplag: 2.200

Forside: Geir Ove Bernhoff

Trykk: Kai Hansen, Stavanger

Leder

Jeg vil først i denne lederen si litt om midlertidige ansettelser, Arbeidsmiljøloven ble endret 1. Juli 2015, da ble det tillatt for arbeidsgiverne å ansette arbeidstakere midlertidig på generelt grunnlag i inn-til 12 måneder.

Antall arbeidsløse har vært stabilt siden august 2015 og frem til dags dato, men det er blitt 28 000 flere som er ansatt midlertidig. Det er ca 206 000 midlertidige stillinger i Norge pr. dato. Det har vært en økning (28 000) av de midlertidige jobbene, noe som bekrefter våre spådommer nemlig at det ikke skapes mer arbeidsplasser med å åpne for generell adgang til å ansette midlertidig, men andelen midlertidige ansettelser øker. Statistikken bekrefter at midlertidige ansettelser har erstattet faste ansettelser.

Vi må alle bruke tida frem mot Stortingsvalget 2017 på å diskutere med politikerne om hva de vil gjøre for å stoppe denne utviklingen, vårt krav er en reversering av endringene i arbeidsmiljøloven. I tillegg mener jeg også at de politiske partiene må utfordres på om de er innstilt på å forbedre arbeidsmiljøloven slik at arbeidstakernes rettigheter styrkes.

Bedriftenes angrep på tillitsvalgte

Vi opplever stadig at tillitsvalgte blir "angrepet" av lederne i bedriftene. I slike tilfeller er det helt avgjørende at medlemmene støtter opp om den tillitsvalgte umiddelbart. Det samme gjelder for fagforeninger, distrikt og forbund. Ett angrep på en tillitsvalgte er ett for mye. I hovedavtalen så står det en del om gjensidig respekt mellom tillitsvalgte og bedriftens ledere, slik enkelte situasjoner utvikler seg så er det ingenting som tyder på at bedriftens ledere har til hensikt å forholde seg til den avtalen de bundet av. Når utviklingen går den gale veien så vil det være ett åpent spørsmål om vi skal forholde oss til fredsplikten, som er en del av samme avtale. Det er en legitim diskusjon å ta, for all den tid arbeidsgiverne kan bryte inngåtte avtaler uten konsekvenser så er det ikke mye som tilsier at vi skal forholde oss til de samme avtalene. Det beste forsvar for den eller de tillitsvalgte som blir "angrepet" er at medlemmene bruker den makta de faktisk har. For at medlemmene skal reagere raskt og være villig til å bruke makta må medlemmene også involveres. En god regel for Tillitsvalgte er å sette av tid, prioritere å møte medlemmene diskutere sakene med dem osv. Denne involveringen vil betale seg, både for at medlemsmassen blir engasjert, medlemmene blir skolerte slik at de også lettere tar på seg verv, arbeidet i klubben kan fordeles på flere etc. Effekten av dette vil til sammen gjøre at bedriften vil tenke seg om noen ganger før de starter "jakt" på en tillitsvalgt. Hvis bedriften allikevel gjør det så vil den tillitsvalgte ha en medlemsmasse i ryggen som vet hva det handler om, og vil gå i "krigen" om nødvendig. Hvis bedriften velger å ta kampen vil bedriften sannsynligvis gå på ett nederlag ganske fort. Uansett hvordan klubben fungerer og hvor engasjerte medlemmene er, må fagforeninger, distrikt, forbund og andre tillitsvalgte stille opp for den/de tillitsvalgte som blir angrepet. Tillitsvalgte som kommer i en vanskelig situasjon må aldri tvile på at vedkommende har full støtte i fagforening, distrikt og forbund. Vi må stille opp og vise det i praktisk handling.

Overvåking og kontroll

Det blir stadig innført mer overvåkning og kontroll i bedriftene, både bevisst og ubevisst fra bedriftens side. Da vi ved årsskifte fikk en ny forskrift ang. beskatning av firmabiler (på grønne skilt) så var det nok en mulighet for mer overvåkning og kontroll. Den nye forskriften åpner for flere muligheter å håndtere beskatning av firmabiler på, der den ene setter krav til elektronisk kjørebok. Hensikten med dette er at den enkelte arbeidstaker på bakgrunn av dokumentasjonen i den elektroniske kjøreboka skal da kun bli skattet for den faktiske kjøringen som er privat. Problemet med kravet til elektronisk kjørebok er imidlertid at forskriften sier ingenting om hvordan dette skal løses i praksis, altså hvem skal ha tilgang til dataene, hva kan de brukes til utover dokumentasjon for hvor mye den enkelte skal beskattes. Den elektroniske kjøreboken kan også lett utvides til full flåtestyring, dvs. at bedriften til enhver tid kan se hvor

forts. side 3



Innhold

Lederen har ordet	2
Redaktørens hjørne	3
Tariffoppgjøret 2016	4– 5
Protokoll 2015.05.23	6– 7
Ansiennitet	8– 9
Utvivelse av tillatt lengde for permittering	10
VIKTIG FOR DEG SOM ER PERMITTERT!	11
Aksjon for havnearbeiderene	12
Grillfest	13
1. mai 2016	14– 16
Staffettpinnen	17
Ny leder av EL & IT Forbundet Distrikt Rogaland	18– 19
Ferieavvikling – under sykdom, permisjon og permitteringer osv.	20– 21
Permisjon i forbindelse med barnehage eller skole	22
Plenklipper gis bort	23
Skolebesøk, Jåttå og Karmsund	24
Workshop for klubbstyrer	25
Læringspalten – lønsspørsmål	26
Fanemarkering mot Evry	27
Ettertanke fra Goliat og noen framtidsutsikter	28 – 29
Årsmøte Aibelklubben	30 – 31
Startkurs – for nye tillitsvalgte	32
Filmanmeldelse «Inequality for all»	33
Rapport fra utvalgene	34 – 38
Fagforeningsstyret 2016	39
Rogaland Elektromontørforening ønsker alle våre medlemmer en riktig god sommerferie!	40

Redaktørens hjørne

Sommeren er over oss med ferie, avslapping og solbrenthet. Da er det godt å ha Samleskinnen på sløve sommerdager under parasollen. I dette nummeret bringer vi deg blant annet dette stoffet:

På side 4 tar Øivind deg gjennom «*Tariffoppgjøret 2016*», fra EL & IT Forbundets prioriterte krav, til forhandlingsresultatet og medlemmenes godkjenning av resultatet gjennom uravstemningen. I tillegg har vi lagt ved protokollen med oversikt over de nye lønssatsene.

Mange tillitsvalgte og klubber er i den ulykksalige situasjon ved at bedriften har behov for å nedbemanne. Det er ofte vanskelige avgjørelser å ta når nedbemanning skal diskuteres. Samleskinnen har derfor tatt med seg artikkel «*Ansiennitet*» som forklarer hvilke utvelgelseskriterier som er gyldige og hvilke rettsprinsipper som gjelder i slike situasjoner. Dette mener vi vil være til stor hjelp for de klubbene som er inne i slike ubehagelige situasjoner.

I tariffoppgjøret 2016 greide Fellesforbundet sammen med Norsk Industri å presse Regjeringen til å utvide lengden det var lovlig å permittere arbeidstakere. Dette var helt nødvendig for at bedriftene ikke skal miste store deler av sin kvalifiserte arbeidskraft. Les mer om dette i artikkelen «*Utvivelse av tillatt lengde for permittering*».

«*Regjeringens logikk er at de rike blir motivert av å få mer penger gjennom skattelette, mens de fattige blir motivert gjennom å bli fratatt penger*», sa lederen av Fagforbundet, Mette Nord, i sin 1. mai tale i Stavanger. I artikkelen «*1. mai*», kan du lese mer fra hennes interessante tale.

Etter 16 år som leder i EL & IT Forbundet Distrikt Rogaland ønsket ikke Rolf Bersås å stille til en ny periode. På distriktets årsmøte den 20. april i år ble det derfor valgt en ny leder, Arvid Erga. Samleskinnen har tatt en prat med Arvid, slik at medlemmene kan bli kjent med distriktets nye leder.

Siden de fleste av oss nå står klar til å ta vår velfortjente sommerferie, har vi i Samleskinnen tatt med et par artikler som forklarer noen av medlemmenes rettigheter i forbindelse med sin ferieavvikling. Dette gjelder blant annet ferieavvikling under sykdom, ved permisjon eller permittering.

Fagforeningen har også vært på skolebesøk og vervet mange nye elevmedlemmer. Dette kan du lese om i artikkelen «*Skolebesøk*».

Da vil jeg ønske alle leserne en riktig god sommerferie!

Kos dere med Samleskinnen :-)

Geir Ove Bernhoff

Fagforeningens styrke, er din sikkerhet!



fra s. 2

bilene befinner seg, om de holder fartsgrensen, hvorvidt sjåføren kjøre aggressivt eller økonomisk og fint. Dette er bare noen av mulighetene. I tillegg så er det muligheter for overvåkning og kontroll via adgangskontrollsystemene, mobiltelefonen, PC etc. Denne virkeligheten utvikler seg uten at det blir laget skikkelige avtaler på bedriftene, i tillegg så blir ikke lov- eller forskriftsverket utviklet i samme tempo, det samme gjelder tariffavtalene. Her har jeg bare berørt en liten del av mulighetene for overvåkning og kontroll, mulighetene er mange. Med denne utviklingen er det viktig at vi kommer på offensiven både i klubbene, men ikke minst i forbundet og LO. For at vi skal få medbestemmelse på dette feltet mener jeg det må settes høyere på dagsorden og det må være ett prioritert krav i tariffoppgjørene.

Til slutt vil jeg ønske alle en riktig god sommer.

Øivind



Forhandlingene på Landsoverenskomsten for Elektrofag (LOK) ble gjennomført fra 25. til 29. april. Forhandlingsutvalget hadde med seg følgende prioriteringer fra landstariffkonferansen i oktober, med bakgrunn av vedtaket i LOs representantskap der vedtaket ble at forhandlingene skulle gjennomføres forbundsvis:

Dersom LO fellesskapet ikke går inn for samordnet blir prioritering som følger:

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

I tillegg er det en viktig målsetting å stramme inn adgangen til midlertidige ansettelser. Forhandlingsutvalget har fullmakt til å beslutte endelig omfang og innhold i kravdokumentet som fremmes overfor NELFO ved forhandlingene i 2016 på grunnlag av vedtak fra landstariffkonferansen.

