

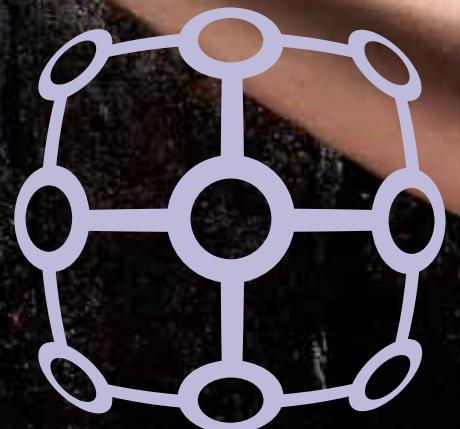
Samleskinnen

Nr. 3/2016 – Årgang 21

Medlemsblad for Rogaland Elektromontørforening



- Angrep på fagutdanningen
- Lokale forhandlinger
- Innleie fra bemanningsbyrå
- AFP- krav og evaluering
- Aktivitetsuken Oljeutvalget
- Lærlingemøtene
- Ulikhetens pris
- Kursaktivitet



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. 4-2016 = 24. november

Nr. 1-2017 = 05. mars

Nr. 2-2017 = 30. mai

Nr. 3-2017 = 25. september

I posten ca. 4 uker etter deadline

Ettertrykk med gjengivelse av kilde tillates.

Redaktør: Torkel Risanger Ulvik

Mobil nr: 46415551

E-post: torkel.ulvik@helgevold.com

Redaksjonen: Arbeidsutvalget

Opplag: 2.200

Forside: Geir Ove Bernhoff

Trykk: Kai Hansen, Stavanger

Leder

Statsbudsjettet er nettopp lagt frem og vi kan konkludere med at Regjeringen enda ikke har tatt inn over seg at det er mange som er arbeidsledige. Fortsatt er hovedbudskapet mer skattelette til de rikeste.

Regjeringen kommer med en tiltakspakke for å bekjempe ledigheten på 4 milliarder, noe som er veldig lite sett i forhold til at det nå er nesten 140 000 ledige. I tillegg så bruker også Regjeringen mer oljepenger enn noen gang for å få budsjettet til å gå opp. Tiltakspakken er også 1 milliard mindre enn for inneværende år som er 5 milliarder. Hvis Regjeringen hadde hatt ett oppriktig ønske om å få ned arbeidsledigheten så ville det vært naturlig at tiltakspakken var blitt øket betydelig all den tid ledigheten fortsatt øker. Jeg vil også minne om at kommunene i Rogaland og Rogaland fylke utarbeidet i vår en liste over tiltak som kunne settes i gang raskt. Tiltakene var beregna til 1 milliard, det vil også med forslaget fra Regjeringen til budsjett for 2017 være langt igjen før disse tiltakene kan iverksettes. En arbeidsledighet på 5% eller ca. 140 000 personer burde fått mer oppmerksomhet også i media.

Da statsbudsjettet ble lagt frem torsdag den 6. oktober sendte NRK debatten hvor Statsbudsjettet ble diskutert. Når NRK setter opp ett programmet, med en times diskusjon, om Statsbudsjettet uten at arbeidsledigheten blir berørt med en setning, virker det som verken deltakerne eller programlederen har tatt inn over seg hvilken situasjon vi er i. Den stigende arbeidsledigheten er et problem for landet, men ikke minst for den enkelte som blir berørt.

Regjeringen opprettholder skatten på sluttvederlagsordningen, noe som stadfester at de med lite skal bidra slik at de rike får skattelette. Sluttvederlagsordningen er en avtale om kompensasjon for eldre arbeidstakere som blir sagt opp eller blir ufør. Størrelsen på sluttvederlaget er maks kr. 80 000 som du får hvis du blir oppsagt når du er 61 eller 62 år. Satsene trappes ned både for de som er eldre og de som er yngre, en på 50 år får kr. 20 000,- det får også en som er 66 år. Avtalen om sluttvederlag er fra 1966 og har vært ett skattefritt bidrag inntil Høyre og FRP kom i Regjering.

Arbeidsledigheten, både permitterte og oppsagte, blant medlemmene i fagforening er på tilbakegang. Det skyldes at bedriftene samla sett har fått tilgang til mer arbeid, men det er fortsatt behov for mer. Derfor er det også skuffende at ikke forslaget til statsbudsjett bidra i mye større grad til at nye oppdrag kommer ut i markedet. Selv om det går litt i bølger så må både arbeidstakere og bedriftene være bevist på å ta inn lærlinger. Det er behov for at bedriftene tar inn flere lærlinger enn de som er tatt inn til nå i år. Det er ett dårlig alternativ at bransjen sender VG 2 elever, som er klar til å begynne i lære, til VG 3 i skole. Det får selvfølgelig konsekvenser på kort sikt med at bransjen vil få ett redusert antall nye fagarbeidere om 2,5 år. På langsikt kan det også føre til at det blir vanskeligere å rekruttere ungdom til elektro-fagene. Min oppfordring går til alle, ta en ny diskusjon med bedriften for å se om dere ikke har anledning til å tegne en eller flere lærekontrakter i tillegg til de dere har i bedriften.

Det pågår i skrivende stund 2 streiker, begge er viktige på hver sin måte. Den ene er energistreiken på KS innenfor eget forbund. Streiken går ut på at arbeidsgiverne vil redusere antall timer den enkelte montør har fri etter å ha gjennomført en ukes, 7 dagers, vakt med 1 dag. Bakgrunnen for arbeidsgivernes krav er at bestemmelsen i arbeidsmiljøloven er endret. Tidligere så skulle det beregnes at minst 1/5 av vakttimene skulle inngå i den ordinære arbeidstida, mens bestemmelsen nå er at minst 1/7 av vakttimene skal inngå i den ordinære arbeidstida. Montørene er forpliktet til å delta i energiverkets vaktordning slik at bestemmelsen angår alle montørene. Argumentet som arbeidsgiverne fremfører er at andelen av vakttimene som skal inngå i den ordinære arbeidstida skal avtales lokalt men minimum skal være 1/7 og ikke som før 1/5. Streiken er altså en direkte konsekvens av Regjeringens politikk på arbeidstid. Det hører også med til historien at noen Everk har gjennomført reduksjonen før oppgjøret. Endringene er an-

forts. side 3



Innhold

<i>Lederen har ordet</i>	2
<i>Redaktørens hjørne</i>	3
<i>Klubbenes lokale forhandlinger</i>	4 – 6
<i>Stafettspinnen</i>	7
<i>Innleie fra bemanningsbyrå</i> <i>– møte med Arbeidstilsynet</i>	8 – 9
<i>AFP – hva bør endres</i>	10 – 12
<i>Olje- og anleggsutvalgets</i> <i>aktivitetsuke</i>	13 – 15
<i>Ulikhetens pris</i>	16 – 18
<i>KURS – “Videregående</i> <i>kurs tillitsvalgte”</i>	19
<i>Angrep på fagutdanningen</i> <i>– på kort og lang sikt</i>	20 – 21
<i>LOs Sommerpatrulje 2016</i>	22 – 23
<i>Sommerpatrulje on- og offshore</i>	24
<i>KURS – “Hvorfor skal jeg organisere</i> <i>meg når jeg får det samme</i> <i>som uorganisert?”</i>	25
<i>Angrep på arbeidstiden</i>	26 – 27
<i>Oslokonferansen 2016</i>	28 – 29
<i>Lærlingemøtene 2016</i>	30 – 31
<i>Tariffavtale for lærlinger</i>	32
<i>Ny klubb – OneCo Exsys</i>	33
<i>Grillfest 26. august</i>	34 – 35
<i>Møter for tillitsvalgte</i> <i>september 2016</i>	36 – 37
<i>Innkalling til halvårsmøte i</i> <i>Rogaland Elektromontørforening</i> <i>15. november 2016</i>	38
<i>Rapport fra utvalgene</i>	39 – 41
<i>Invitasjon til julemøter i Stavanger (2/12)</i> <i>og Haugesund (25/11)</i>	42

Redaktørens hjørne

For et par måneder siden ble jeg spurt om jeg kunne tenkt meg og være redaktør for Samleskinnen, da Geir Ove Bernhoff har begynt som organisasjonssekretær i fagforeningen.

Jeg må ærlig innrømme at og ta over etter Geir Ove blir en utfordring, da han har laget et meget innholdsrikt blad med mange gode artikler, men jeg tok utfordringen.

Da vil jeg ønske velkommen til denne utgaven av Samleskinnen, i denne utgaven skal vi blant annet innom LO's sommerpatrulje. Jeg var selv med da patruljen var i Haugesund, her avdekket vi ingen alvorlige brudd, men det var gjengangere slik som at sommervikarene ikke vet hvem som er verneombud eller hvilke rettigheter de har i arbeidslivet. Da vi kom til en butikk på Amanda storsenter ble vi kastet ut, da butikkeieren ikke ville snakke med oss. Det er trist at vi blir sett på som fiender, da vi kun ønsker det beste for sommervikarene.

Oslokonferansen ble avholdt fra 12-13. september, der var vi innom mange viktige tema. Spesielt syntes jeg innleggene om pensjon var nyttig, da det viser seg igjen at vi arbeidsfolk får dårligere pensjon. Derfor har det aldri vært viktigere at vi tar kontroll over våre pensjoner.

Arbeidssituasjonen i Rogaland er dessverre turbulent for tiden, noen klubber melder om mye arbeid, og andre klubber melder om permitteringer og oppsigelser. I disse tider er det viktig å gi beskjed til fagforeningen om hvordan det står til i egen klubb. Dette for at da kan de klubbene med mye arbeid leie arbeidskraft fra de klubbene som har lite arbeid. Får ikke klubbene med mye arbeid beskjed så må de ty til innleie i fra bemanningsselskap.

Til slutt håper jeg at alle har hatt en strålende sommerferie, og kos dere med Samleskinnen.

Torcel Risanger Ulvik

Fagforeningens styrke, er din sikkerhet!

fra s. 2

ket til arbeidstilsynet av klubbene og arbeidstilsynet har gitt klubbene medhold i de sakene som er ferdig behandla. Arbeidstilsynet mener altså at det skal legges til grunn at 1/5 av vakttimene inngår i ordinær arbeidstid. Nødvendig hvile etter en lang arbeids- og vaktperiode er helt nødvendig derfor er det viktig at denne streiken vinnes, energimontørene har vår fulle støtte.

Den andre streiken er lokførerene som streiker for å få en regulert utdanning. Denne streiken er spesielt viktig nå når Regjeringen går inn for å splitte opp og privatisere jernbanen. Det er helt nødvendig at vi har en nasjonal standard på utdanningen til lokførerene. Lokførerene skal også være en likeverdig part i å utvikle og bestemme denne utdanningen. Med det ansvaret lokførerene har, for både person og godstransport, så ville det vært veldig urovekkende om utdanningen skulle vært opp til hver enkel bedrift. Dette handler om sikkerhet både for de som utfører, det som transporteres og de personene som transporteres. Vi ønsker en sikker jernbane, det begynner med en god standard på utdanningen. Denne streiken må også vinnes og lokførerene har vår fulle støtte.

Jeg vil til slutt minne om julemøtene som fagforeningen avholder. I Haugesund blir det den 25. november og i Stavanger den 2. desember. Vi ønsker alle medlemmene velkomne, se fullstendig invitasjon på baksiden av bladet.

Oivind

Klubbenes lokale forhandlinger



Av: Geir Ove Bernhoff

Den sentrale delen av tariffoppgjøret 2016 er nå ferdigforhandlet og medlemmene har gitt sitt «ja» til resultatet. Det som nå gjenstår er den lokale delen, hvor klubbene skal forhandle på sine lokale avtaler etter bestemmelsene i Landsoverenskosmsten (LOK) § 3E.