Forhandlingene ble avsluttet den 29. april med et anbefalt resultat mot 1 stemme (Øivind Wallentinsen) i EL og IT forbundets forhandlingsutvalg. Styret i fagforeningen behandla resultatet av forhandlingene på sin

styrekonferanse 2. og 3. mai. Styret vedtok da å anbefale medlemmene å stemme nei. Bakgrunnen for styrets anbefaling var at innholdet i forhandlingsresultatet ikke var i samsvar med prioriteringene fra Landstariffkonferansen. Det ble blant annet ikke oppnådd noe på tjenestepensjon som var 1. prioritet eller på § 9 som var 2. prioritet. Uravstemningen er gjennomført og ble avslutta den 2. juni. På landsbasis stemte 83 % JA til resultatet, ut av de som avga stemme. Det var 57,95 % av de stemmeberettigede som avga stemme. I Rogaland Elektromontørforening hadde vi en oppslutning på 49,51 %, og ut av disse stemte 31,28 % JA, 66,76 % stemte NEI, mens 1,96 % stemte blankt. Tariffoppgjøret 2016 på LOK er da vedtatt og resultatet gjøres gjeldene fra 1. mai 2016.

Forhandlingsresultat

Da resultatet av de sentrale forhandlingene nå er vedtatt må alle innrette seg etter det nye innholdet i tariffavtalen og praktisere de endringene som har blitt gjort.

Noen av endringene er:

§ 3A satsen (grunnlønnen) for fagarbeider stiger med kr. 5,32 til kr. 207,29.

Beregningsgrunnlaget offshore økes til kr. 204, 56. Offshorelønna for fagarbeider blir da kr. 324,45.

Satsen for arbeidstaker uten fagbrev økes til kr. 180,35.

Beregningsgrunnlaget for lærlingene økes med kr. 5,32 til 248,46.

§ 3C fagarbeidertillegget, her er prosentsatsene i alle trinn redusert med ett prosentpoeng. Verdien som dette utgjorde er flyttet til fagarbeidersatsen i § 3A, verdien er altså en del av økningen på kr. 5,32.

Satsene som er regulert står i sin helhet i protokollen som også er tatt med i dette nummeret av Samleskinnen.

Den lokale lønnsavtalen

I §3E (lokal lønnsavtale) kom det inn et nytt punkt som klargjør kjørereglene dersom en av partene på bedriften velger å si opp den lokale § 3E avtalen som er på bedriften. Resultat av at § 3E avtalen er sagt opp vil da være at § 3E avtalens lønnsbetingelser videreføres administrativt inntil de lokale parter er enige om en ny avtale. Denne presiseringen vil forhindre at bedriften ensidig kan bestemme innretning på en ny avtale, heller ikke sette arbeidstakere ned i lønn. Skal den etablerte § 3E avtalen endres må klubb og bedrift være enig.

Pålagte kurs

I § 5 kompetanseutvikling er det ny tekst i pkt. 5.3 avsnitt 3 siste del er blitt endret til: All opplæring den ansatte pålegges å gjennomføre knyttet til forskrifter om sikkerhet i elektriske anlegg (FSE) og opplæring i tekniske forskrifter med tilhørende normer, skal i sin helhet gjennomføres i ordinær arbeidstid. Slik opplæring betales iht. §§ 3A, 3C, og 3E.

Det betyr at det ikke lenger vil være anledning til å avholde deler av FSE kurset utenfor arbeidstiden, hvis det blir forsøkt gjort vil det være tariffstridig.

Overtid på lørdager

Overtidsbestemmelsene i § 8 B pkt. 2 ble endret slik at det nå skal betales 100 % overtidssats hvis det jobbes på lørdager (*mot tidligere 50 % frem til kl. 12:00 og 100 % etter 12:00*), dersom lørdag er en normal fridag i bedriften.

Utvalgsarbeid

Partene ble også enige om å sette ned 2 utvalg i perioden der det ene utvalget skal se på produktivitetsavtalene for skip og onshore, behov for endring eller nytt produktivitetssystem.

Det andre utvalget skal utrede konsekvensene av endret hjemreisefrekvens i § 9. I § 9 hadde vi et krav om å endre hjemreisefrekvensen i § 9E fra 2 til 1 uke. Arbeidsgiverne mener at en slik endring vil føre til store kostnadsøkninger. Vi gjør ikke det pga. at når/hvis klubb og bedrift blir enig om en arbeidstidsrotasjon så vil hjemreisefrekvensen i § 9E bli satt til sides.

Jeg mener vi skal gå inn i begge disse utvalgene med et åpent sinn og se hva vi kan få ut av arbeidet. Når det er sagt så har vi ikke bare god erfaring med hva som er mulig å oppnå i utvalgsarbeid mellom partene i perioden.

Lokale forhandlinger

Da resultatet av det sentrale oppgjøret nå er godkjent gjenstår det i den enkelte klubb og gjennomføre § 3E forhandlinger (*lokale forhandlinger*) i tråd med LOK § 3E. I bestemmelsen står det i pkt. 2 kulepunkt 4 at forhandlingene på bedriften normalt skal være avslutta senest 15. september.

Protokoll 2015.05.23

Ar 2016 den 23. mai er møte avholdt mellom partene EL og IT Forbundet og Nelfo angående regulering av lønssatsene pr. 1. mai 2016. **Det forutsettes at resultatet godkjennes i arbeidstakernes uravstemning med frist 2. juni 2016**

Til stede:

Fra EL og IT Forbundet Jan Aasarmoen
 Trond Løvstakken

Nelfo Cathrine Aspestrand
 Joachim Berge-Bang
 Ingar Tukun

NYE LØNSSATSER GJELDENE FRA 1. MAI 2016:

§ 3 A Fastlønn	kr.
Fagarbeider	207,29
Beregningsgrunnlag Fagarbeider, offshore	204,56
Arbeidstaker uten fagbrev	180,35
Beregningsgrunnlag Arbeidstaker uten fagbrev, offshore	177,52

LÆRLINGER

Beregningsgrunnlag **kr. 248,46**

Når lærlinger arbeider overtid, benyttes lønn og overtidssatsene for arbeidstaker uten fagbrev, *unntatt lærlinger i 9. halvår som skal ha lønn iht. § 3 A + overtidssatsen til arbeidstakere uten fagbrev.*

OPPLÆRING I BEDRIFT FOR 4,5 ÅRS FAG

Lærling 5 halvår	86,96
Lærling 6 halvår	99,38
Lærling 7 halvår	111,81
Lærling 8 halvår	136,65
Lærling 9 halvår	186,35

OPPLÆRING I BEDRIFT 4 ÅRS FAG

Lærling 5 halvår	86,96
Lærling 6 halvår	99,38
Lærling 7 halvår	124,23
Lærling 8 halvår	186,35

FAG MED LÆREKONTRAKT ETTER VKII

Lærling 7 halvår	111,81
Lærling 8 halvår	136,65
Lærling 9 halvår	186,35

Fagarbeidere etter Reform 94 med fagbrev fra skole skal ha 1½ års praksis iht. angjeldende læreplan før det tillates å arbeide selvstendig. Som øvrige lærlinger skal det føres opplæringsbok og lønnes etter følgende skala.

4,5 ÅRS FAG

1 halvår	149,08
2 halvår	173,92
3 halvår	186,35

4 ÅRS FAG

1 halvår	173,92
2 halvår	186,35

§ 4 Akkord

A Akkordmultiplikator for land	2,197
--------------------------------	-------

Beregningsgrunnlag

	kr.
PAO og PAS	183,68

§ 8 Overtidssatser

	50 % kr.	100 % kr.
Fagarbeider	153,95	307,90
Arbeidstaker uten fagbrev	138,56	277,12
Lærling	138,56	277,12

OFFSHOREAVTALEN

Pkt 13.2 Lønn	kr.		kr.
Fagarbeider	324,45		
Arbeidstaker uten fagbrev	281,56	Pkt. 4.7.1 Shutling	647
Lærling 8 halvår	216,75	Pkt. 4.7.2 Uforutsette forhold	1146
Lærling 9 halvår	295,57	Pkt. 4.7.4 Hot bed	641
Pkt. 13.5 Overtidsarbeid		Pkt. 7.1 Uregelmessige arbeidsperioder	19,03
Fagarbeider	307,90		
Arbeidstaker u/fagbrev/lærlinger	277,12		
Pkt. 13.6.1 Tillegg for nattskift	32,37		

Oslo 23/5 2016

EL og IT Forbundet


Jan Aasarmoen

Nelfo


Ingar Tukun



Mange tillitsvalgte og klubber er i den ulykksalige situasjon ved at bedriften har behov for å nedbemanne og de tillitsvalgte må delta i en utvelgelsesprosess over hvem som må gå og hvem som får bli. Her er det mange hensyn å ta og mange feller å trå i. Vi skal her se på hvilke kriterier som står sterkest og hvordan skal vi kunne forsvare dem.

Den første oppgaven en tillitsvalgt må starte med er kartlegging av de faktiske forhold:

Har bedriften et riktig grunnlag for nedbemanning?

- Hvordan er arbeidssituasjonen, nå og ett år frem i tid?
- Finnes det annet passende arbeid i bedriften?
- Har bedriften innleid personell
- Er det mulighet for å leie ut personell?
- Er permittering et alternativ?

Dersom oppsigelser ikke er til å unngå etter en slik klargjøring, starter diskusjonene om hvilke kriterier som lovlig kan legges til grunn for utvelgelse og ut i fra disse kriterier, hvilken utvelgelseskrets av arbeidstakere som vil bli omfattet.

Personlig egnethet

Når vi møter bedriften vil vi ofte oppleve at bedriftens høyeste kriterie for utvelgelse er «personlig eg-

nethet». Med andre ord, bedriftens egne subjektive ønsker, slik som pliktoppfyllende, underdanig, overtidsvillig, god inntjening, lett å ha med å gjøre osv.

Saklig begrunnet

Det retten holder oppe som det viktigste prinsippet i et oppsigelseskriterie er **saklighet**. Oppsigelsen må være saklig begrunnet, og utvelgelseskriteriet skal kunne etterprøves og forsvares saklig i en rettsak. Det må ikke være noe som kun eksisterer inne i hode på sjefen. Det betyr at kriteriet skal være objektivt og ikke en «synsing», eller en «trynefaktor». Ser vi for eksempel på utvelgelseskriteriet «egnethet», kan vi spørre oss om det noen i bedriften som ikke er egnet til å utføre jobben sin? I så tilfelle, hvorfor er ikke dette tatt i tidligere, før bedriften har behov for å innskrenke. Har bedriften stilltiende godtatt en arbeidstaker som ikke er egnet til jobben? Hva er så det objektive kravet for å være «egnet»?

Endrede krav

En annen utfordring vi kan kommet ut for er når bedriften endrer kravet til stillingen for deretter å erklære personen som innehar stillingen som ikke egnet. Dette er helt klart usaklig, noe de ikke vil kunne vinne gjennom med i en rettsak. Det sier seg selv at en ansatt fra en dag til den neste ikke bare mister sin kompetanse til å utføre sin jobb!

Ansiennitet

Det mest objektive kriteriet som finnes er «**ansiennitet**». Hvor lenge den enkelte har vært ansatt i bedriften. Ansiennitet kan sidestilles med «realkompetanse». Realkompetanse er alt det du har lært i bedriften av faglig utvikling, arbeidsmetoder, arbeidssteder, kunderelasjoner, rutiner, prosedyrer osv. Dessuten kan vi påstå at til lengre du har vært i bedriften, desto mer har du ofret av din helse for din arbeidsgiver.

Bestemmelse om ansiennitet finner vi i Hovedavtalens § 8-2. Her står det at «*Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger/omlegging kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn*».

Denne bestemmelsen leser ofte arbeidsgiverne som djevelen leser bibelen. De ordene som blinker mot dem er «*fravikes når det foreligger saklig grunn*». Og hva er så en saklig grunn for å fravike ansiennitet? Det første prinsippet er: ***til større ansiennitetsforskjell det er, desto høyere krav stilles det for å kunne fravike ansienniteten***. Det er alltid bedriften som har bevisbyrden på sakligheten i å fravike ansienniteten. Her er det kun objektive kriterier som gjelder, momenter som ville være urimelig å ikke ta hensyn til. Dette kan

f. eks. være fare for konkurs, store kompetanseforskjeller etc. Ting som personlig egnethet vil ikke være anvendelige.

Protokoll

Når utvelgelseskriteriene diskuteres med bedriften er det veldig viktig å føre dette inn i en protokoll. Klubben må ikke vike på kravet om ansiennitet og saklighet. Dersom bedriften vil fravike dette må klubben kreve å få sitt syn innført i protokollen fra møte. Dette vil være av aller største betydning for sakens videre utvikling. En protokoll hvor det er krav om saklige kriterier er en svært god hjelp for LO-advokatene i de sakene som skal kjøres for retten. En protokoll hvor klubben derimot har gått med på å fravike ansienniteten kan være skadelig både for klubbens videre forhandlinger og for sakens rettslige utfall.

Ansettelseskontrakten

Det viktigste dokumentet vi har i en nedbemannings-situasjon vil være ansettelseskontrakten. I denne kan vi lese hva vedkommende er ansatt som, når vedkommende ble ansatt, hva som kreves for å utføre jobben (f.eks fagbrev), ansettelsessted og hvilken lønnsavtale/lønnsnivå som gjelder. Dersom stillingen krever elektrofagbrev kan ikke bedriften kreve annen kompetanse, eller påstå at vedkommende ikke er egnet til elektroarbeid.

Andre saklige kriterier

Andre saklige kriterier kan være høy alder, sykdom, aleneforsørger, riktig fagbrev etc.

For å skape mest mulig ro i bedriften er objektive målbare kriterier det beste. Dette vil unngå konflikter og kostnadskrevende rettsaker, noe klubben må påpeke ovenfor bedriften.

Utvidelse av tillatt lengde for permittering



Av: Geir Ove Bernhoff

Under forhandlingene til frontfagene 2016 fikk Fellesforbundet og Norsk Industri presset regjeringen til å utvide maksimumslengde bedriftene kunne permittere fra 30 til 52 uker. Utvidelsen trer i kraft ved revidering av statsbudsjettet den 1. juli 2016.

I skrivende stund kan bedriftene maksimalt permittere i 30 uker, i tillegg til 10 dager (2 arbeidsuker) hvor bedriftene har betalingsplikt. Den 1. juli utvides dette ytterligere med 19 uker pluss 1 uke med betalingsplikt. Til sammen vil dette gi 52 uker, innenfor en periode på 18 måneder.

Arbeidstakere som allerede er permittert etter gammel regel, og fremdeles er permittert nå de nye bestemmelsene trår i kraft, blir også omfattet av de nye reglene.

Permitteringsprosessen blir som følger med nytt regelverk:

Arbeidsgiver har lønnsplikt de første ti arbeidsdagene etter at permitteringen er iverksatt, dvs. etter at arbeidstaker ikke møter på jobb pga. permitteringen.

Etter lønnspliktperiodens utløp har arbeidstaker krav på dagpenger etter tre ventedager. Maks periode med dagpenger er i første omgang 30 uker.

Deretter har arbeidsgiver lønnsplikt i fem arbeidsdager før arbeidstaker kan permitteres med rett til dagpenger i inntil 19 uker.

Drøftelser

Husk at før permitteringer kan iverksettes kreves det at dette drøftes med de tillitsvalgte, og at det skrives

en protokoll.

Protokollen bør minst inneholde:

- Beskrivelse av arbeidssituasjonen
- Krav om innsyn i regnskap, budsjett og ordre-reserver
- Krav om at alle innleieforhold skal termineres før permitteringer iverksettes
- Hvor mange som blir omfattet av permitteringen
- Utvelgelseskriteriene
- Krav om ansiennitets og kompetanselister
- Antatt permitteringslengde

Når det gjelder utvelgelseskriterier skal ansiennitet være det viktigste kriteriet jf. Hovedavtalens § 7-1 punkt 2. Deretter må vi trekke frem sosiale forhold, kompetanse og prosjekttilhørighet.

Lærlinger skal skjermes ved permitteringer. Der-som det ikke er mulig å gi lærlingen fornuftig opplæring skal det meldes fra til opplæringskontoret og fylket.

Tillitsvalgte har også et særskilt vern sett i forhold til deres rolle jfr. Hovedavtalens § 5-11 punkt 2.

NB! Skriv aldri under på en protokoll dere ikke er enig i.



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 Rogaland Elektromontørforening / EL og IT Forbundet ikke mottar melding om at du er permittert/opsagt vil du ikke få fritak for kontingent og forsikringskontingent. Forsikringskontingenten blir du fritatt for i inntil 8 uker. Det er viktig at du melder fra ellers vil du stå registrert med ubetalt kontingent og forsikringskontingent. Fritaket for kontingent og forsikringskontingent blir automatisk innvilget når du har gitt oss melding og oversendt nødvendig dokumentasjon.

Hvis du ikke melder fra kan du få problemer med forsikringene dine. Hvis du skulle få behov for juridisk bistand i forhold til ditt ansettelsesforhold kan det også bli problematisk hvis ikke medlemskapet ditt er i orden og ajour.

**Meld i fra til fagforeningen om at du
er permittert!**

Aksjon for havnearbeiderne



Av: Torleiv Erdal

Havnearbeiderne takker for støtten de fikk fra fagbevegelsen i Stavanger.

Foto: Geir Ove Bernhoff

Havnearbeiderne langs hele den norske kysten, kjemper nå en kamp for arbeidsplassene, faglige rettigheter og for ordnede arbeidsforhold. Den kampen har pågått i over 2 år og startet med at havnearbeiderne i Risavika Havn ble nektet tariffavtale.

Som ledd i denne kampen ble det den 22. april avholdt en støttemarkering utenfor Nor Lines hovedkontor i Stavanger.

Det var et bra oppmøte med ca. 50 deltagere og mange faner. Det var tilreisende fra Kristiansand, Tromsø, Trondheim, Ålesund og Bergen.

Appeller av Rolf Bersås, Inge Vidar Lone, Vegard Holm, Bjørn Steffens og Lars Johnsen.

Dette var noe som virkelig satte et preg på markeringen. Samt musikk – underholdning ved Kjell Reianes.

Dette var en varslet markering, noe som Nor Lines helt klart hadde fått med seg, da de selvsagt hadde valgt å fasade vaske bygningen denne dag. Vaskinga var helt sikkert bestilt fordi markeringen var varslet, men fasadevaskeren var en fin fyr og stoppa å jobbe mens markeringen pågikk. Alt i alt en fin markering.



Det var en god støtte til havnearbeiderne.

Foto: Geir Ove Bernhoff



1. mai 2016

*En pensjon til å leve av =
rettigheter for alle*

Nei til tariffdumping!

Forsvar asylretten

*Lokale og reele
lønnsforhandlinger nå*

*Nei til
TTIP og TISA*



Tross i at 1. mai i år falt på en søndag var det et godt oppmøte som samlet seg for å høre på talene og appellene fra paviljongen i byparken. Dagens hovedtaler var Mette Nord, leder i Fagforbundet:

Mette Nord, gjengitt av Geir Ove Bernhoff:

Når vi i dag samler oss for å markere 1. mai er det i en tid hvor norsk økonomi skjelver og ledigheten stiger, hvor forskjellene øker og verdens rikdom er mer skjevfordelt enn noen gang. Hvor verden opplever den største flyktningkrisen helt siden annen verdenskrig, og hvor høyreekstreme og terrorister får vokse seg sterke på folks usikkerhet og redsel. Derfor er dagen i dag også en dag for å reise talen for et fortsatt solidarisk Norge. Det er viktig som aldri før at vi holder fram samholdet og felleskapet og menneskeverdet som vårt svar.

Mens den internasjonale finanskrisen stod på som verst ble det skapt 350 000 nye arbeidsplasser i Norge. Og vi var et av de landene med lavest ledighet i hele Europa, men ikke nå lenger. Ingen vet bedre enn dere at nå rammer arbeidsledigheten også oss for fullt.

«Aldri noensinne har SSB registret så høy ledighet»

Den samlede ledigheten er nå på 135 000 mennesker. Det er det høyeste tallet SSB noen gang har målt. Og ledigheten fortsetter å stige raskt. Stavanger hadde i fjor en økning i arbeidsløsheten på 98 %. Det varsles flere og flere oppsigelser ved virksomheter, særlig her i regionen, men også ellers i landet. Og kommunene forteller oss om sviktende skatteinntang og økte utgifter. Dette handler ikke om en sunn kontrollert omstilling, men en usunn situasjon som er i ferd med å komme ut av kontroll. Og jeg må si det slik, måten den sittende regjering nå reagerer på arbeidsledigheten kan minne om Vasco Da Gama, den portugisiske oppdagelsesreisende. Det siste han sa når han reiste ut var at han ikke viste hvor han skulle, da han var ute viste han ikke hvor han var og da han kom hjem viste han ikke hvor han hadde vært. Regjeringen Solberg synes oppriktig å mangle forståelse for alvoret i situasjonen. På Høyres landsmøte i april sa Erna Solberg: «Regjeringens økonomiske politikk virker nå kraftfullt mot arbeidsløsheten, å la ingen fortelle dere noe annet», sa hun. Og det er ganske utrolig. For samtidig sitter 22 år gamle Kristine Myklebust i Egersund. Vi kunne lese om henne i VG onsdag i forrige uke. Hun er ferdig utlært helsearbeider, men opplever nå å få avslag på avslag når hun

søker jobb. På 1 år har ledigheten i Egersund steget med 130 prosent. 1 av 4 ledige er under 30 år. Mens Erna nesten fremstår som hun befinner seg på en annen planet, eller i alle fall ute på en reise hun ikke helt mestrer, så stiger ledigheten og frustrasjonen i takt med hverandre blant unge som Kristine. Til VG beskriver Kristine hvordan hun opplever det. «Jeg var så innstilt på å få jobb da jeg tok fagbrevet. Det å kjenne at ingen vil ha deg er forferdelig».