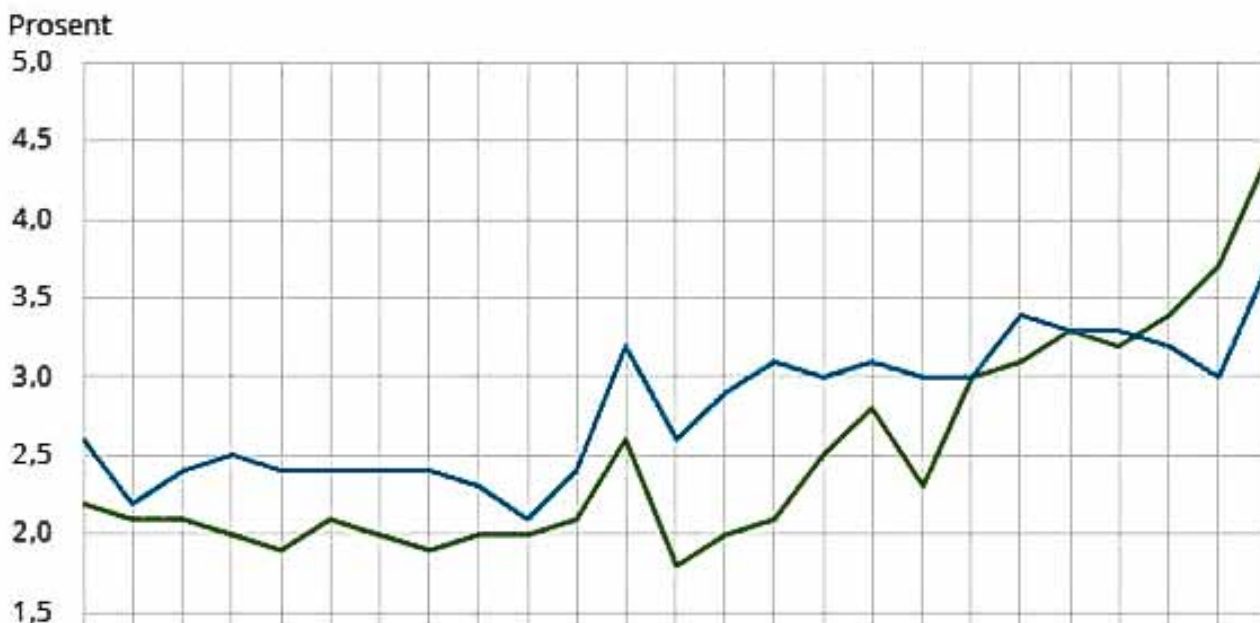
Etter en kartlegging på våre tillitsvalgtkonferanser den 26. og 30. september 2016, har de aller fleste klubbene enda ikke startet disse forhandlingene med sine bedrifter. Etter bestemmelsene i LOK § 3E skal disse forhandlingene normalt være avsluttet senest 15. september.

Forhandlingsmøte hvert år

Det er ingen tvil om at det dårlige arbeidsmarkedet vi for tiden opplever i Rogaland i de fleste bedrifter ikke gir noe særlig rom for å ta ut lokale lønnstillegg ut over det vi har fått sentralt, noe som nok er hovedgrunnen til at de fleste klubbene ikke har krevd forhandlingsmøte med bedriften. Men, den lokale lønnsavtalen som klubben har avtalt med bedriften skal allikevel endres hvert år. Selv om de fleste klub-

bene har fått de nye sentrale tilleggene utbetalt, må disse tallene samtidig legges inn i den lokale lønnsavtalen. Dersom dette ikke gjøres hvert år, kan klubb og bedrift fort miste oversikten over hvilken lønn som faktisk gjelder. Når klubben avtaler forhandlingsmøte med bedriften kan de samtidig gjøre en årlig sjekk på hvorvidt alle medlemmene har fått den lønnen de har krav på etter lønnsavtalen, og foreta lokale opprykk av medlemmer med endrede arbeidsoppgaver eller ansiennitet. Utover dette går det også an å foreta tekniske endringer av lønnsavtalen, uten at dette nødvendigvis skal koste noe. Oppsummert kan vi si at alle klubber må kreve et lokalt forhandlingsmøte med bedriften minst én gang per år.

SSB - Konsumprisindeks fra juli 2015 til juli 2016



Beregningene som SSB har gjort viser at prisstigningen fra juli 2015 til juli 2016 ligger på 4,4 %, noe som er 2 % over lønnstigningen.

Brudd å ikke gi tillegg

Rogaland Elektromontørforening har fått tilbake-meldinger om at enkelte bedrifter nekter å utbetale det sentrale tillegg. Dette er et klart brudd på tariff-avtalen som begge parter – både klubb og bedrift – er pliktig til å følge. Konsekvensen av å skrive under på en tariffavtale (noe som hver bedrift som har tariffav-tale gjør) er at den skal følges. Bedrift og klubb har heller ikke mandat til å endre på de sentrale tilleg-gene, det er det kun EL & IT Forbundet og NELFO som kan gjøre. Dette betyr at bedrift og klubb kun har mandat til å endre sine egne avtalte lokale tillegg – tilleggene som lokalt er avtalt utover grunnlønnen (§ 3A) og fagarbeidertillegget (§ 3C). Når dette er sagt, betyr ikke at bedriften ensidig kan endre disse lokale tilleggene. *Det må være en enighet mellom klubb og bedrift før disse tilleggene kan endres.* Dette kom også inn som en konkret bestemmelse i årets tariffoppgjør med følgende tekst:

*«Når en 3E-avtale etter oppsigelse bortfal-
ler ved overenskomstens utløp er partene
enig om at alle særavtalens lønnsbetin-
gelser videreføres inntil ny særavtale er
inngått iht. § 3E, nr. 2 kulepunkt 4.»*

Konkurrensevidning

Vi mener at det er viktig at alle klubbene krever at det sentrale tillegg skal utbetales i sin helhet uten av-kortning av de lokale tilleggene. For det første vil det være en konkurrensevidning ovenfor andre seriøse bedrifter å ikke ta ut dette tillegg. Alle klubber med tariffavtale bør holde prinsippet om at *«lønn ikke skal være et konkurransemiddel»* høyst. Dersom lønn blir et konkurransemiddel for bedriftene, vil det ikke være noen bunn i en slik nedadgående spiral. Dessu-ten vil det ikke bli mer arbeid i markedet med nedset-ting av lønn. Enden på visa er at vi blir fattigere og bedriftene blir rikere.

Mellomoppgjøret

Et annet moment som taler i mot å ikke ta ut det sen- trale tillegg er at det går utover mellomoppgjøret. I mellomoppgjøret (annet hvert år) avspeiler det sen- trale lønnstillegget det vi tok ut i lønn året før. Det betyr at tillegget i mellomoppgjøret regnes ut i fra gjennomsnittets reell lønnsøkning fra året før. Til færre klubber som tar ut det sentrale tillegg, desto lavere blir lønnstillegget i mellomoppgjøret.

Prisstigning

Når vi ser på prisstigningen som Statistisk Sentralbyrå har regnet ut for i år, ser vi at prisstigningen fra juli 2015 til juli 2016 ligger på 4,4 prosent. Dette er noe som langt overgår det sentrale lønnstillegget på ca. 2 prosent, noe som ytterligere taler for å ta ut det



Det er viktig at klubb og bedrift skriver under på en lønnsprotokoll som deles ut til alle organiserte som er omfattet av lønnsprotokollen.

sentrale tilleggget.

Rettferdig lønn

Når det gjelder den lokale 3E avtalen er det ingen begrensninger på hva som kan avtales, eller hvilke kriterier som kan brukes for definering av lønnstillegg. Anbefalingen vår er at lønnskriteriene skal være mest mulig objektive, slik som ansiennitet, ekstra fagbrev, servicebil og liknende. Subjektive trynefaktorkriterier er absolutt ikke å anbefale. Slike subjektive kriterier skaper ofte splid, misunnelse og sinne i bedriftene, noe som ikke taler for økt produktivitet. Det er viktig at en montør føler seg rettferdig behandlet lønnsmessig, da gjør også han eller hun en bra jobb for bedriften.

Forhandlinger

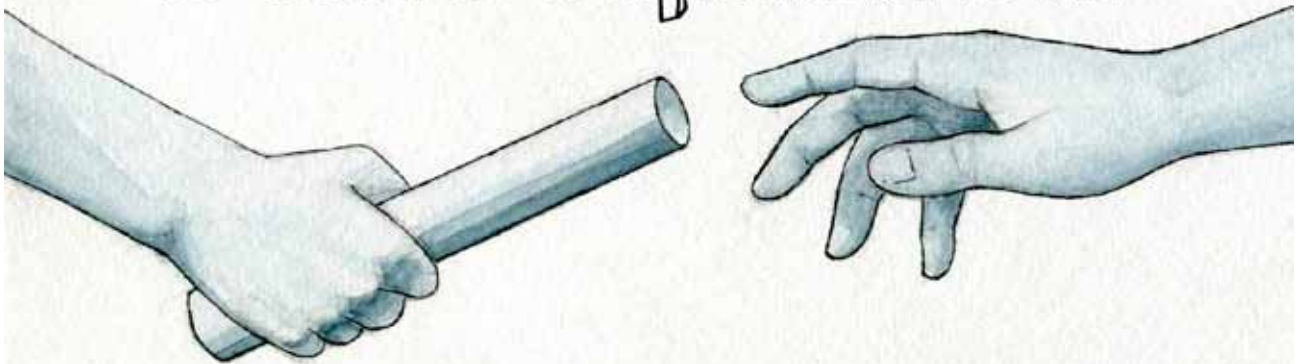
Vi organiserte må huske på at det kun er klubbens forhandlingsutvalg som har mandat til å forhandle lønn, ingen andre. Det vil være et brudd på tariffavtalen dersom enkeltpersoner gis tilgang til å forhandle egen lønn. Bedriften kan heller ikke ensidig, som tidligere sagt, endre lønnsnivået, verken for hele bedriften eller for enkeltpersoner, organiserte eller uorganiserte. All lønnsforhandling skal skje med klubbens forhandlingsutvalg.

Selv om det kun er klubbens forhandlingsutvalg som skal forhandle lønn, betyr ikke det at det er dem som skal bestemme hva klubben skal kreve. De tillitsvalgte i klubben må hvert år kalle inn til medlemsmøte for å informere om det sentrale lønnsoppgjøret og for å diskutere med medlemmene hva som skal kreves i de lokale forhandlingene.

Lønnsprotokoll

Lønnsforhandlingene er ikke ferdig før det er skrevet en protokoll som er underskrevet av begge parter. Protokollen skal inneholde lønnsavtalens varighet, lønnsnivået og lønnskriterier, og hvilket personell lønnsavtalen gjelder for. Lønnsprotokollen er en del av tariffavtalen og er ikke et hemmelig dokument. Alle organiserte som er omfattet av avtalen må få en kopi av denne, slik at de selv kan følge med på hva deres rettmessige lønn til enhver tid skal være. Kopi av lønnsprotokollen må også sendes inn til Rogaland Elektromontørforening for arkivering. Hvis det er noen klubber som trenger hjelp til å sette opp en protokoll står er det bare for dem å ta kontakt med fagforeningen.

Stafettpinnen



Stafettpinnen er en artikkel hvor medlemmer og tillitsvalgte utfordres til å fortelle litt om seg selv, hva de jobber med og hva som opptar dem. Utfordringen går som en stafettpinne - fra medlem til medlem. I dette nummeret er det Ole Kristoffer Sæther, klubbleder i Bravida, som har fått utfordringen.