Arbeidsledigheten er et politisk valg. Til alle tider har det vært et skille i politikken som har handlet om synet på arbeidsledighet, ikke bare til synet på hvordan den kan bekjempes, men også på synet til hvilken grad den i hele tatt bør bekjempes. Arbeidsgiversiden, høyre og Frp har historisk sett ikke hatt noen prinsipielle problemer med arbeidsløshet. De vet at dette kan være et maktmiddel. NHO selv legger f. eks. ikke skjul på at de håper høyere arbeidsløshet kan gjøre ansatte mindre lystne på å stille lønnskrav. For NHOs avdelingsdirektør for arbeidsmarked, Tore Lødemel, uttalte det nylig slik; «er det mange ledige så trenger du ikke å gi ved dørene». Vi som representerer arbeidstakere og folk flest, vi har et annet syn. For oss er arbeidsledigheten alltid vært og vil alltid være et onde. Alle som noen gang har stått uten jobb i en tid eller som har levd med usikkerhet rundt sin egen arbeidssituasjon, vet hvor tøft det kan være for den enkelte, men også for dem rundt. For oss er arbeidsledighet en storstilt sløsing med samfunnets samlede ressurser.

Regjeringen Solberg vinger i politikken de fører. De gjør for lite, for sent og de prioriterer feil. Regjeringen prio-

«Arbeidsledigheten er et politisk valg»

«Regjeringens logikk er at de rike blir motivert av å få mer penger gjennom skattelette, mens de fattige blir motivert gjennom å bli fratatt penger».



*1. mai-toget ankommer byparken i Stavanger
Foto: Geir Ove Bernhoff*

riterer skattekutt, kutt i formueskatten og fjerning av arveavgiften. Det er rett og slett en årlig omfordeling av skatte kroner fra folk flest til de aller rikeste. Og finansdepartementet sier selv at de vanskelig kan dokumentere at kutt i formueskatten gir økonomisk

vekst. Likevel insisterer den sittende regjeringen som kutter 50 millioner kroner fra felleskapet hver eneste dag. Dette er penger vi i stedet kunne brukt aktivt gjennom å skape nye arbeidsplasser her i regionen, gjennom bl.a. gjennom bygging og opprusting av infrastruktur, skoler, eldreboliger og barnehager. Og dessuten få flere lærlinger, skole og tiltaksplasser, samt økt satsing på arbeidsmarkedstiltak som innovasjon og teknologiutvikling i offentlige virksomheter, samt på grønn omstilling i eksisterende bedrifter. Slik var det vi kom oss i gjennom krisa i 2007, og slik er det vi kan komme oss i gjennom krisa nå. For eksempel for 50 millioner kroner om dagen kunne vi ha rustet opp nærskipstrafikken og sikret oppdrag for norsk industri gjennom å bygge en ny el-ferge hver eneste dag! Og dessuten disse kostbare skattekuttene som ikke virker kommer samtidig med at vi for første gang har en regjering som tar flere penger ut av oljefondet enn det som kommer inn. Det er helt på tvers av sunt folkevett og faglige råd.

Fasiten er så langt, etter to og et halvt år med Siv Jensens vekstfremmende skatteletter er det kun tre ting som har vokst, og det er oljepengebruken, arbeidsløsheten og forskjellene. Det som dessuten gjør det hele enda vanskeligere å svelge er dette: samtidig som ledigheten øker og Stein Erik Hagen får millioner i skattelette hvert eneste år, så gjør Høyre og Frp-regjeringen det stadig vanskeligere å gå arbeidsledig. Lønnsгарантиordningen har blitt svekket, feriepenger tillegget til de ledige har de fjernet og sluttvederlaget for dem som mister jobben blir nå skattlagt. Til sammen har regjeringen kuttet nær 2 milliarder kroner til de arbeidsledige. Og i år så kuttet de barnetillegget for uføre. En ufør trebarnsmor med lav inntekt før hun blir trygdet vil tape 20 000 per år.

Regjeringens logikk er tydeligvis at de som drar nytte av store kutt i formueskatten, blir motivert av å få mer penger, mens de som er arbeidsledige eller uføre skal motiveres av å bli fratatt penger. Her kan vi virkelig snakke om godhetstyran. Folk flest og mennesker som sliter skal piskes med økonomiske innstramninger, samtidig kjenner Erna Solberg og Siv Jensens godhet for de aller rikeste ingen grenser. Det er en usosial politikk og den virker ikke mot arbeidsløsheten.



*1. mai-toget i Haugesund
Foto: John Helge Kallevik*

Stafettpinnen

Av: Laurids Jørgensen

Samleskinnen har tatt opp igjen artikkelen "Stafettpinnen". Her utfordres medlemmer og tillitsvalgte til å fortelle litt om seg selv hva de jobber med og hva som opptar dem. I dette nummeret er det Laurids Jørgensen, klubbleder i HS Vagle som har fått utfordringen.



Laurids Jørgensen, klubbleder i HS-Vagle.

Jeg heter Laurids Jørgensen, og har vært leder av HS Vagle klubben i litt over 1 år, før det var jeg næstleder i et år. Jeg kom ind i styret af nysgerrighed og at de manglede, da den tidligere leder havde stoppet i firmaet. Jeg sitter med i styret i RELE som vara medlem, og lige kommet med i Studieudvalget.

Jeg er fra Danmark, og kom hertil Rogaland for ca 4 år siden. Udlært i YIT Vejle tilbage i 2007, og har arbejdet lidt rundt omkring indtil jeg kom til Norge. Hvor jeg nu har arbejdet for HS Vagle i 3 år. Hvor vi står over for en spændende tid med fusion af klubberne i Bravida og HS Vagle. Det har også været

en hård tid, hvor firmaet har afskediget gode folk.

Jeg synes det er vældig spændende at arbejde med alle de ting at der er med i LOK og Hovedavtalen. Før jeg kom med i klubbstyret kendte jeg ikke til alle de ting man har krav på som arbejdstaker i Norge, så synes at alle burde kigge lidt nærmere i LOK'en.

Fritiden hygger jeg mig med venner og spiller lidt spil, det bedste er nu en god bådtur og bare hygge med grill og gode venner.

God sommer alle sammen.

Ny leder av EL & IT Forbundet Distrikt Rogaland

Av: Geir Ove Bernhoff

Etter 16 år som leder i EL & IT Forbundet Distrikt Rogaland ønsket ikke Rolf Bersås å stille til en ny periode. På distriktets årsmøte den 20. april i år ble det derfor valgt en ny leder, Arvid Erga. Samleskinnen har tatt en prat med Arvid, slik at medlemmene kan bli kjent med distriktets nye leder.

Hvilket miljø var det du kom i fra?

«Min bakgrunn har jeg fra IKT-sektoren, nærmere bestemt Bartec Technor, et firma som produserer EX materiell til offshoreresektoren. Jeg sier IKT-sektoren fordi bedriften ble tilknyttet IKT-overenskomsten. Da jeg startet i Bartec ønsket jeg en bedrift med ordnede forhold, inkludert tariffavtale og AFP. IKT-overenskomsten var da den mest anvendelige siden vi med denne kunne inkludere hele bedriften, fra produksjonen til administrativt personell. I dag har vi en bedrift med ordnede forhold, og med en klubb som **vil** noe».



*Arvid Erga er valgt til ny leder i EL & IT Forbundet Distrikt Rogaland
Foto: Geir Ove Bernhoff*

Jeg forsto at det siste du opplevde i bedriften var nedleggelse av Sauda avdelingen.

«Ja det stemmer, det var mange harde tak i forbindelse med dette. Bartec er, som mange andre, inne i en tøff markedssituasjon siden hovedleveransene er mot oljesektoren. Bedriften har gått i fra 120 ansatte for 2 år siden til i dag hvor de kun har én avdeling med 60 ansatte».

«Det har vært mange store utfordringer på kort tid, ved å starte en ny klubb, organisere medlemmer, få på plass en ny tariffavtale og kjempe mot nedleggelse. Jeg kan si at det har vært en bratt læringskurve, og heldigvis fikk jeg en god hjelp og støtte fra Rolf Bersås og distriktet».

Hva var ditt motiv til å si ja til denne lederrollen?

«Da Rolf ønsket å trekke seg som leder av distriktet fikk jeg en henvendelse fra valgkomiteen med spørsmål om kandidater til lederrollen. I tillegg ble jeg oppmuntret av distriktsstyret og medlemmer fra min egen klubb til å stille meg som kandidat til dette vervet. Selvfølgelig har jeg en stor interesse for dette arbeidet, jeg har lenge interessert meg for arbeidslivspolitikken. Politisk startet jeg min karriere i SV. Jeg følte det som en ære å bli spurt om å påta meg ledervervet i Distrikt Rogaland».

Nå har den tidligere lederen, Rolf Bersås 16 år

å se tilbake på som leder. Har du ambisjoner om å sitte like lenge?

«Nei», ler Arvid, «nå har jeg startet på den 4 uken i dette vervet, så det vil være vanskelig å si. Uansett er det medlemmer som bestemmer. Jeg må allikevel si at jeg stortrives, og har blitt tatt vel imot både av tilitsvalgte og dem som arbeider her».

Hvilke utfordringer ser du i din nye rolle?

«Utfordringen er å finne min egen måte å jobbe på, å finne min plass i organisasjonen. Jeg vil jobbe med å komme meg inn i miljøet, å skape samme nettverk som Rolf hadde opparbeidet seg. Heldigvis har jeg Rolf å spille på en stund til».

Hvordan ser du for deg at du i din nye rolle kan bidra til å styrke samarbeidet i distriktet?

«Styrken til Rogaland ligger i et godt kameratskap i styret, på tvers av sektorene. Dette vil jeg bygge videre på. Jeg har allerede god kontakt med IKT-sektoren, og vil bruke mer tid på å bli kjent med energisektoren. Når det gjelder elektrikerne har jeg daglig kontakt med dem her på huset. Styret i distriktet fungerer veldig bra, med mange erfarne tillitsvalgte som også krever resultater. Jeg må derfor gjøre mitt beste for å levere».

I EL & IT Forbundet har vi mange på arbeidsplasser tapt terreng i forhold til IKT-sektoren. Hvordan kan du bidra til å styrke dette miljøet i EL & IT Forbundet?

«Jeg må først og fremst skape meg en full oversikt over hvilke IKT-medlemmer vi har i dette distriktet, for deretter å opprette kontakt med disse medlemmene og miljøene. Nordfylke vil jeg vie en spesiell fokus, da jeg føler vi har lite kontakt med den siden av fylket. Her vil jeg prøve å samarbeide med distriktets og fagforeningens representanter i regionen».

«IKT er for tiden en svært utsatt sektor, med en medlemsmasse som opplever et stort press med outsourcing av deres jobber til lavkostland. Sektoren opplever også en svært tilspisset konkurranse i oljesektoren, hvor mange IKT-firma har største delen av deres leveranser».

Hva er dine hjertesaker som ny leder i distriktet?

«Det er mye av det vi hittil har pratet om: Styrke IKT-sektoren, bedre samarbeid med energimiljøet og en generell utvikling av distriktet. I dette arbeidet ligger det også en viktig oppgave med å verve, og i tillegg oppfordre de tillitsvalgte til å være aktive ververe. Det er dette som gir oss styrken».

Er det noen råd du vil gi de tillitsvalgte på veien?

«Mange av de tillitsvalgte i Rogaland har for tiden en utrolig vanskelig jobb, med blant annet permitteringer og oppsigelser. Rådet til dem er å aktivt ta oss i bruk som deres ressurspersoner. Vi kan gi god hjelp å støtte på veien. I dette arbeidet er det viktig å styrke sin egen klubb med å verve flere medlemmer».

Er det noe du vil si til slutt?

«Det viktigste for meg nå er å finne min egen arbeidsform. Rolf har lagt et godt grunnlag til å bygge videre på. Vi må allikevel ikke lene oss tilbake, men søke å bli større og sterkere hver dag».

Samleskinnen vil ønske Arvid lykke til i sin jobb som distriktsleder og vil minne ham på at vår dør alltid står åpen dersom han trenger hjelp å støtte i sitt arbeid. Det er sammen vi blir sterke.

Distriktet har byttet ut hele Arbeidsutvalget. Fra høyre, leder Arvid Erga, sekretær Ellend Erland, nestleder Lauritz Slåttebrekk og kasserer Øystein Rugland.

Foto: Geir Ove Bernhoff



Ferieavvikling

- under sykdom, permisjon og permittering mv.



Ferie, som er regulert i ferieloven, er en rettighet alle arbeidstaker i Norge har.

Loven gir deg rett til 4 uker og 1 dag ferie i løpet av ferieåret og feriepenger på 10,2 %. Er du omfattet av tariffavtale derimot, har du rett til 5 uker (25 dager) ferie med 12 % feriepenger.

Ferieavvikling under sykdomsfravær mv. Hjemlet i ferielovens § 9:

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

siste arbeidsdag vedkommende arbeidstaker skulle hatt før ferien.

Nytt er: Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør i løpet av ferien, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremset-

tes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.

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

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

Foreldrepermisjon og ferie:

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

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

Ferie under permittering

All ferie som er planlagt og godkjent, og hvor avviklingen havner i permitteringsperioden skal avvikles. Arbeidsgiver skal i denne perioden utbetale feriepen-ger.

Ikke avholdt ferie i ferieåret:

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

Når du slutter i bedriften:

Loven sier:

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

Opphører arbeidsforholdet, skal alle opptjente ferie-

pen-ger utbetales siste vanlige lønningsdag før fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, kan utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjør.

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

Planlegging av ferie

Arbeidsgiver skal i sammen med arbeidstaker drøfte ferieavviklingen i god tid før ferien skal avvikles. Der-som arbeidstaker ber om det skal arbeidsgiver gi sin godkjennelse minimum 2 måneder før ferien skal avvikles.

Når arbeidsgiver sier opp den ansatte

Dersom arbeidsgiver sier opp den ansatte og oppsigelsestiden er mindre enn 3 måneder, kan ikke arbeidsgiver pålegge arbeidstaker å ta ut ferie i oppsigelsestiden.

Permisjon i forbindelse med barnehage eller skole

Av John Helge Kallevik



Du har rett på permisjon med lønn for å følge barn til barnehage og skole

Etter en velfortjent sommerferie er det tide å ta opp pliktene igjen. Da er det godt å vite at vi har noen rettigheter i forhold til våre barn i forhold til barnehage eller skole.

Vi refererer derfor permisjonsrettighetene som står i Landsoverenskomsten i forhold til dette.

Permisjon for å følge barn som skal begynne i barnehage eller skole

Dersom du har barn som skal begynne i barnehage eller skole for første gang har du rett til

fri med lønn inntil 1 dags varighet i følge Landsoverenskomsten for elektrofagenes § 14, Korte velferdspermisjoner.

Permisjon for foreldre i forbindelse innkallelse til konferansetime i grunnskolen når konferansetimen ikke kan legges utenfor arbeidstiden

Dersom en har barn som går i grunnskolen har en rett til fri med lønn i inntil to timer dersom en blir innkalt til konferansetime og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Dette ifølge Landsoverenskomsten for elektrofagenes § 14, Korte velferdspermisjoner.



Plenklipper gis bort

Fagforeningens plenklipper gis bort.

Type Euro 5, med 4 HK Briggs & Stratton motor.

Ikke drift på hjulene.

Dersom du er interessert, send en mail til

firmapost@rele.no innen 15. august 2016

**Ved flere interessenter trekkes det lodd mellom disse
på fagforeningens styremøte den 20. august.**

Skolebesøk



Av John Helge Kallevik og Geir Ove Bernhoff

Karmsund og Jåttå Videregående Skole i Haugesund og Stavanger Elektroklassene.

Hvert år får vi treffe eleven i elektroklassene ved Karmsund Videregående Skole. Vi har møtt samtlige elever ved elektroklassene på VG 2 nivå. Ungdomsrepresentantene Christopher Fagerland og Torkel Risanger Ulvik deltok i 2 klasser hver. På skolen blir vi godt mottatt. Vi har hatt dette samarbeide over mange år. Vi har tidligere år også møtt elevene på Åkra Videregående Skole. Dette året fikk vi dessverre ikke tid.

På Jåttå fikk vi møte både elektro- og automatiker klassene. I sammen med Geir Ove Bernhoff deltok Christopher Fagerland.

Både i fjor og dette året er det vanskelig for elevene å få lære plass. Noen, men få, har sagt de vil ta inn lærlinger. Det betyr VG3 i skole.

Målet for møte med elevene er å snakke om arbeids-

livet, hvordan opplæring i bedriftene foregår og fagprøve. Temaene har vært tariffavtalen, lovene vi har i Norge og hvordan det er å være lærling ute i bedriftene. Og ikke minst lønnssetser for lærlingene. Ungdomsrepresentantene gjennomgår opplæringen i bedriften og ikke minst forholdet til el sikkerhetsopplæringen. Arbeide under fagarbeiders oppfølging av opplæringen.

Litt over 30 elever meldte seg inn i EL & IT Forbundet ved Karmsund Videregående Skole. På Jåttå fikk vi 29 nye elevmedlemmer.

Det ble også informert om lærlingemøtene som avholdes årlig i Stavanger, Haugesund og i Sauda. Alle ble invitert, medlem eller ikke medlem.



Foto: Geir Ove Bernhoff

Workshopen for klubbstyrene var en blanding av forelesninger, gruppearbeid og diskusjon av løsninger. Klubbene kunne selv velge hvilke tema de ønsket en forelesning/fordypning i. Av temaene som ble gjennomgått var:

Bedriftsdemokrati

Oppsigelser og permitteringer

Inn og utleie

Midlertidige ansettelser

Lønnsavtaler og særavtaler

Forhandlinger

Protokoller

Bygging av klubb

Verving og medlemspleie



*LO-advokat
Merete Akerø
gjennomgikk
temaet «Virksom-
hetsoverdragelse»
Foto: Geir Ove
Bernhoff*

I tillegg til dette fikk vi besøk av vår LO-advokat Merete Akerø som gikk igjennom de ansattes rettigheter når bedriften eller deler av bedriften blir overtatt av andre bedrifter, noe som kalles virksomhetsoverdragelse. Merete påpekte viktigheten av å få overført våre tariffavtaler, avtalte rettigheter, pensjonsavtaler og ansiennitet til overtakende bedrift. Hun snakket også om rettigheten til å kunne reservere seg mot å bli overført til annen bedrift.

Før virksomhetsoverdragelse kan settes i kraft skal det drøftes med de tillitsvalgte på et så tidlig stadium som mulig. Det betyr før bedriften har tatt en avgjørelse.

Klubbene arbeidet godt og konstruktivt med sine utfordringer og sa seg godt fornøyd med arbeidsmetodene på kurset. Denne type kurs avholdes hvert år, så det er bare til å sette av tid til neste års kurs som vil bli arrangert i mai/juni 2017.



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

Mange lærlinger lurer nok på hvordan lønnen er oppbygget. Det hersker en del begrep, som kan gjøre det problematisk for en ungdom og tre inn i arbeidslivet.

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

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

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

All lønn for både montører og lærlinger blir samlet i § 3 i LOK. Her blir lønnen delt inn i bokstaver A, B, C, D, E. Under 3 A (dvs. § 3 og punkt A), blir det som omhandler lærlinger, beregningsgrunnlag og lønn samlet. Man bør også legge merke til hva lønnen for arbeidstaker uten fagbrev er, da dette er utgangspunktet for overtidslønnen til en lærling. Mange lønnes feil her. Pr. dags dato er lønnen til arbeidstaker uten fagbrev kr 180,35.

Det vil si at en lærling som jobber en time 100 % overtid, skal minimum ha kr 180,35 for timen man jobber, PLUSS KR 277,12 som er overtidssatsen, summen blir da kr 457,47. 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.