Av: Ole Kristoffer Rabben Sæther



Ole Kristoffer Sæther presenterer forhandlingsprotokoll på LOK-kurset i vår.

Foto: Geir Ove Bernhoff

Sunnmøringen Ole Kristoffer Rabben Sæther her. Vaks opp på Valderøya. Eg flytta til Ålesund som 18 åring, då eg byrja som elektroaglærning i Siemens, som seinare vart kjøpt opp av Bravida. Engasjementet mitt på arbeidsplassen byrja tidleg. Det første vervet eg fekk var verneombod. I tillegg til forskjelleg engasjement i EL og IT ungdom Møre og Romsdal og ungdomstillitsvald i LO i Ålesund og Omegn, der eg seinare vart nestleiar. Før eg flytta til Sandnes september 2014, med min sambuar, var eg klubbleiar i Bravida Ålesund. Få månader seinare vart eg klubbleiar i Bravida Stavanger. Der jobbar eg no m.a. med å skape liv i

klubben, engasjere medlemmane i arbeidsplassen sin, verving og sosial samansveising.

Interesser elles er mange og varierte. Fotballinteressa er totalt fråverande, men dei mest fram-tredande er film og fjernsynsseriar. Vidare kan eg nemne metal-musikk, jogging, oppussing og brettspel. Kveldar med pils og gode vener seier eg sjeldan nei takk til.

Eg har klare framtidsplanar. I skrivande stund les eg allmenn påbygging på deltid. Neste år er planen å søke meg inn på elkraft, for så å studere PPU – praktisk pedagogisk utdanning. Forhåpentlegvis ender eg opp som elektroaglærar etter dette.



En av de store truslene det seriøse arbeidslivet står ovenfor i dag er uregulert innleie av arbeidskraft fra diverse bemanningsbyrå.

Tross i at denne type innleie er stengt regulert i Arbeidsmiljøloven, foregår dette i stor skala. Rogaland Elektromontørforening avholdt et møte med Arbeidstilsynet for å diskutere denne problemstillingen.

I Arbeidsmiljølovens § 14-12 heter det at innleie fra bemanningsbyrå kun kan foretas av bedrifter som har en tariffavtale, dersom de inngår en avtale om innleie sammen med de tillitsvalgte. Med denne bestemmelsen innrømmer lovgiver at personell ansatt i et bemanningsbyrå har et svakere

vern enn personell ansatt i produksjonsbedrifter. Videre innrømmes det at personell ansatt i bedrifter som har tariffavtale og tillitsvalgte har et sterkere vern enn personell ansatt i bedrifter uten tariffavtale. I innrømmelsen ligger det implisitt at rettighetene til ansatte i bemanningsbyråer

står veldig svakt dersom de skulle bli innleid til en bedrift uten tariffavtale og tillitsvalgt. Allikevel opplever vi at denne type innleie er dominerende i bedrifter uten tariffavtale og uten lovlig valgt tillitsvalgt.

Utpekt av sjefen

I lovteksten står det videre at den tillitsvalgte skal representere et flertall av den arbeidstakerkategorien innleien gjelder. Dette betyr at det må foretas et valg på et medlemsmøte, og hvor det skrives en protokoll inneholdende valgte kandidater og hvem som deltok på møte.

I de tilfellene vi opplever bedrifter uten tariffavtale er de tillitsvalgte ofte utpekt av sjefen og tariffavtalen er som regel et diktat fra ledelsen. Det er ikke slike tilstander lovgiver har ment skal kvalifisere for innleie fra bemanningsbyrå.

Arbeidstilsynet for slepphendt

Dessverre tar ikke Arbeidstilsynet disse bestemmelsene seriøst nok, da de har godkjent arbeidstidsordninger for personell innleid fra bemanningsbyrå til slike bedrifter, uten å påpeke det ulovlige innleieforholdet. I møte med tilsynet

«En lov blir aldri sterkere enn hvordan vi praktiserer den»

sa allikevel deres advokat seg enig med Rogaland Elektromontørforening om tolkning av bestemmelsen, og at de

med dette har vært for slepphendte ovenfor slike bedrifter. Advokaten innrømmet også at useriøse bedrifter som benytter seg av denne type arbeidskraft er en stor trussel og en konkurransevridning ovenfor våre seriøse bedrifter.

En lov blir aldri sterkere enn hvordan vi praktiserer den. Lovnaden var at Arbeidstilsynet i fremtiden skulle kreve en bedre dokumentasjon i fremtidige godkjennelser.

Seriøs innleie

Når vi i produksjonsbedrifter skal leie inn per-

sonell, skal dette skje fra andre produksjonsbedrifter som er godkjente opplæringsbedrifter og som er tilsluttet en tariffavtale. Dette er regulert i Landsoverenskomsten § 17. Dersom det ikke er ledig personell å oppdrive i markedet, kan innleien skje fra et bemanningsbyrå. Forutsetningen er at det først avtales og skrives en protokoll med de tillitsvalgte, inneholdende hvilke personer innleie gjelder, hvor lenge innleien skal vare, lønns- og arbeidsvilkår, at personellet har DSB-godkjenning og godkjent arbeidstillatelse, godkjent FSE-kurs og akseptable boforhold.

Lønns- og arbeidsforholdene skal være i henhold til likebehandlingsprinsippet i Arbeidsmiljølovens § 14-12 a. Dette betyr at det innleide personellet skal ha lik lønn og like arbeidsvilkår som om de var ansatt i innleiende bedrift. Det eneste som er unntatt er bedriftens tjenestepensjonsordning.

Ingen innleie fra bemanningsbyrå skal skje før en slik protokoll er på plass og undertegnet av tillitsvalgte i klubben.

Tips Arbeidstilsynet

Når vi ute på arbeidsplassene mistenker en lovstridige forhold, anbefaler Arbeidstilsynet at vi tipser dem om dette forholdet på Arbeidstilsynets hjemmeside under fanen «Tips oss». Arbeidstilsynet bedyrer at slike tips tas seriøst og blir fulgt opp.

Om ikke umiddelbart tilsyn, umiddelbart, registreres de i en database og brukes som en del av grunnlaget for utvelgelse av hvilke bedrifter de går på tilsyn i.

AFP

- hva bør endres

Av: Øivind Wallentinsen

Tariffoppgjøret i 2008 resulterte i at AFP-ordningen slik vi kjente den ble lagt om. I tariffoppgjøret i 1988 ble partene enige om å innføre AFP.

Her er et klipp fra formålet den gangen:

«I forbindelse med inntektsoppgjøret for 1988 ble det i privat sektor etablert en ordning med avtalefestet pensjon (AFP). Formålet med ordningen var opprinnelig å gi slitne arbeidstakere med lange yrkeskarrierer mulighet til å gå av med alderspensjon før de nådde pensjonsalderen i folketrygden, og slik sett få en verdig avslutning på yrkeskarrieren.»

Det som tidligere hadde vært en ordning for "sliterne" ble i 2008, iverksatt 2011, en ordning for alle. AFP er nå tilrettelagt slik at alle som fyller opp kriteriene får AFP uavhengig når de går av. AFP er blitt en tilleggspensjon som varer livet ut. Problemet med pensjonsordningene i Norge inkludert Folketrygden er at de som går av ved 62 år taper store årlige beløp. Et eksempel på det er:

	Født	Opptjening	Lønn	Avgangsalder	Årlig pensjon
Arbeider	1963	40 år	500.000,-	62 år	217.000,-
Akademiker	1963	40 år	500.000,-	67 år	275.000,-
			Årlig forskjell fra 67 år		58.000,-

Enda verre blir det hvis Akademikeren går av ved 70 år:

	Født	Opptjening	Lønn	Avgangsalder	Årlig pensjon
Akademiker	1963	43 år	500.000,-	70 år	343.000,-
			Årlig forskjell fra 70 år		126.000,-

Her er det benyttet lik lønn, noe som er lite sannsynlig, akademikeren tjener mer og vil derfor få en større pensjon. Det er bare Folketrygden som ligger til grunn for tallene i tabellene. Det vi ser utfra denne tabellen er at omleggingen av folketrygden som ble innført i 2011, er en omfordeling fra de som går av tidlig til de som går av seint. Gruppen som går av seint har et stort flertall av akademikere i seg.

Hva så med AFP – avtale festet pensjon?

- **For å få AFP må bedriften ha tariffavtale/overenskomst!**
- Var opprinnelig en tidligpensjon for sliterne som ikke holdt ut i arbeidslivet til de var 67 år (kunne gå av ved 62 år)
- Er nå en tilleggspensjon, som gir et livsvarig årlig tillegg
- AFP skal evalueres i 2017!
- Utgjør ca 25 % av pensjonen; totalt mer enn 1 million kr
- 3-parts spleiselag:
 - Staten (1/3)
 - Arbeidsgiverne (2,5 % i 2016)
 - Arbeidstakerne (avstått fra lønnsøkning i tidligere lønnsoppgjør)
- Svært lave administrasjonskostnader
- For å ta ut ny AFP før 67 må du ha tjent opp stor nok pensjonsbeholdning
 - **Du må ha tjent “344.000 kr” i gjennomsnitt i 40 år**, kronebeløpet du har tjent hvert år blir regulert opp slik at det skal stemme med det beløpet som det ville vært i dag.
- Dette medfører at mange ikke har tjent nok til å få lov til å ta ut AFP før 67 år!
- I tillegg til dette er det mange regler og detaljer som den enkelte må oppfylle for å få AFP.

Med dette som bakgrunn må vi stille spørsmål om vi i dag har en AFP ordning vi er fornøyd med, hvis ikke vi er det så må vi diskutere hva som skal endres.

Landsmøtet 2015 i EL & IT Forbundet vedtok følgende om AFP:

- Arbeide for at muligheten til tidligpensjon treffer dem som har behov for å gå av tidlig. Det innebærer etablering av et tilleggspensjonssystem som gjør dette mulig.
- Forsvare den offentlige tjenstepensjonen, bruttogarantien og retten til å gå av med offentlig AFP ved 62 år uten tap av fremtidig pensjon
- Forsvare og forsterke AFP-ordningene i offentlig og privat sektor. Vi krever innført sikringstiltak, slik at rettigheter ikke forsvinner som følge av forhold som den ansatte ikke rår over.
- Følge opp LO-kongressens vedtak fra 2013 inn i hovedoppgjøret 2016 og i evalueringen av AFP-ordningene i 2017.

Landstariffkonferansen oktober 2015 vedtok følgende om AFP:

- Avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor har gått fra å være en førtidspensjon til en tilleggspensjon. Intensjonen i AFP var at slitne arbeidsfolk skulle kunne gå av med økonomisk trygghet etter et langt yrkesliv.
- Kriteriene for å bli omfattet av dagens AFP ordning er for strenge og spesielt urettferdig er det at man uforskyldt blir kastet ut av ordningen ved virksomhetsoverdragelse, konkurs, sykdom, uførhet etc.
- Reglene for AFP ordningen må endres slik at de også kompenserer for tapet ved å ta ut tidligpensjon. I tillegg må de som mister eller bytter jobb før fylt 62 år få beholde sitt opptjent AFP-tillegg.
- Oppspart AFP beholdes ved tap av arbeid/bytte av arbeidsgiver og sykdom
- Uføretrygd skal kunne kombineres med delvis AFP

Både Landsmøtet i 2015 og Landstariffkonferansen gjorde vedtak om betydelige endringer i dagens AFP ordning, det må vi nå sørge for at blir fulgt opp. 2017 og sannsynligvis tariffoppgjøret i 2018 blir viktig i forhold til hvilken innretning AFP ordningen skal ha i fremtiden. Vedtakene vi har og hvordan AFP virker i praksis etter omleggingen skulle tilsi at det er helt nødvendig å komme ut av evalueringen med et resultat som er i tråd med vedtakene. LO-kongressen våren 2017 blir også viktig i forhold AFP evalueringen, her må vi påvirke andre forbund i forkant av kongressen og våre representanter må kjempe for våre krav på kongressen. Skal vi få et godt resultat må så mange som mulig stille seg bak kravene.



De nye reglene som må innfris hvis du skal ha rett til AFP krever at du har en del flaks.

Olje- og anleggsutvalgets aktivitetsuke



Av: John Helge Kallevik og
Leif-Egil Thorsen

Forbundssekretær i EL & IT Forbundet, Trond Løvestakken (til venstre) og prosjektleder i Aibel, Tom Nordtveit, står foran byggingen av den nye likeretteren på Kårstø.

Foto: John Helge Kallevik

Aktivitetsuka avholdes årlig hvor målet er å reise rundt på arbeidsplasser og bedrifter for å snakke med medlemmer

Aktivitetsuka i Rogaland ble gjennomført i uke 35 og 36. Aktivitetsuka ble avsluttet med grillaften i løa til Leif-Egil Thorsen på Bærheim i Sandnes.

1. og 2. september hadde vi med oss forbundssekretær Trond Løvestakken. Vi besøkte IKM klubben. Her gjennomgikk vi uenigheten rundt innarbeiding av ventelønnstimer. Denne uenigheten er fra sommeren 2015. Vi fikk en grundig gjennomgang av saken. Trond Løvestakken skal forberede saken for LO som tar den videre til NHO. Blir ikke de enige så vurderes saken tatt til arbeidsretten.

GMC

Etter besøket hos IKM besøkte vi medlemmer og

ikke medlemmer i GMC, elektrikeravdelingen. Vi fikk et godt innblikk i de utfordringene de har. Blant annet at det har vært oppsigelser i bedriften. Nå er det ansatt nye, samtidig som det er oppsagte i bedriften som ikke har fått tilbud om gjeninntredelse. Dessverre er ikke disse medlemmer, derfor kan ikke vi ta sakene for dem.

I tillegg ble det diskutert krav om å få opprettet tariffavtale ved bedriften. Fellesforbundet har inntil nå nektet EL og IT Forbundet tariffavtale ved GMC. Det er ikke fremkommet noen grunn for at Fellesforbundet har satt foten ned i LO sekretariatet. For medlemmene haster det at forbundene blir enige med Fellesforbundet. De har absolutt bruk for et avtaleverk for å kunne forsvare tillitsvalgte og klubben rettigheter.



*Trond Løvtakken står foran de 630 mm² tykke høyspentkablene.
Foto: John Helge Kallevik*

Kårstø – Bygging av likeretter for Johan Sverdrup feltet. (elektrifisering)

Ved Kårstø anlegget er Aibel i full gang med bygging av likeretteren som skal gi Sverdrup feltet elektrisk kraft. Tom Nordtveit er byggeleder fra Aibel. Han tok oss rundt i anlegget.

Først viste han oss kabeltromlene. De var gedigne. Kablene: totalt ca. 24 000 meter 630mm² høyspentkabler (HV kabler), samt 8000 meter fiberkabler og 8000 meter jordingskabler. Hver trommel med HV kabel er ca. 1050 meter og veier i overkant av 10 tonn. Fiberkablene trekkes hele i 2 hele lengder, ca. 4100 meter hver.

Grunnarbeid med grøftene er utført av Veidekkes underleverandør Vassbakk & Stol.

Kabeltrekket er bortsatt til Infratek, med assistanse fra Aibel med trekkehjelp av HV kabler. Det fordeler seg med fire fra Infratek og åtte fra Aibel.

Byggene ligger nede ved sjøen der hvor kablene skal gå ut til feltet. Alt dette arbeidet med likeretteren og sjøvannspumper har Aibel ansvar for. Totalt er jobben på ca. 150 000 installasjonstimer. Vår underleverandør Veidekke har ansvar for alt grunnarbeid og veier inkludert oppsetting av bygg. Aibel har ansvar for alle tekniske fag (Elektro, instrument, telecom, rørlegging, mekanisk, HVAC etc). Aibels sitt planlagte

arbeid utgjør ca. 100 000 timer.

Ved Kårstø anlegget var det revisjonsstans denne dagen. Under revisjonsstansen foregår alt arbeid inne i anlegget. Inne i anlegget har de kantine hvor alle har sin lunsj. Alle hadde derfor sin lunsj på innsiden av porten. Derfor fikk vi ikke hilse på Aibel og Helge-vold Elektro sine ansatt. Vi traff én ansatt i Aibel, han var på Sverdrup prosjektet.

Nyhamna

Ekspansjonsprosjekt for at Ormen Lange-anlegget skal kunne ta i mot gass fra andre felt. Utvides fra å ta i mot 70 mill standard kubikkmeter pr. dag, til 84 mill.

Representanter fra både Hordaland Sogn og Fjordane, Møre og Romsdal og Rogaland fikk en god gjennomgang av omfanget av prosjektet som Kværner gjennomfører på Nyhamna for tiden, og som nå går inn i slutfasen. Det har på topp vært engasjert over 450 montører innen EIT fagene, der det er leiet inn over 250 montører fra 10 til 15 andre elektrobedrifter, de fleste det siste halve året. Delegasjonen fikk en omvisningstur i anlegget guidet av klubbleder i Kværner. Vi fikk da treffe flere av våre medlemmer fra flere bedrifter som var i arbeid på site.

Vi fikk overvære mye forskjellig arbeid, men mest

inntrykk gjorde endekoplingene av hoved høyspentkablene på 1000mm². Det ble skrytt mye av arbeid og fremdriften spesielt innen EIT området, og vi fikk og med oss et allmøte med informasjon om prosjektet i treningshallen på området der alle deltok. Det var meningen at det skulle være en grillaften på kvelden, men denne ble avlyst, da det var både regnfullt og litt for mye vind til å gjennomføre dette.

Grillaften

Normalt holdes grillaften i slutten av aktivitetsuka. Denne gang var det planlagt over to uker. Mange medlemmer hadde meldt seg på grillaften. De var påmeldt fra Swire Oilfield Services, Aker Solutions, Fabricom og IKM Elektro. Organisasjonssekretær Geir Ove Bernhoff deltok også. Thor Einar Amundsen fra Fabricom deltok i innkjøp og stod for grillingen.

Det ble også avholdt en 6 hulls golfturnering. Her var det god stemning og godt spill. Vi ble ikke helt ferdig med turneringen da regnet og mørket kom. Det ble avholdt 2 quizer. Den ene ble laget av Swire, og den andre ble laget av Aker Solutions.

En stor takk til alle som møtte opp og ikke minst Leif-Egil som holdt løa åpen for fest.

Heliporten

Vi besøkte Heliporten onsdagen uken etter. Her har de bygget om slik at innsjekk foregår før avgang. Da få alle oppholde seg i kafeen før avreise. Vi fikk lov å sitte ved et bord og snakke med medlemmer, der vi traff 3 medlemmer som var på tur ut til Gjøa plattformen.

Her gikk praten om sysselsettingssituasjonen og oppsigelser.



Leif-Egil Thorsen viser frem hvordan deltakerne på grill- og golfaftenen skulle bruke golfkøllen.

Foto: Geir Ove Bernhoff

Strøartikler

Kjell Sverre Aasheim hadde bestilt strøartikler til aktivitetsuka. Rogaland og Hordaland delte seg i mellom. Det ble også bestilt artikler for å dele ut på Olje- og Anleggskonferansen 14. – 16. september i Haugesund.

Leif-Egil deler ut premie til vinnerlaget av golfturneringen. Foto: John Helge Kallevik





Ulikhetens pris

Av: Geir Ove Bernhoff

Senere forskning viser at nasjoner med store ulikheter i innbyggernes inntekt sliter med mye større sosiale problemer enn nasjoner med lav ulikhet. Vi snakker da om laver skår på innbyggernes helse, større rus og narkotika-problemer, mer voldskriminalitet, høyere grad av fedme, dårligere mental helse, dårligere lese- og skriveferdigheter, høyere gjennomsnittlig dødelighet osv. Høy grad av ulikhet skaper rett og slett et dårligere fungerende samfunn.

På tross av at menneskeheten i dag har oppnådd et velstandsnivå som hittil er uhørt i vår historie, skaper vi mye sosial og mental lidelse i verden. Lenge før finanskrisen i 2008, snakket britiske politikere om et «*sammenbrutt samfunn*». De viste til det svekkede felleskapet og veksten i ulike former for antisosial adferd. Sannheten er at både det sammenbrutte samfunnet og den sammenbrutte økonomien skyldes veksten i ulikheter.

Forskningsbasert

Stadig flere forskere konkluderer med dette. Forskerne **Richard Wilkinson** og **Kate Picett** har gitt ut boken «*The Spirit Level*» (på norsk *Ulikhetens pris*), som bygger på 30 års forskning på området. Også økonomiprofessor **Piketty** har gjennomført en gjennomgripende økonomisk forskning på data som går helt tilbake til 1700 tallet og frem til i dag. Ut i fra denne

konkluderer han med at stor forskjell mellom fattige og rike ødelegger den nødvendige balansen i samfunnet.

Grensen for økonomisk vekst

I flere tusen år var den beste metoden for å forbedre livskvaliteten å øke den materielle levestandarden. Målet på lykke har også hatt mye å gjøre med vår materielle levestandard, men bare opp til et vist nivå. Når inntekten overgår nivået vi behøver for å leve et normalt komfortabelt liv, flater koblingen mellom lykke og inntekt ut. Den samme tendensen finner vi mellom levealder og økonomisk vekst i den rike del av verden. Vi kan derfor si at den økonomiske veksten i rike land – som i lang tid var fremskrittets motor – har

*Den økonomiske
veksten øker ikke lengre
vår livskvalitet*

Amerikanske toppsjefer tjener nå 276 ganger en arbeiderlønn.

Fra 1978 til i fjor økte sjefslønningene med drøyt 940 prosent, mens en arbeiderlønn økte i samme periode med bare 10 prosent.

«Inntektsforskjellene i USA er i dag høyere enn i noe annet samfunn vi har observert opp igjennom historien» (Thomas Piketty).

dele inntektene jevnere og mer rettferdig blant samfunnets innbyggere.

Redusert levealder

Forskningsresultater bekrefter at enkelte land kan være dobbelt så rike som andre, uten at de kan vise til noe økt levealder. Men innen hvert av disse landene ser vi at levealderen er nært knyttet til forskjellen i inntekter. Britiske forskere fant ut at menn som befant seg nederst på rangstigen hadde tre ganger så høy dødelighet som folk på toppene. Til større forskjeller det er mellom fattig og rik innad i landet, desto lavere levealder oppnår landets innbyggere. Dette gjelder også de rikeste innbyggerne. En arbeider i Sverige (et land med lav ulikhet) oppnår i snitt en høyere levealder enn en direktør i Storbritannia (et land med høy

sluttet å virke. I fattige land, der i mot, er den økonomiske utviklingen fremdeles svært viktig for folks velferd. Er du sulten betyr én brødskive alt, men når du har stilt sulten bidrar ikke mange flere brødskiver til særlig mer. Dette viser at verden ikke vil bli bedre ved å øke den økonomiske veksten, men ved å for-

ulikhet). Generelt viser forskningen at høy inntekt gir lavere dødelighetsrater enn lavere inntekt.