Av: Svenn Åge Johnsen

Den 29. april var det fanemarkering foran Evry sitt hovedkontor på Fornebu i Oslo. Anledningen var en støtteaksjon til Hovedtillitsvalgt i EVRY, John Christian Hanssen, som med 33 års ansiennitet er erklært overtallig og sagt opp fra bedriften selv om oppgavene som tillitsvalgt er mer krevende enn noen gang.

John Christian har i praksis fungert som hovedtillitsvalgt i 100 % stilling de siste 6 årene. Fanemarkeringen var lagt rett i forkant av drøftelsen John Christian skulle ha med Evry, og i underkant av 100 stilte opp for å gi ham et siste løft før forhandlingen, og samtidig gi Evry en skikkelig tankevekker. Bortimot 20 faner fra hele landet (det var plass til flere) var på plass under markeringen, og selvfølgelig stilte Rogaland med både Distriktet og Fagforeningsfaner.

Årsmøte til Rogaland Elektromontørforening behandlet saken den 15. mars i år og uttalte blant annet: «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».

«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».

Ettertanke fra Goliat og noen framtidsutsikter



*Av: Reidar Skjold,
Koordinerende verneombud Goliat/Aibel*

Goliat

er en ny rund og flytende plattform i Barentshavet ca. 50 nautiske mil nordvest for Hammerfest. Plattformen er produsert i Korea til den nette sum av ca. 48,6 milliarder. En kostnadssprekk på over 50 %.

Goliat er en flytende produksjonsinnretning med lagringskapasitet. Plattformen var godt og vell 2 år forsinket og i tillegg 3 dødsfall under bygging i Korea før en fikk olje på dekk.

Operatør på norsk sektor er ENI, selskapet er medeier på flere felt på norsk sektor. Deleier på Goliat er bl.a. Statoil. ENI Italia hadde ansvaret for byggeprosessen og uttesting. Aibel startet arbeidet i mai 2015 og avsluttet i februar 2016. På det meste var vi 180 medarbeidere fra Aibel som utførte ca. 400 000 timer. Vi var heldige og dyktige som kun hadde en liten skade på en finger. Totalt var det ca. 600 personer samtidig og Floatell Superior ble brukt som

overnattingsted med gangbro som bindeledd.

Status: offisielt åpnet av olje og energiministeren Trond Lien 18.04.2016, 16 år etter oljefunnet og 7 år etter stortingets vedtak.

Utfordringer

Kaffebaren på Flotellet var ikke dimensjonert for så mye personell.

Mange hundre kabler lå på kabelstiger uten de skulle brukes. De var feiltrukket eller skadet. Tusenvis av dem måtte fjernes. Vi måtte anse alle løse kabler som spenningsførende fordi det var ut av kontroll i star-



Produksjonsskipet Glen-Lyon er 270 meter langt og 52 meter bredt, og er det største skipet som noen gang har lagt til kai ved Aibels verft.

ten. Kablene ble systematisk testet og merket etter hvert.

Kommunikasjon og kulturforskjeller var i starten vanskelig, men ble etter hvert brukbart. Vi hadde mange møter med HMS ansvarlig hos ENI og påpekte uakseptable tilstander. Heldigvis fikk vi gjennomslag for mye av det vi påpekte og tillitsforholdet økte.

Sikkerheten i starten var så som så. Mange steder manglet sperringer / skilting og respekten for sperringene var heller dårlig. VI jobbet målrettet innen sikkerhet og resultatet ble bedre og bedre.

Visjon

Håper at sånne gigantprosjekt i fremtiden kan tas i Norge slik at vi opprettholder kompetanse og arbeidsplasser. En mulighet er at de store offshore-bedriftene (Aibel /Aker/Kværner)her hjemme kan samarbeide og klare tidsfrister til rett pris.

Glenn Lyon

270 m langt boreskip ankom Aibel 20.04 i Hauge-sund for uttesting o.l . Jobben er ferdigstilt og skipet har forlatt Haguesund.

Ivar Åsen

Ny stor plattform som skal til Utsirahøyden, forventet "hook up" start i slutten av juli 2016. (Ca 1/2 år) Arbeidet generer mye arbeid for vårt personell innen EIT-fagene.

Johan Sverdrup

De fleste kjenner til prosjektet i nordfylket og Stord. Disse gigantplattformene står snart for tur og generer mye arbeid i en lang periode.

Permittering: ingen i Aibel pr 20.04. 16 innen elektrofagene.

*Med dette ønsker jeg å takke de som
jobbet på Goliat.*

*Vi klarte å unngå store skader og alle
ble noen erfaringer rikere.*

Årsmøte Aibelklubben



Av: John Helge Kallevik

Årsmøte i EL & IT Klubben Aibel ble avholdt i Bergen.

***Årsmøtet ble avholdt fredag den 26. februar 2016.
Møtet ble avholdt på Scandic Bergen Kongressenter.***

Årsmøte i EL & IT Klubben Aibel ble i år avholdt i Bergen. Siden klubben har medlemmer i både Bergen og Haugesund holdes årsmøtene i henholdsvis Bergen og Haugesund annet hvert år.

Rundt 60 medlemmer møtte på årsmøtet. En god del av medlemmene tok bussen fra Haugesund til Bergen. I tillegg kom det medlemmer fra Tønsberg, Hammerfest og Kristiansund.

Av de fremmøtte var det en god del unge medlemmer. Fra fagforeningene i Hordaland, Sogn og Fjordane deltok leder Ove Toska og fra Rogaland Elektromontørforening deltok John Helge Kallevik.

Bedriften, ved Kim André Arnesen, orienterte om status på arbeidssituasjonen. Bortsett fra en liten laber periode i august 2016 ser situasjonen meget god ut.

Aibel skal i gang med ferdigstilling av et produksjons-

skip og Johan Sverdrup ser det optimistisk ut for fremtiden. Det er ikke planlagt nedbemanning innen E/I/T.

Klubbleder, Karsten Bøe, åpnet møtet og ønsket velkommen.

Til dirigenter ble Lauritz Slåttebrekk valgt og Anne Beathe Vargervik ble valgt til sekretær.

Dagsorden på møtet var de ordinære årsmøtesakene.

Regnskapet ble lagt frem av kasserer Nils Gunnar Knutsen og ble godkjent. Klubben har en god og sunn økonomi i klubben.

Valgkomiteen la frem innstillingen til nytt klubbstyre, valg til representantskapene. Valget har vært gjennomført som postvalg. Det var 63 som hadde stemt hvor 1 var blank og 1 ble forkastet.

Det var nestledervervet som var på valg dette året. Det var 2 kandidater som stilte til valg, Bjørn Gunnar Risa og Lauritz Slåttebrekk. Lauritz fikk flest stemmer og ble dermed valgt som nestleder.

Som styremedlemmer ble følgende valgt:

Styremedlem (2år)	Alf Roald Helvik
Styremedlem (2år)	Bjørn Gunnar Risa
Styremedlem (1år)	Nils G. Knutsen

Som varamedlemmer ble følgende valgt:

Vara styremedlem (2år)	Magne Rygg
Vara styremedlem (2 år)	Kristian Fosse

Til valgkomiteen ble følgende valgt:

Thomas Vik, Knut Oskar Nilsen, Geir Sigmund Wiik

Revisorer ble følgende valgt: Stein B Størksen og Helge Lohne

Klubbstyre for 2016 ser da slik ut:

Leder	Karsten Bøe	til 2017 Hordaland
Nest Leder	Lauritz Slåttebrekk	til 2018 Rogaland
Styremedlem	Alf Roald Helvik	til 2018 Rogaland
Styremedlem	Bjørn Gunnar Risa	til 2018 Rogaland
Styremedlem	Nils G. Knutsen	til 2017 Hordaland
Styremedlem	Reidar B. Skjold	til 2017 Rogaland
Styremedlem	Lars Christian Solheim	til 2017 Hordaland
Styremedlem	Anne Beathe Vargervik	til 2017 Rogaland
Vara Medlem	Magne Rygg	til 2018 Hordaland
Vara Medlem.	Kristian Fosse	til 2018 Rogaland
Vara Medlem.	Sigurgeir Olafsson	til 2017 Rogaland
Vara Medlem	Fredrik Kristoffersen	til 2017 Rogaland

Følgende ble valgt til representantskapet i Rogaland Elektromontørforening:

1. Lauritz Slåttebrekk
2. Anne Beathe Vargervik
3. Bjørn Gunnar Risa
4. Reidar B. Skjold
5. Sigurdgeir Olafsson
6. Fredrik Kristoffersen
7. Alf Roald Helvik
8. Kristian Fosse
9. Even Apelsest
10. Geir Sigmund Wiik
11. Sindre Sjursen
12. Bengt Helge Iversen

Foreløpig er det ingen valgte varamedlemmer.

Det ble også foretatt valg av representanter til fagforeningen i Hordaland, Sogn og Fjordane.

Følgende ble valgt til valgkomiteen:

Alf Roald Helvik
Knut Evju
Knut Oskar Nilsen

Medlemmer som har avlagt fagprøve siste året:

Klubben vedtok på årsmøtet 2014 å dele ut en oppmerksomhet til medlemmer som hadde bestått fagprøven.

På årsmøte i Bergen var flere av de som hadde tatt fagprøven tilstede. Disse fikk hver sin ryggsekk med klubbens logo.

Det var:

Etter møtet var det sosialt samvær med god middag. Rundt bordene ble det mange gode historier fra arbeidet i Aibel. Kristian Stensen gav blomster til Klubbleder Karsten A. Bøe. Han minnte forsamlingen på at neste år (2017) er det 20 år siden Karsten ble valgt til Klubbleder.

Startkurs - for nye tillitsvalgte



Kursdeltakerne ønsket de streikende hotellansatte lykke til med streiken.

På EL & IT Forbundets Landsmøte i mars 2015 ble det vedtatt at alle nye tillitsvalgte skulle få tilbud om et grunnleggende tillitsvalgtkurs innen 3 måneder etter de har blitt valgt. For å kunne gi et mest mulig likt tilbud på landsbasis utviklet EL & IT Forbundet en kursmal for dette kurset. EL & IT Rogaland arrangerte på grunnlag av dette et «startkurs» for tillitsvalgte på Residence Hotell i Sandnes, den 27. til 29. april, med 26 lerevillige tillitsvalgte.

Hovedmålet med kurset er å løfte de tillitsvalgte slik at de kan mestre de grunnleggende oppgavene de som tillitsvalgt vil møte i sin hverdag. Ideen med kurset er å ta utgangspunktet i reelle problemstillinger de tillitsvalgte jobber med, og gjennom kurset skal kursdeltakerne arbeide seg frem til en løsning ved hjelp av undervisningen som de mottar.