Sykdom og stress

Sykdom blir ofte utløst av stressfaktorer. Når vi opplever akutt stress og traumatiske opplevelser, går kroppen i forsvarsposisjon. Energilagrene frigjøres, blodårene innsnevres, det oppstår proppfenomener i blodomløpet i påvente av skader, og både hjerte og lunger jobber hardere enn normalt. Går vi rundt og bekymrer oss i uker eller måneder kan stresset bli kronisk. Da befinner kroppen seg i en konstant forsvarsposisjon, og det er skadelig. Denne kroniske mobiliseringen av energi kan få oss til å legge på oss (mage fedme), gi oss sukkersyke, innsnevrede blodårer og økt fare for blodpropp. Forskningen har påvist at samfunn med stor grad av ulikhet skaper et mye høyere stressnivå i befolkningen. Dette kan få oss til å forstå hvorfor slike samfunn nesten alltid er usunne samfunn med høyere dødelighet.

Svekket tillit

Store ulikheter skaper også andre problemer enn økt dødelighet, det svekker også samfunnslivet ved å redusere tilliten mellom mennesker og øker utbredelsen av vold. Et samfunn med stor ulikhet skaper også større klasseforskjeller i befolkningen. Vår egne posisjon i klassehierarkiet påvirker hvordan vi ser på oss selv og mennesker fra andre klasser. Empati føler vi bare med dem som er likeverdige med oss selv. Denne empatien eksisterer sjelden mellom klassen, og minst når klasseforskjellene er store. Dette påvirker i høy grad vår tillit til hverandre. Tenk deg å leve i et samfunn der 90 prosent av befolkningen mistror hverandre, og hva det må bety for hverdagslivet. Tillit virker på enkeltmenneskers velvære og mennesker som føler høy tillit lever lengre viser forskningen. Tillit bidrar til et mer samlet samfunn, og dermed et mer samarbeidsvillig samfunn – til det beste for oss alle.

Økende ulikhet gjør at det blir mer å sloss om i konkurransen om status.

Økt vold

I USA blir et barn drept av et skytevåpen hver tredje time. Fattigdom og lav status er ofte knyttet sammen med skam og ydmykhet. Psykiater James Gillian hevder at voldshandlinger er et forsøk på å beskytte seg mot skam og ydmykelse – en følelse som er smertefull og overveldende, noe som gjennom selvhevdelse søkes erstattet med stolthet. Han går så langt til å hevde at han enda ikke har sett noen alvorlige voldshandlinger som ikke ble fremprovosert av opplevd

Store ulikheter gir høyere dødelighet i befolkningen



Forskerne Kate Picett og Richard Wilkinson har gitt ut boken «Ulikhetens Pris» som er basert på over 30 års forskning.



Økonomiprofessoren Thomas Piketty konkluderer i sin forskning at stor forskjell mellom fattige og rike ødelegger den nødvendige balansen i samfunnet.

skamfølelse og ydmykelse. Hensynsløs vold utøves av unge menn nederst på samfunnsstigen, menn som er frarøvet alle tegn på status. Svaret er at økende ulikhet gjør at det blir mer å sloss om i konkurransen om status. For i et samfunn med store forskjeller blir status ekstra viktig. En mengde forskning påviser en klar sammenheng mellom ulikhet og høye drapstall.

Mentale lidelser

En million britiske barn – ett av ti barn i alderen 5 til 16 år – har mentale lidelser. I USA har hver tredje voksen vært mentalt syk det siste året. Når vi sammenlikner dette med andre land ser vi en sterk sammenheng med graden av ulikhet. Sammenhengen er så sterk at den ikke kan skyldes en tilfeldighet. Lidelsene som gjelder angst, impulskontroll og alvorlig sykdom, er alle knyttet til ulikhet. Vi verdsetter høyt å tjene penger og skaffe oss eiendeler. Vi vil ta oss godt ut i andres øyne, og vi drømmer om å bli berømte. Denne type verdier gir økt sannsynlighet for at vi vil lide av depresjon, angst, rusmisbruk og personlighetsforstyrrelser. «Statusangst» er en frykt som er så skadelig at den kan vare livet ut. Etter hvert som de rikeste på toppen bruker stadig mer på luksus, sprer hungeren seg etter slike ting nedover inntektsskalaen, og alle andre må sloss for å konkurrere og holde følge – på bekostning av familielivet, vennskspsrelasjoner og livskvalitet.

Økt bruk av rusmidler

Lav stilling i det sosiale statushierarkiet er smertefullt for de fleste. Det er derfor ikke rart at bruken av ulovlige rusmidler som kokain, marijuana og heroin er mest utbredt i samfunn som preges av større ulikheter.

Dårligere skår

Andre ting som samfunn med høy grad av ulikhet skårer dårlig på er lavere skoleprestasjoner blant

barn, flere innsatte i landets fengsler og høyere fengselsstraffer, høyere forurensing per innbygger, flere tenåringsfødsler samt vanskelige forhold for folk i de lavere klasser å stige i status.

*Synkende
medlemskap i
fagforeningene er
den viktigste årsaken
til økende ulikhet*

Påvirker vårt velvære

Den sosiale samhandlingen mellom oss mennesker har vært en av de sterkeste kreftene som har påvirket utviklingen av menneskehjernen. Følelsen av samarbeid stimulerer belønningssenteret i hjernen. I sterk kontrast med belønningene ved å samarbeide, viser hjerneforskningen at smerten med sosial utestengning påvirker de samme områdene i hjernen som blir stimulert når vi opplever fysisk smerte. Vi kan derfor forstå hvorfor samfunn med stor grad av ulikhet er så sosialt dysfunksjonelle, og at økende likhet får frem et mer sosialt omgjengelig samfunn.

Årsaken til ulikhet

Nobelprisvinner i økonomi, Paul Krugman, har analysert årsaken til den økende ulikheten i USA og understreker faktorer som svake fagforeninger, avskaffelse av avtaler og produktivitetsdeling, den politiske høyredreiningen og endring i skatte- og trygdelovgivningen som det viktigste. Ikke ulik den politikken som Høyre og Frp-regjeringen nå forsøker å innføre i Norge. **Den viktigste enkeltfaktoren som forskningen påviste er allikevel manglende medlemskap i fagforeninger!** Nedgangen i antall fagorganiserte var sterkest knyttet til økende inntektsforskjeller.

Ødelegger samfunnet

Økonomisk vekst bidrar ikke lengre til økt livskvalitet, men ved å redusere ulikhetene vil vi gjøre det økonomiske systemet mer stabilt. I stedet for beundring og misunnelse, må iøynefallende forbruk ses på som en del av selve problemet, som et tegn på en grådighet og urettferdighet som ødelegger både samfunnet og kloden.



Inviterer deg til

KURS

«Videregående kurs tillitsvalgte»

Kurset avholdes på Residence Hotell Sandens
7 til 9. november 2016

Temaer

- Tillitsvalgtes arbeidsforhold
- Ledelse og konflikthåndtering
- Lønnsdannelse
- Dagsaktuelle samfunnsspørsmål
- Fagpolitisk arbeid
- Inn- og utleie/Midlertidig ansettelse
- Arbeidstid og arbeidstidsordninger
- Protokoller
- Bedriftsdemokrati
- Verving og medlemspleie

Kurset dekkes med tapt arbeidsfortjeneste

Meld deg på i dag:

På telefon: 48 31 27 51

Mail: elogit.rogaland@rele.no

Påmeldingsfrist 24. oktober 2016





Regjeringen med kunnskapsminister Torbjørn Rød Isaksen i spissen sier de vil løfte yrkesfag, men hva skjer i praksis. Vi har nå i en periode hatt stigende arbeidsledighet landet sett under ett, men spesielt hardt rammet er Rogaland. Liten aktivitet betyr at bedriften har litt lite å gjøre, samt at ordreservene ikke strekker seg så langt inn i fremtiden.

Dette har ført til at bedriftene tar inn mindre lærlinger (elektrikerlærlinger bruker jeg som eksempel), noe som igjen fører til at Fylket må sette opp flere VG 3 klasser. Når en elev har tatt VG 3 kan vedkommende etter dagens regler avlegge fagprøven. Hvis vedkommende består er det ikke det samme som han/hun er en fagarbeider som kan jobbe selvstendig. Personen må ha 1,5 års praksis før han/hun er en fagarbeider på linje med de som

har gått læretiden i bedrift. Utdannelsen for å bli elektriker er 4,5 år, normalt vil det være 2 år på skole deretter 2,5 års læretid. Lengden på utdanningen og innholdet er fastsatt nasjonalt så det finnes ingen snarveier. Problemet for de elevene som ikke får lære plass etter VG2 og som da går VG3 er at de vil oppleve at det er vanskelig og få den praksisen på 1,5 år som kreves før de kan jobbe selvstendig. Grunnen til det er bla. at det vil ikke

være ett lærlingtilskudd med disse personene samtidig som de ikke har lov til å jobbe selvstendig. Når bedriftene får mer å gjøre og har behov for mer personell kan selvfølgelig en person med fagbrev fra VG3 uten praksis bli ansatt. Det vil da være den faglige ansvarlige i bedriften sitt ansvar å sørge for at han/hun får nødvendig praksis samtidig som faglig ansvarlig også må sørge for at vedkommende ikke jobber alene.

Med ett økende antall elever som går VG 3 kan dette bli problematisk for bransjen å håndtere i fremtiden. I enkelte fylker er det også satt opp VG 3 for elektrikere som ett permanent tilbud, det er en veldig dårlig utvikling. Vi kan da oppleve å få elever som velger den raske veien 3 år til fagbrev mot 4,5 år uten at de er klar over at de må ha 1,5 års praksis før de kan jobbe alene. VG 3 har vært en nødløsning og slik må det fortsatt være. Bransjen må sørge for å ta inn lærlinger og gi lærlingene en god opplæring selv om oppdragsmengden varierer.

Det har også dukket opp en annen problemstilling knytta til læretid og avleggelse av fagprøve. Yrkesopplæringsnemda i Rogaland fylket har åpnet opp for at det er mulig å gå opp til fagprøve og avslutte læretida når lærlingen har gjennomført 75%. Forutsetningen for dette er at bedriften/lærlingen er i en permitteringssituasjon. Dette er etter fagforeningens og EL & IT Forbundets mening ett klart brudd på opplæringsloven. Opplæringsloven åpner for å avlegge fagprøven maks 2 måneder før læretida er slutt og inntil 2 måneder etter, men lærlingen kan ikke løses fra kontrakten før læretiden er gjennomført. Etter min mening sier det seg selv at når utdanningens lengde og innhold er bestemt nasjonalt kan det ikke være opp til fylkene i etterkant å endre utdanningen, verken lengden eller innholdet.

I de tilfellene vi kjenner til der bedriften i samarbeid med fylket har forkorta læretida, altså utdanningslengde, så har lærlingen blitt forelagt en avtale der både bedrift og lærling skriver under på at lærekon-

trakten avsluttes etter lærlingen har avlagt fagprøve. Hvis det er noen som blir forelagt en slik avtale er fagforeningens råd ikke skriv under, ta kontakt med fagforeningen. Saken er nettopp behandla i Faglig Råd for elektro og etter den informasjonen vi har så støtter Faglig Råd våre vurderinger. Fagforeningen og forbundet vil følge opp denne saken.

Det pågår nå ett arbeid i utdanningsdirektoratet og kunnskapsdepartementet der de ser på hvordan utdanningen skal være i fremtiden. I dette arbeidet er det veldig viktig at elektrofagene får ett innhold som ligger i forkant av den teknologiske utviklingen. Dette er avgjørende for at elektrofagene også i fremtiden skal være etterspurte utdanninger. Elevene som tar ett elektrofag må være rimelig trygg på at bedriftene verdsetter utdanningen og ønsker å ta inn lærlinger. Dette er en forutsetning for å bransjen skal kunne rekruttere nok lærlinger som deretter blir fagarbeidere.

Hvis utdanningen ikke holder mål eller bedriftene ikke tar inn tilstrekkelig mange lærlinger vil ungdommene velge andre utdanninger. Både arbeidstakerne og arbeidsgiverne må stå sammen og sørge for at bransjen også i fremtiden fremstår som ett attraktivt valg for ungdommen.



Av: Geir Ove Bernhoff

De fleste unge studenter og elever jobber som regel ekstra om sommeren. LO mener det er viktig at møtet med arbeidslivet blir en positiv opplevelse. I over 30 år har LOs sommerpatrulje besøkt unge som har sommerjobb og sjekket at alt er i orden. Har du en arbeidskontrakt? Får du den lønna dere har avtalt? Eller opplever du kanskje at sjefen er ufin mot deg?

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

I år ble Sommerpatruljen gjennomført fra den 4. til den 8. juli. Patruljene besøkte bedrifter i hele Rogaland, fra Ølen i nord til Hauge i Dalane i sør. Ungdom og tillitsvalgte fra hele LO familien deltok, og fra EL & IT Forbundet var vi 5 personer.

Selv om jeg ikke kan betegne meg som en ungdom, var det første gangen jeg var deltaker i patruljen. Det var en interessant opplevelse hvor vi besøkte alt fra dagligvarebutikker til produksjonsfabrikker, mekanis-

ke verksted, verftsindustri, raffinerier, nybygg, fiskeindustri, restauranter, frisører, kiosker osv.

170 registrerte brudd

Totalt fikk 443 bedrifter i Rogaland besøk av Ungdomspatruljen. Ut i fra disse besøkene ble det registrert 170 regelbrudd. Dette er en økning på 71 mot fjorårets 99 registrerte brudd. Mye av denne økningen skyldes at Sommerpatruljen for første gang registrerte om bedriftene hadde verneombud. Alle bedrifter med mer enn 10 ansatte har plikt til å velge verneombud blant de ansatte. Ved bedrifter som er mindre enn 10 arbeidstaker kan det inngås en skriftlig avtale med de ansatte/tillitsvalgte om en annen ordning. Foreligger det ikke en slik skriftlig avtale



*Sommerpatruljen besøkte Haugstad Trevarefabrikk. Her i prat med en lærling og en sommervikar.
Foto: Geir Ove Bernhoff*

skal det også i disse bedriftene velges verneombud.

Mange brudd på landsbasis

På landsbasis ble totalt 6243 arbeidsplasser besøkt. Av disse brøt nesten fire av 10 bedrifter arbeidsmiljøloven. Årets patrulje avdekket 351 arbeidstakere uten arbeidskontrakt.

Melding til Arbeidstilsynet

Andre brudd som Sommerpatruljen avdekket var blant annet manglende lønn, for lange arbeidsdager, ingen overtidbetaling, ulovlige arbeidstidsordninger, trakassering av de ansatte og manglende arbeidskontrakter. En av verstingene i år, som i fjor, var Pizzabakeren. Resultatene som Ungdomspatruljen avdekket blir oversendt i en rapport til Arbeidstilsynet, som da foretar en oppfølging.

En viktig jobb

Selv om Sommerpatruljen også i år avdekket mange brudd, må vi påpeke at de aller fleste bedriftene vi besøkte i Rogaland er eksemplariske og tar godt vare på ungdommene. I disse bedriftene ble vi tatt godt i mot. Mange bedriftsledere klappet oss på skulderen og mente at vi gjorde en god og viktig jobb. Med dette kan vi si at Ungdomspatruljens 31 årige historie har bidratt til å endre holdningene i arbeidslivet, slik at de aller fleste unge arbeidstakere får et trygt og godt møte med arbeidslivet.



*Sommerpatruljen besøkte også Pizzabakeren på Vigrestad
Foto: Geir Ove Bernhoff*



*Lauritz Slättebrekk og Torstein Tvedt Solberg tar seg en velfortjent pause under sin patrulje.
Foto: Geir Ove Bernhoff*

Sommerpatrulje on- og offshore

Av: Lauritz Slåttebrekk

Sommerpatruljen var i år 4. – 8. juli. EL og IT var godt representert med 14 dagsverk fra ungdomsutvalget samt 6 dagsverk fra Rogaland Elektromontørforening.

Vi har en relativt stor økning i antall brudd i år kontra tidligere år. Dette skyldes at vi har begynt å føre mangler ved verneombud som brudd. Vi var også mer oppmerksom på ulovlig overvåking etter at vi fant litt av dette i fjor.

I år hadde vi heldigvis ingen hastesaker til arbeidstilsynet, men de har fått rapport om alle bruddene vi har hatt, så dette kommer til og bli fulgt opp.

9. – 20. september reiste Lauritz Slåttebrekk fra EL og IT og Maren Marie Wilhelmsen, som er leder av det sentrale ungdomsutvalget i Industri Energi, ut på plattformen Heidrun som ligger nord for Kristiansund. Med oss hadde vi også LO kordinerende fra Industri Energi Geir Olav Vinsnes. På plattformen ble vi godt tatt imot og fikk snakket med folk i nesten alle avdelinger. Inkludert flere lærlinger og andre unge. Felles for mange av de som ikke jobbet i Statoil var at de gikk en usikker fremtid i møte.

Mangen av de var ansatt midlertidig fra tur til tur, og viste ikke når, eller om, de fikk reise ut igjen, mens de som var fast ansatt ikke lenger følte de hadde en fast 2-4 (14-28) rotasjonsordning.

Mange mente de ikke kunne planlegge noen ting, for sier de nei til en tur havnet de “nederst på listen” neste gang.

Vi fant også en person som ikke hadde arbeidskontrakt. Dette blir tatt videre av Industri Energi. Ellers må det sies at folk var veldig fornøyd med og få besøk, og alle vi snakket med trives veldig godt på Heidrun.





Inviterer deg til

KURS

«Hvorfor skal jeg organisere meg når jeg får
det samme som uorganisert?»

Vervekurs

Kurset avholdes på Scandic Hotell Haugesund

17 og 18. november 2016

Temaer

- Hvorfor er det viktig å verve?
- Verveteknikker
- Verveargumenter
- Ideologi
- Medlemsfordeler
- Medlemspleie
- Vervestrategier
- Betydning av tariffavtale

Kurset dekkes med tapt arbeidsfortjeneste

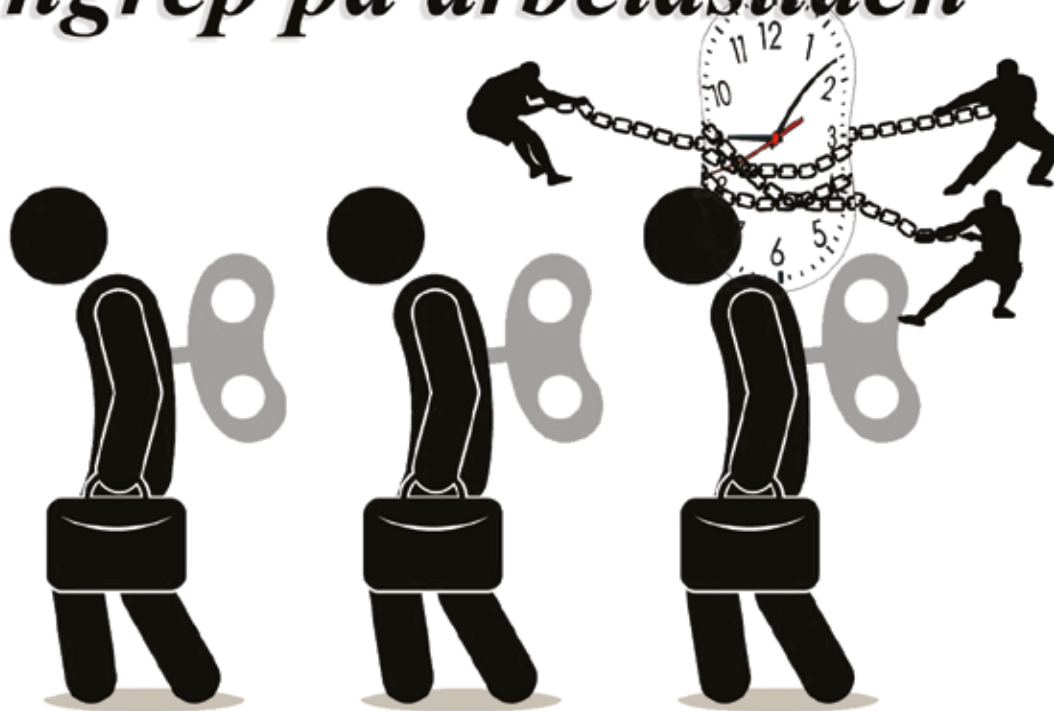
Meld deg på i dag:

På telefon: 48 31 27 51

Mail: elogit.rogaland@rele.no

Påmeldingsfrist 4. november 2016

Angrep på arbeidstiden



Av: Geir Ove Bernhoff
og John Helge Kallevik

Ønsker vi at overtidarbeid skal bli billigere?

23 milliarder går nå på autotrekk hvert år fra oljefondet til de rikeste i landet. Høyre og Frps skatteletter viser nå 50 millioner i skattekutt – hver dag. Nå viser det seg at det er «oss arbeidsfolk» som skal betale regningen for de rikeste. Hvis vi ikke endrer på våre lovfestede arbeidstider frykter NHO skattepøkninger!

Regjeringen har med dette foreslått ytterligere sveking av Arbeidsmiljøloven ved å angripe bestemmelsene som regulerer vår arbeidstid og fritid. Arbeidsgivere skal etter dette forslaget ensidig kunne forlenge våre arbeidsdager og korte inn på vår fritid, og med det kunne skyve til side overtidstillegg for ubekvem arbeidstid. Dette kan bety mindre styring på egen fritid, samtidig som det blir mindre penger på lønnslippen.

Arbeidstidsutvalget

I 2014 nedsatte Regjeringen «Arbeidstidsutvalget» som skulle se på mulighetene til å «øke fleksibiliteten» for arbeidskraften og mobilisere mer arbeidskraft. Fine ord, men egentlig betyr det å kunne presse mer kroner ut av hver arbeider, og gjøre arbeidskraften billigere. At regjeringen med dette utvalget ikke hadde arbeidstakernes ve og vell i tankene, kommer tydelig frem når vi ser at utvalget ikke innehar en eneste representant fra arbeidstakerne.

Forslag til endring av Arbeidsmiljøloven

Arbeidstidsutvalget ønsker at arbeidsgiver skal kunne

bestemme mer selv, uten å måtte gjøre avtale med hverken de tillitsvalgte eller arbeidstakeren selv. «Det legges opp til at man skal kunne jobbe mye i perioder og mindre i andre perioder», sier Arbeidstidsutvalgets leder Karen Helene Ulltveit-Moe. «For helse, arbeidsevne og sikkerhet er det lengden av den enkelte arbeidsdag som er viktigst», svarer Arbeidstilsynet. Det betyr at det er lengden på den enkelte arbeidsdagen som er belastende for helsen og ikke den gjennomsnittlige arbeidstiden over tid. Behovet for restitusjon, søvn og hvile må tilfredsstilles daglig hvis man skal unngå negative helsemessige belastninger.