Tema på kurset var blant annet:

- Tillitsvalgtes rettigheter og plikter
- Medbestemmelse og innflytelse
- Lov og avtaleverk
- Forhandlinger
- Demokrati og arbeiderhistorie
- Møter i bedrift og klubb

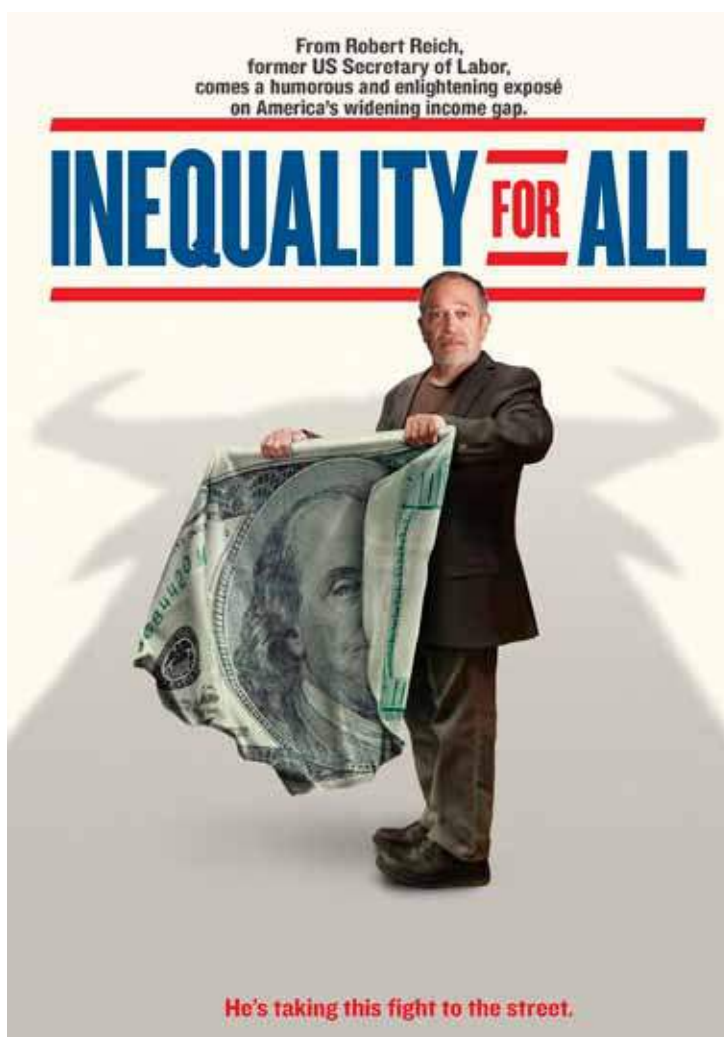
- Verving
- Forsikringer

Kursdeltakerne arbeidet veldig bra og sammen løste oppgavene med glans. Det ble også bra tilbakemelding fra kursdeltakerne, slik at kurset kan anbefales for alle nye tillitsvalgte. Neste kurs blir satt opp til våren 2017.

Mens kurset pågikk forberedte de hotellansatte seg på streik. Kursdeltakerne fikk da en god anledning til å støtte de streikende, og overrekke blomster til streikelederen på Residence Hotell. Som dere sikker fikk med dere vant de streikende gjennom med sine krav!

Filmanmeldelse «Inequality for all»

Av: Geir Ove Bernhoff



Filmen «Inequality for all», anbefales på det varmeste.

Til høyere lønn du betaler arbeiderne, desto flere arbeidsplasser skapes og hjulene i industrien går fortere rundt. Skjev fordeling av inntekt er hovedtema i filmen «Inequality for all», laget av tidligere arbeidsminister i Clinton-administrasjonen, Robert Reich.

«Inequality» betyr ulikhet, og NRK har gitt filmen tittelen «Økonomi i ubalanse». Filmen tar for seg de store ulikhetene som har vokst frem i USA etter krigen. Filmen konkluderer med at til større deler av avkastningen av det vi produserer som går til arbeiderne, desto flere arbeidsplasser skapes det. Dette er helt naturlig, da høyere lønn fører til at arbeiderne kjøper flere varer og bedriftene får omsatt mer, og flere får jobb for å kunne møte etterspørselen. Myten som våre arbeidsgivere og høyrepolitikere prøver å skape, ved at til mer penger som tilfaller dem, desto mer arbeidsplasser kan de skape, faller derfor på sin egen urimelighet. Én stinkende rik direktør forbruker ikke like mye som tusen rettferdig betalte arbeidere. Industrien i USA og Europa sliter i dag med å få omsatt sine varer, siden ulikhetene mellom arbeiderne og direktørene har blitt så svimlende høy.

Filmen kan du se på NRKs nettsider eller via You Tube.

Du kan også låne filmen her hos oss på Lagårdsveien i Stavanger.

Den er en veldig godt laget, spennende og underholdene. Inequality for all/Økonomi i ubalanse anbefales på det varmeste.

Rapport fra utvalgene

Rapport fra oljeutvalget, juni 2016

Av: Leif-Egil Thorsen



Leder av Oljeutvalget,
Leif-Erik Thorsen

Oljeutvalget i Rogaland Elektromontørforening (RELE) avholdte første møte i utvalget etter årsmøtet i fagforeningen tirsdag 31. mai.

Det var godt oppmøte til dette første møtet, og tillitsvalgte fra 8 forskjellige klubber møttes.

Siden dette var første møte, ble det først en presentasjonsrunde av deltakerne, og så en god gjennomgang over hvordan vi jobber i utvalget, og hvilket mandat vi har fra fagforeningen. Hver representant for klubbene avga en rapport fra avholdte årsmøter. Det ble og gjennomgått status for verving i de forskjellige klubber, med organisasjonsgrad.

Da bransjen er inne i en vanskelig situasjon, ble det satt av mye tid for å gå grundig gjennom situasjonen fra hver bedrift når det gjelder hvilke jobber en har og ser for seg fremover, samt status på hvilke bedrifter som har/har hatt permitteringer og oppsigelser.

Det er 4 av 8 medlemsbedrifter som har permitteringer for tiden.

Det er 5 av 8 medlemsbedrifter som er/har vært oppe i en oppsigelsesprosess.

Det er en av medlemsbedriftene som risikerer å måtte si opp samtlige ansatte.

Det er en av medlemsbedriftene som er inne i en virksomhetsoverdragelse.

Det er flere av de store medlemsbedrifter som vil ha mye arbeid til høsten/vinteren. Utvalget registrerer på generelt grunnlag en tendens til at flere bedrifter har nedbemannet med så mange ansatte, at de kan få utfordringer med å få jobbene unna på sikt.

Leder for Distriktets HMS utvalg og medlem i PTILs sikkerhetsforum, Terje Hansen, var på besøk og tok opp saker til diskusjon. Hvordan opplever man arbeidstakermedvirkning?

VO arbeidet i i sikkerhetsforumet. Bekymringer for at antall vedlikeholds timer er godt ned fra 15 mill. timer som det har vært de siste årene, til 10 mill. timer for 2015.

Det ble diskutert forhold til FEK og EL- sikkerhet ute offshore. Mye klatrere som ikke er faglært som utfører arbeid. Dette er i strid med FEK.

Det ble diskutert at en skal ha mannskapsbytte på virkedager uten ekstraordinære forhold.

Det å ha en hook up gående i flere måneder er ikke et ekstraordinært forhold. Det ble gode diskusjoner og det kom opp flere saker å se nærmere på, så det var et bra besøk av Terje.

Det ble diskutert saker som er oppe i sentralt Olje- og anleggsutvalg i EL&IT Forbundet.

Store bedriften som melder seg ut av NELFO. LO Olje og Gass årskonferanse i Bodø i november. Olje og anleggskonferanse 14-16 september, og aktivitetsuken. Produksjonsbedrifter vs. Bemanningsbyråer. Arbeidstidsordninger land viktig å følge opp.

Resultatet fra tariffoppgjøret ble diskutert, og det ble i møtet startet en siste innsjutt fra de forskjellige klubbene for å få inn flest mulig stemmer innen fristen dagen etter.

***Oljeutvalget ønsker alle en riktig
God Sommer!***

Rapport fra Installasjonsutvalget

Av: *Svenn Åge Johnsen*



Leder av Installasjonsutvalget, Svenn Åge Johnsen.

Den 26. mai ble det avholdt møte i utvalget i Stavanger. Dette var det første møte for det nyvalgte utvalget etter årsmøtet. Møtet hadde god deltagelse og som vanlig satt debatten løst. Det er stor takhøyde i dette utvalget, noe som er viktig for at vi skal få en så bred debatt som mulig.

Det går ok for bransjen, men bransjen er i ubalanse. Nord fylket er det bra med arbeid, mens sørfylket merker flere bedrifter en stadig større tørke på arbeid, selv om det er noe å regne på. Utvalget har mottatt meldinger om at bedrifter etter er oppsigelses periode nå begynner å ansette midlertidig eller benytter seg av bemanningsbyråer. Utvalget mener det er viktig at vi har et fokus på LOK §17, med andre ord at vi skal benytte innleie fra produksjonsbedrifter.

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

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

Utvalget jobber også med en statistikk som skal tegnet et så ferskt bilde som mulig om lønnsutviklingen i bransjen. Vi går nå inn i lokaleforhandlinger nå og da er det viktig at denne statistikken er så «fersk» som

mulig slik at den kan for enkelte klubber bli brukt som et verktøy i forhandlingene. Utvalget anbefaler klubbene med å vente med lokale forhandlinger til resultat fra Uravstemningen er klart (2. Juni).

Verving er alltid på dagsorden i utvalget, så også denne gangen. Forbundet har som målsetting om å runde 40 000 medlemmer i løpet av dette året. Lokalt har vi et stort potensial, og da spesielt blant lærlinger. Det viser seg at vi kun når ut til ca 1/3 av alle lærlinger, og når vi snakker med uorganiserte lærlinger, sier de at de aldri er blitt spurt om å melde seg inn. Det er viktig at klubbene tar tak i verving i egen bedrift, og at alle klubbmedlemmene ser dette som sitt ansvar ikke bare de tillitsvalgte i klubben. Utvalget har bestemt at det skal gjennomføres lærling møter nå rett over sommeren, det er da viktig at klubber møter med sine nye/gamle lærlinger til disse møtene, som vil være i Stavanger, Haugesund og i Sauda.

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

Installasjonsutvalget ønsker

alle en riktig

God Sommer!