Delvis uavhengig stilling: Arbeidstidsutvalget foreslår at det skal opprettes en ny type stillingskategori, kalt *delvis uavhengig stilling*. Forslaget innebærer at denne gruppen arbeidstakere skal unntas for samtlige bestemmelser i Arbeidsmiljøloven som definerer arbeidstid og overtid, og med dette kunne arbeide inntil 16 timer i døgnet, med maksimum 48 timers arbeidsuke. Forslaget vil i realiteten åpne for en utvidelse av normalarbeidsdagen, uten overtidsbetaling

for arbeidere som ikke er dekket av en tariffavtale. Vilkårene for å kunne definere stillingen som fri og uavhengig er at arbeidstakeren har noe selvstendig beslutningsgrunnlag, at arbeidstakeren selv skal kunne bestemme når og hvordan arbeidet skal utføres, og i hovedsak bestemme omfanget av arbeidet. Det skal ikke så mye fantasi til å definere en elektriker eller telecommontør inn i en slik stilling.

Gjennomsnittsberegning: Arbeidstidsutvalget foreslår at arbeidsgiver ensidig, uten avtale skal kunne gjennomsnittsberegne alminnelig arbeidstid til inntil 10 timer i løpet av 24 timer, og inntil 48 timer i løpet av 7 dager. Dette betyr at arbeidsgiver ensidig skal kunne redusere den arbeidsfrie perioden fra 11 til 8 timer. I dagens bestemmelser kan arbeidsgiver inngå samme gjennomsnittsberegning etter avtale med den ansatte. Det er denne avtaleplikten Arbeidstidsutvalget nå vil fjerne. Endringen vil ikke omfatte dem som har arbeidstiden regulert gjennom tariffavtale, slik som Landsoverenskomsten for elektrofag, men når vi skal konkurrer med bedrifter som arbeider 10 timer dag uten overtidsbetaling, sier det seg selv at det vil bli et voldsomt press på å tøyle grensene også for oss organiserte.

Skift og turnus: Også på skift og turnusordninger har utvalget foreslått en ensidig rett for arbeidsgiver til å pålegge de ansatte skift- og turnusordninger på inntil 10 timers dag i døgnet, med maksimum 48 timer i løpet av 14 dager. Her er det liten tvil om at utvalget først og fremst ønsker å overstyre turnusordningene i helsesektoren, men lar med dette forslaget problematikken i helsesektoren gå utover alle bransjer.

Tredjedelsregelen offshore: I henhold til dagens forskrift om helse miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten (rammeforskriften), skal en arbeidsfri periode mellom to oppholdsperioder offshore være på minst en tredjedel av den siste oppholdsperioden. Utvalget foreslår at denne regelen om arbeidsfri ikke skal gjelde for arbeidstakere som er omfattet av arbeidstidsordninger som samlet sett gir bedre vern, slik at regelen fremdeles kan gjelde dem uten tariffavtale.

Problemet er at selv om du er omfattet av en tariffavtale og rotasjonsordninger, er det mange som ikke er direkte operatøransatte, men ansatt i leverandøringen. De opplever ofte at oppholdsperioder blir kortere og mer kampanjebasert. For slike ansatte er en-tredjedelsregel viktig fordi den tvinger bedriftene til å planlegge oppholdsperioder på 14 dager. Regelen gir den ansatte et minimum av tid til restitusjon og hvile mellom lange 12-timers skift. Fjernes regelen vil arbeidstakerne i perioder måtte snu på heliporten for å starte på en ny jobb i nye dager. Det vil også

innebære at man ikke nødvendigvis må få beskjed før man forlater installasjonen at man må direkte på ny oppholdsperiode.

Andre foreslåtte endringer

Andre ting som utvalget har foreslått

er utvidelse av tilgangen til å jobbe søndagsarbeid, at arbeidstakere skal kunne forskyve arbeidstiden til mellom kl. 21. og 23:00, og hvor denne tiden ikke da skal regnes som nattarbeid, samt at medleverordningen blir uvidet – en ordning hvor ansatte på institusjoner i lengre perioder jobber og lever sammen med pasienter.

Arbeidstakerne blir omtalt som en vare

Alle disse nye forslagene mener NHO ivaretar hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd på en god måte. «Arbeidstakerne blir omtalt som en vare og helsemessige skadevirkninger bagatelliseres», bemerker LO i sitt høringssvar om utvalgets arbeid. Arbeidsmiljøloven er en vernelov som gjennom et århundre med erfaring og ut i fra utallige forskningsrapporter har formet loven til det beste for arbeidstakernes helse. Den kom i stand for å verne arbeidsfolk mot grådige og hensynsløse arbeidsgivere som satt sin egen profitt høyere enn folks helse. Også Arbeidstilsynet er veldig klare når de advarer mot Regjeringens foreslåtte endringer, noe som de også gjorde da Høyre og Frp første gang svekket Arbeidsmiljøloven i 2015. Dette viser at endringene Høyre og Frp arbeider for, kun er høyrepolitisk ideologi, en ideologi som ikke tar hensyn til de faktiske realiteter. Selv Frps samferdselsminister, Ketil Solvik-Olsen, advarer mot forslaget, og mener at mange arbeidstakere kan bli presset til å jobbe utover lovens grenser, samtidig som det kan føre til en omgåelse av overtidsbetaling.

Høyre og Frp har sammen med arbeidsgiverne lenge hatt et stort fokus på å frata fagbevegelsen makt. Endringene av Arbeidsmiljøloven er store skritt i den retningen.



Arbeidstidsutvalget med leder Karen Helene Ulltveit-Moe, behandler arbeidstakerne som en vare i deres forslag til endring av Arbeidsmiljøloven.



Av: Trond Sæle og Geir Ove Bernhoff

Rogaland Elektromontørforening og EL & IT Distrikt Rogaland var godt representert ved årets Oslo konferanse. Den ble avholdt i Oslo sentrum på Håndtverkeren fra 12.–13. september. Konferansen i år var interessant og vel verdt og få med seg. Et viktig tema som ble diskutert er pensjon, dette kan dere lese mer om i artikkelen AFP-bva bør endres?

På konferansen var det tillitsvalgte ifra hele landet og mange gode diskusjoner. Under har vi noen kommentarer fra noen av deltakerene fra konferansen.

Denne konferansen blir bare bedre og bedre og årets utgave ble en av de beste hittil. Fire skarp-skodde politikere hadde prioritert konferansen og temaet «Stortingsvalget 2017». De ønsket tett dialog med fagbevegelsen for å reversere den sittende regjeringens endring av Arbeidsmiljøloven.

De fire politikerne, Snorre Valen fra SV, Sigbjørn Gjeldsvik fra Sp, Bjørnar Moxnes fra Rødt og Anette Trettebergstuen fra Ap fikk i spørsmål om deres syn på dagens sysselsettingssituasjon, Høyres og Frps angrep på Arbeidsmiljøloven og kompetanselovgivningen.

Snorre Valen fra SV åpnet med å si at det er flere som mangler arbeid i Norge i dag enn det han noensinne har opplevd. «Mens folk sliter med manglende arbeid, bruker regjeringen 19 milliarder på skattelette» sier han og fortsetter, «Vi har et politisk flertall som er redd for at markedet skal bli lei seg». For å komme oss ut av krisen må vi finne nye markeder å vokse på, mener SV er en vei ut av krisen.

Sigbjørn Gjeldsvik fra Sp uttalte at det eneste som vokser med skattelette er private formuer og arbeidsløshet. Sp vil kjempe for at norsk lovverk og tariff-



*Bjørnar Moxnes, Rødts partileder, mener at regjeringen bruker arbeidsledighet som verktøy for omstilling
Foto: Geir Ove Bernhoff*

avtaler skal stå høyere enn EU-regler. «Vi må bruke mer ressurser på fornybar energi i Norge, samtidig som vi bruker vår ledige arbeidskraft på å bygge ut jernbane, vei og bredbånd», avsluttet Sigbjørn.

Bjørnar Moxnes fra Rødt mener at dagens regjering bruker arbeidsløsheten som et verktøy for omstilling, noe som er lite effektivt og svært kostnadskrevende. Rødt ønsker også å satse på infrastruktur. I tillegg ønsker de å oppgradere vår vannkraftverk og satse på energisparing i kommunene. Rødt er sammen med SV også i mot at regjeringen tar fra de arbeidsløse deres feriepengar.

«Høyre og Frp sakkett nesten ikke om sin egentlige politikk foran valget i 2013», sier Ap Anette Trettebergstuen, «de påsto at de kun skulle komme med små og moderate endringer i Arbeidsmiljøloven». Vi ser i dag at politikken de satte ut i livet er noe helt annet.

EØS-avtalen ble også sterkt kritisert av SV, SP og Rødt, mens AP gav klar beskjed om at EØS – avtalen skal bestå. Bemanningsbransjen må bort, eventuelt stramme opp lovverket kraftig, viste debatten. Midlertidige ansettelse må også reverseres lovmessig.

Alle partiene var også enig i at svekkelsene av Arbeidsmiljøloven måtte ikke bare reverseres, men loven må styres ytterligere i forhold til hvordan loven var før den ble angrepet av dagens regjering.

Eystein Garberg hadde en innledning om pensjons-

reformens endringer, (AFP og folketrygden), i privat sektor og de urettferdige konsekvensene denne reformen har fått for sliterne i arbeidslivet. LOs 1. nestleder, Tor-Arne Solbakken, ble grillet av konferansen på et kveldsmøte hvor han ikke klarte å overbevise forsamlingen om hvor god den nye pensjonsreformen er for LOs medlemmer, men heller ble svar skyldig.

Spennende temaer som «overvåkning og kontroll» og «angrep på tillitsvalgte» ble innledet om, og etterfulgt av gruppearbeid og debatt. Her er det store hull både i tillitsvalgtes kompetanse og norsk lovverk.

Dette er en lærerik konferanse for alle oss tillitsvalgte, og med dagsaktuelle temaer har Oslo konferansen igjen styrket sin posisjon blant de konferanser en «må få med seg».

Av: Einar Kristiansen



Einar Kristiansen

Det var en kjempekjekk konferanse. Mange gode debatter og synspunkt som kom frem og viktige saker som ble diskutert. Litt skuffet over at den sittende regjering ikke hadde noen representanter tilstede med sine synspunkter, det hadde vært artig å høre.

Ellers kjempebra opplegg, fint hotell og knallgod mat.



Av John Helge Kallevik og Geir Ove Bernhoff

11 nye lærlinger og 1 skoleelev meldte seg inn som nye medlemmer på Rogaland Elektromontørforenings årlige lærlingemøter i Stavanger, Haugesund og Sauda. På disse møtene, hvor fagforeningen gjennomgår lærlingenes rettigheter og plikter, inviteres både organiserte og uorganiserte lærlinger.

Opplæringsloggen ble fremhevet som lærlingens viktigste verktøy. Peder Ståle Hinderaker fra Opplæringskontoret for elektrofag, påpekte at opplæringsloggen danner grunnlaget for hvilken fagprøve lærlingen kommer opp i. Dersom lærlingen ikke fører denne loggen kan de risikere å få tildelt en fagprøve som inneholder oppgaver som de aldri har fått opplæring i. Dessuten vil en jevnlig utfylt logg gi en god oversikt på hva lærlingen mangler på sin opplæringsplan, slik at montøren kan konsentrere opplæringen på disse områdene.

Lærlingen skal ikke permitteres

«En lærling skal så langt det lar seg gjøre ikke permitteres», fremhevet Peder Ståle, «lærlingen går ut med den siste permitterte montøren», understreket han. Bedriften har forpliktet seg til å gi lærlingen opplæring i henhold til opplæringsplanen. Etter Landsoverenskomsten for elektrofag kan en montør ha inntil to lærlinger med seg. Bedriften skal derfor i det lengste bestrebe seg på å holde opplæringen i gang. For dette

mottar bedriften ca. kr. 130 000,- per lærling, per år fra fylket. Dersom det ikke er mulig å gi lærlingen fornuftig opplæring skal bedriften kontakte opplæringskontoret og fylket.