Rapport fra HMS-Utvalget

Av: Arne Varhaug



Leder av HMS-utvalget,
Arne Varhaug

Vi har siden forrige nummer hatt et nytt møte i HMS-Utvalget. Møtet ble avholdt i Haugesund, der vi også hadde et byggeplassbesøk ved et større leilighetsprosjekt på Ragla-myra. Vi hadde dessverre ikke en EL & IT klubb representert i dette prosjektet, så det ble mest en ren befaring uten dialog med de som job-

bet der.

Anlegget var langt kommet, og mange av leilighetene var allerede klar for innflytting, ny asfalt rundt byggene, og utvask var i gang i flere leiligheter.

Som vanlig så vi endel avvik på byggestrøm og provisoriske anlegg, med en del rot i kabler og manglende avdekning og låsing av tavlene.

Det meste av stillaser var allerede fjernet, så der var det vanskelig å få et fullgodt inntrykk.

Ellers i møtet startet vi forberedelsene og planleggingen av en HMS dagskonferanse som vi vil arrangere til høsten, i begynnelsen av oktober, om alt går etter planen.

HMS-Utvalget diskuterte ellers noen av de mest aktuelle utfordringene vi har i bedriftene i dag;

- Ny forskrift for arbeid i høyden, og krav til opplæring ved bruk av stillaser. Dette ble gjort. Her er det fortsatt lang vei å gå før alt og alle er på plass. Mye usikkerhet og mange spørsmål om praktisk gjennomføring går igjen i de fleste bedriftene, selv om Arbeidstilsynet og noen av de større entreprenørene har kommet godt i gang med informasjon og forslag til prosedyrer og rutiner.
- Nye skatteregler fra 1. januar.2016, stiller krav til elektronisk kjørebok i firmabilene, om en ikke skal bli sjablongbeskattet med full fordel av å disponere en firmabil.

Flere bedrifter har allerede dette på plass, noen med

en ren elektronisk kjørebok, uten flåtestyring eller sanntidsposisjonering, med registrering av kjøring for å kunne dokumentere overfor skattemyndighetene og ivareta kravene i regelverket.

En måte dette gjøres på enkelte bedrifter, gir en oversikt over kjøring utenom normal arbeidstid, f.eks. mellom kl. 17 og 06, og denne kjøringen gått i gjennom og deretter spesifisert som privat kjøring eller yrkeskjøring. Her har vi også bedrifter som har avtale med klubben der en tillitsvalgt må være tilstede med eget passord dersom bedriften ønsker å hente ut ytterligere informasjon

Enkelte bedrifter ønsker å kontrollere all kjøring, beskatte arbeidskjøring til og fra første og siste kunde, omveier o.l. i tillegg til det som eventuelt er ren privat kjøring.

Noen bedrifter har gitt signaler om at de ønsker å ha mulighet til å sjekke kjørboken opp imot timelistene for den enkelte ansatte for å se om det er avvik i forhold til overholdelse av arbeidstiden o.l.

Det henvises også til eventuelle kundeklager og fakturaklager som en viktig grunn for å ha full tilgang til data fra elektronisk kjørebok, men dette synes mest aktuelt for brukere av firmabiler, da private servicebiler ikke trenger være med i ordningen med elektronisk kjørebok.

Noen bedrifter ønsker full flåtestyring, med mulighet for sanntidssporing av hver enkelt bil i sanntid. Det brukes argumenter som nødvendighet til å finne nærmeste elektriker i forhold til utrykninger o.l., eller andre behov for detaljert ressursstyring og geografisk oversikt over biler og ansatte, eller for å kunne bruke nærmeste elektriker til det enkelte oppdraget.

Vi ser også forslag til avtaler der bedriftene ønsker delvis egenbetaling fra de ansatte som bruker bilen til privat kjøring, selv om de likevel må betale skatt for denne kjøringen.

Det finnes i dag mange leverandører av elektroniske kjørebøker, og forskjellene er mange.

Dessverre finner vi ikke en ideell løsning sett med våre øyne. Det som er sikkert, er at ansatte, klubber og tillitsvalgte, inkludert AMU-medlemmer og ver-

neombud må være årvåkne og sikre gode avtaler med klare rammer.

Avtalene må klart beskrive formål, hensikt, tilgang og hva dataene kan brukes til, lagring datasikkerhet mv., og samtidig ha klare begrensninger og restriksjoner som hindrer misbruk av opplysningene, slik at opplysningene ikke kan brukes til forfølgelse av medarbeidere, trakassering e.l.

Vi ser enkelte bedrifter med lokasjoner der de ansatte har valgt å gå tilbake til mønstring på bedriften, der alle bilen parkeres på bedriften i slutten av dagen, og hentes igjen neste morgen ved arbeidsdagens begynnelse.

Det har dessverre blitt slik at mange ansatte oppfatter innføring av elektronisk kjørebok eller flåtestyring som overvåking og en inngripen i privatlivet at alle bevegelser blir registrert.

Vi har sett bedrifter der ansatte går over til å bruke private servicebiler for å slippe overvåkingen..

Noe av det samme ser vi ved at ansatte velger bort firmatelefonen, da denne skattlegges og blir en økonomisk belastning, da en kanskje har privat mobiltelefon fra før, familieabonnement o.l.

Andre vurderer å legge mobilen på kontoret ved arbeidsdagens slutt, for å slippe å bli forstyrret i fritiden, i tillegg til at en må betale skatt for en telefon som en kanskje hverken ønsker eller kan bruke. For mange er mobilen i dag en viktig del i livet, det er fotoapparat, musikkspiller, TV, Filmavspiller, GPS, treningslogger og mye, mye mer.

Men;

mange arbeidstakere savner det sosiale miljøet på arbeidsplassen, i brakka, i spiserommet, det mellommenneskelige miljøet, det kollegiale samarbeidet og

de gode faglige og de uformelle samtalene.

Det sosiale miljøet på enkelte arbeidsplasser i dag blir på mobilen, i sosiale medier ...

Er det slik vi ønsker fremtidens arbeidsplass, med bøyde hoder og hver vår mobil, logget inn på sosiale medier og internett?

Ta arbeidsplassen tilbake, la mobilen hvile og ta frem den gode, gamle drøsen, ta vare på det sosiale nettverket på jobben, i pauserommet, i brakka. Logg av nettet og logg på livet igjen :-)

En ser flere arbeidsplasser som i dag har innført «mobiltforbud» i pauserommene, det har rett og slett gått ut over både det psykososiale miljøet, (eller fravær av dette), men også det kollegiale og faglige samarbeidet svekkes ved mangel på den sosiale kontakten og dialogen på arbeidsplassene og i pauserom og spisebrakker.

Det psykososiale miljøet på arbeidsplassen er en viktig del for vår velferd, det virker inn på hverdagen og vi blir påvirket av det. Har en et godt psykososialt arbeidsmiljø på jobben, vil dette som regel virke positivt når vi kommer hjem til oss selv og en eventuell familie.

*Ellers vil jeg på vegne av HMS-Utvalget
ønske alle en riktig God Sommer :-)*

Rapport fra studieutvalget

Av: Reidar Skjold



Leder av studieutvalget,
Reidar Skjold

Etter årsmøtevedtak i Distrikt Rogaland skal det avholdes et kurs i Haugalandsområdet og 1 kurs utenom Stavanger / Sandnes.

Studieutvalget vil informere om noen aktuelle kurs for våre medlemmer.

Klubbstyrekurs i Distrikt Rogaland ble arrangert på Choice Hotell på Sola 8 – 10 juni. Hovedelementene i kurset var: klubbarbeid og klubbens styrke, forhandlinger, permittering og oppsigelse, inn og utleie, midlertidige ansettelse, strategi, protokoll, bedriftsdemokrati og verving /medlemspleie.

Kurs i regi Rele: Det skal planlegges ungdomskurs som skal avholdes på høsten med læringer som målgruppe. Andre ungdommer, som er interessert, kan og søke.

Dagskonferanse innen HMS på høsten. (5 okt.) Målgruppe her er verneombud. Emne er endring i bruk av stillas, ellers flere aktuelle temaer.

Planlagte kurs i høst i Distrikt:

- videregående kurs for tillitsvalgte (14. – 16. sept.)
- vervekurs
- pensjon

Tid og sted kan endres på oppsatte kurs.

Oppfordrer våre lesere å følge med gjennom nettsider og /eller tillitsvalgte. Til orientering

ble det ikke avholdt ungdomskurs i vår pga. for lite påmeldte.

Kurs gjennom EL&IT sentralt:

- Toppskolering med 15 studiepoeng med basis i selvstudium og samlinger i Bergen og Sørmarka. Søknadsfristen er gått ut før Samleskinnen går i trykken, men for de som har interesse kan en undersøke om det er ledige plasser.
- Kvinnekonferanse på Garder Hotell (3 og 4 okt.)
- Akkordkonferanse på Quality Airport Hotell (3 og 4 okt.,)
- HMS- konferanse (11 og 12 okt.)
- Installasjonskonferanse (10 – 12 okt.)

AOF Haugaland:

- påbygg yrkesfag, kursstart 31.08.
- bedriftslederskolen, kursstart 3.10.
- endring og omstilling, kursstart 3.10.
- lederskolen, kursstart 5.09.

Klubber, medlemmer og lesere oppfordres til å komme med **forslag til kurs** som ønskes for året 2017 innen 11. september på e-post: fir-mapost@rele.no

Studieutvalget ønsker mange gode forslag.

*Til slutt vil jeg ønske alle våre lesere en
god sommer!*

Reidar Skjold



Foto: Geir Ove Bernhoff

***Rogaland Elektromontørforenings nye styre ble valgt på
fagforeningens årsmøte den 15. mars 2016.***

Fra venstre: Arne Varhaug (1. varamedlem og leder av HMS-utvalget), Thor Einar Amundsen (styremedlem), Alf Jørgensen (styremedlem), Sverre Åge Johnsen (styremedlem og leder for installasjonsutvalget), Laurids Jørgensen (5. varamedlem), Leif-Egil Thorsen (kasserer og leder av oljeutvalget), Torleiv Erdal (2. varamedlem), Erdogan Cayli (6. varamedlem), Christopher Fagerland (nestleder), Øivind Wallentinsen (leder), Torkel Risanger Ulvik (styremedlem og ungdomsrepresentant), Reidar Skjold (styremedlem og leder for studientutvalget) og Trond Sæle (sekretær).

Sigurgeir Olafsson (3. varamedlem) og Marte Bjønnes Hanslien (4. varamedlem) var ikke til stede da bildet ble tatt.

RETURADRESSE:
Rogaland Elektromontørforening
Lagårdsveien 124, 4011 Stavanger



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