Fagprøven

Fagforeningens ungdomsrepresentant, Torkel Ulvik, påpekte at lærlingens egenvurdering er viktig for karakteren på fagprøven. Denne viser om lærlingen har forstått det han/hun har utført, om lærlingen kan forstå og forklare eventuelle feil eller mangler på sin egen fagprøve.

Dokumentasjonen er en viktig del av fagprøven, påpekte nestleder i fagforeningen, Christopher Fagerland. Det er derfor viktig at montøren lar lærlingen få prøve seg på dette i løpet av læretiden. Christopher påpekte også lærlingens rett til å ta fagprøve nummer to dersom han/hun styrker på første prøven. Tariffavtalen gir lærlingen rett til å forlenge læretiden, slik at han/hun kan forberede seg til fagprøve nummer to.

Vanskelig arbeidssituasjon

På møtene ble det lagt vekk på arbeidssituasjonen i fylket innen elektrobransjen. I ei tid med sysselsettingssvikt er det en utfordring å ta inn lærlinger. Det er ikke alle som gikk ut av skolen våren 2016 som har fått lære plass. For disse betyr det VG3 i skole og fagbrev tatt på skolen. Det er satt opp én VG3 klasse både nord og sør i fylket. I disse dager med et svært dårlig arbeidsmarked, har en del bedrifter behov for å nedbemanne. Vi opplever da at flere lærlinger enn tidligere ikke får fortsette i bedriftene etter endt læretid. I denne anledning er det noen bedrifter som har fått lærlingene til å skrive under på avtaler om å ta fagprøven etter at 75 % av læretiden er gjennomført, for deretter å sparke dem ut av bedriften. Det mange ikke er klar over er at lærlingene ikke kan jobbe selvstendig før lærekontrakten har løpt ut, selv om fagprøven tas før denne utløpsdatoen. Datoen på lærekontraktens utløp kan ikke endres. Det er også et problem at disse lærlingene ikke har tjent nok til å få dagpenger hvis de må melde seg arbeidsledig på NAV. Lærlingene på møte ble derfor sterkt advart mot å godta avtaler med forkortet læretid. ***Hvis det er noen lærlinger som opplever dette må de ta kontakt med sin tillitsvalgt eller med fagforeningen.***

Sikkerhet

Sikkerheten var en viktig del av gjennomgangen på lærlingemøtene. «*El-sikkerhet er vår viktigste kunnskap som fagarbeider*», fremhevet Christopher. Etter DSBs instruksjoner skal en lærling aldri jobbe alene, men være i hørbar eller sebar avstand fra montøren. Dette er en bestemmelse det syndes mye i mot. Det holder ikke at montøren sitter i brakken og ser innom lærlingen et par ganger i løpet av dagen. En viktig regel som lærlingen alltid må følge er aldri å stole på montøren når han/hun påstår å ha skrudd av strømmen. ***Lærlingen skal alltid måle før han/hun skal arbeide på et anlegg!*** «Sikkerheten er til for deg» avsluttet Christopher med.

Viktig å være organisert

Lærlingene på møtene fikk en innføring i hvor viktig det er å være organisert. Det er lærlingeordningene som er grunnsteinen i vår fag, noe som er vårt kvalitetsstempel. Dette står for fall dersom vi tillater useriøse bedrifter - med lønnsdumping som konkurransemiddel - å slippe fritt til på det norske arbeidsmarkedet. Til flere organiserte vi er, desto sterkere blir vi i kampen mot et slikt useriøst arbeidsmarked.

Lærlingelønn

Det ble også kjørt en gjennomgang av lærlingelønnen på konferansen, spesielt overtidssatsene for lærlingene. Når en lærling jobber overtid skal han/hun ha betalt det samme som en arbeidstaker uten fagbrev (kr.180,35 + 50 % - kr. 138,56, 100 % - kr. 277,12).



Torkel Ulvik gjennomgikk hvordan lærlingene skal behandles etter vår tariffavtale, Landsoverenskomsten for elektrofagene

Foto: John Helge Kallevik

Unntaket er lærlinger i niende halvår som skal ha sin egen lønnsats på kr. 186,35 pluss overtidssatsene.

Bedre deltakelse

Det var en del lærlinger som fikk en aha opplevelse på møtene. Vi vil påstå at disse møtene er svært matnyttige for lærlingene, og ikke minst for de tillitsvalgte. I år var det totalt 43 lærlinger og tillitsvalgte som deltok, noe som er en oppgang i fra i fjor. I Stavanger fikk vi et fremmøte på 15 lærlinger fra Aker Solutions, IKM Elektro, Bravida og fra Apply TB Stavanger.

I Haugesund deltok det 18 lærlinger fra Jatec, ETR, Apply TB Haugesund og Helgevold Elektro Haugesund. I tillegg deltok 2 tillitsvalgte, Torkel Risanger Ulvik fra Helgevold Elektro Haugesund og Ronny Haga Haukås i fra ETR. Torkel R. Ulvik er også medlem av prøvenemda i Haugesund.

I Sauda var det i år møte med lærlingene i lokalene til Sauda Installasjon. Her deltok det lærlinger fra Suldal Installasjon, Ryfylke Elektro og Sauda Installasjon, samt én VG3 elev fra Sauda. Både Ryfylke Elektro og Sauda Installasjon har tatt inn lærlinger selv om arbeidssituasjonen er utfordrende. Klubbl lederne Tore J. Prestegård fra Sauda Installasjon og Bjarne Hustoft i fra Ryfylke Elektro deltok på møtet. Begge er medlemmer av prøvenemda.

På alle møtene deltok også undertegnende John Helge Kallevik og Geir Ove Bernhoff. Peder Ståle Hinderaker fra opplæringskontoret deltok i Haugesund og Sauda. Ungdomsrepresentant Torkel Ulvik deltok i Haugesund, mens nestleder Christopher Fagerland deltok i Stavanger.

Større potensiale

Til neste år vil vi anbefale flere lærlinger og tillitsvalgte til å delta. Selv om vi fikk en oppgang på deltakelsen i år, er potensialet langt større enn det antallet som i år deltok på lærlingemøtene, spesielt i Stavanger og Sandnes.



Av: Sverre Åge Johnsen

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

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

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

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

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

Ny klubb



Nystartet klubb OneCo Exsys. Fra venstre nestleder Peter Ørum Andersen, Kjetil Kvalevåg, kasserer og sekretær Ole Jørgen Tobiassen, Kristian Sørbo, klubbleder Arild Athammer, Tommy Idland Myklebust og Erik Fjellheim.

Foto: Geir Ove Bernhoff

Av: Geir Ove Bernhoff

Den 5. oktober 2016 ble det stiftet en ny klubb i OneCo Exsys,
med 100 prosent organisering.

Det var syv stolte klubbmedlemmer som stilte opp
til fotografering.

OneCo Exsys er et nystartet selskap under OneCo paraplyen. Montørstaben i selskapet er sammensatt av personell fra Swire AS (som legger ned sin service på Containere) og fra OneCo Solutions AS. Selskapet retter seg mot elektro og automasjon innen olje og gass sektoren.





Øystein Rugland fikk det travelt ved ølkranen.

Grillfest 26. august

Høy stemning på distriktets årlige grillfest den 26. august i år. Rundt 60 festglade medlemmer deltok på festligheten, og ut på kvelden runget allsangen i teltet på Lagårdsveien.

Til grillfesten gikk det med over 300 halvliter med øl, i tillegg til vin, cider og brus. For første gang i år var det ikke en eneste matbit igjen etter festen som satte ny rekord i antall deltakere.

Festen blir også arrangert neste år, så husk å spre dette i din klubb når invitasjonen kommer.



*Torkel Ulvik sto for grillingen på festen
Foto: Geir Ove Bernhoff*



*Fra samlingen i Stavanger
Foto: John Helge Kallevik*

Møter for tillitsvalgte september 2016

Av John Helge Kallevik

I september ble det avholdt møter for tillitsvalgte i både i Stavanger og Haugesund. I disse møte blir det satt opp temaer som er dagsaktuelle.

I Stavanger møtte tillitsvalgte fra Rønning Elektro, KE – Installasjon, Apply TB Stavanger, Fabricom, GMC Maritime, Bravida Stavanger, Swire, HS: Vagle, Apply Rig & Modules, Ryfylke Elektro, Rogaland Elektro, Caverion Stavanger og Aker Solutions. I tillegg møtte begge organisasjonssekretærene og leder Øivind Wallentinsen.

I Haugesund møtte det tillitsvalgte fra Apply Sørco, Caverion Haugesund, Helgevold Elektro Haugesund, Apply TB Haugesund, Jatec, Aibel og ETR.

Temaene:

- Tariffoppgjøret 2016
- Lokale forhandlinger

- Sysselsettingssituasjonen
- Nye permitteringsregler
- Inntak av lærlinger
- Statistikk
- Verving

Tariffoppgjøret 2016

Leder Øivind Wallentinsen informerte om tariffoppgjøret 2016. Han la vekt på det med at økonomien i oppgjøret hindret utvikling av tariffavtalens innhold, blant annet utvikling av bedre arbeidstidsordninger innenfor LOK § 9.



*Øivind gjennomgår tariffoppgjøret for 2016
Foto: John Helge Kallevik*

Lokale forhandlinger

Det er ikke mange av klubbene som har hatt lokale forhandlinger. Det er viktig at alle klubber forhandler frem en LOK § 3 E avtale. Holde medlemsmøter for å drøfte hva som skal kreves i de lokale forhandlingene. Fremme krav om forhandlinger, bli enig og rette opp protokoll med nye satser etter oppgjøret i 2016. En del klubber vil rette opp avtalen og kreve tilbakebetalt tilleggene gitt i oppgjørene fra noen år tilbake.

Sysselsettingssituasjonen

Det råder litt mer optimisme hos installasjonsbedriftene etter 2 år med nedbemanning og permitteringer. På tross av dette er fortsatt mange lærlinger som ikke får fortsette etter endt læretida.

Det ble drøftet hvordan en kan gi hverandre hjelp med inn- og utleie fra produksjonsbedrifter i stedet for bemanningsbyråer.

I den situasjonen med lite arbeid har dette gått ut over inntak av lærlinger. Det er tatt inn rundt en halvpart siden forrige år.

Nye permitteringsregler

Geir Ove Bernhoff gjennomgikk de nye permitteringsreglene fra og med 1. juli 2016. Permitteringslengden er utvidet fra 30 uker til 52 uker. Etter 30 uker skal bedriftene igjen få betalingsplikt med 5 dager. For så å kunne permittere nye 19 uker.

Det ble også orientert om opptjeningsreglene.

Blant annet lærlinger som tar fagprøven før jul kan ha for lite opptjening til å få dagpenger.

Statistikk

Statistikk etter LOK § 16 nr 7 ble gjennomgått. Det er viktig at denne blir etterspurt i bedriftene. Alle bedriftene har frist innen utgangen av 1. Kvartal hvert år. Dette på bakgrunn av tallene pr 31.12 hvert år.

I tillegg ble vår egen statistikk gjennomgått. Liten oppdatering er resultat av få eller ingen lokale forhandlinger. Statistikken må oppdateres etter hvert som sentralt og lokalt oppgjør er avholdt. I møtene fikk vi 5 oppdateringer. Registrering av statistikk er viktig i kampen mot sosial dumping og hjelp til klubber som skal i lokale forhandlinger.

Verving

Geir Ove Bernhoff tok for seg tema verving. Han viste til den styrken det gir klubben med mange organiserte. Derfor er det viktig å verve. Nyansatte og nye lærlinger er viktig å tilby medlemskap. Den hyppigste årsaken til at uorganiserte ikke er organiserte er at ikke blitt spurt om de vil bli medlemmer. Det er viktig at klubbene drøfter saken og lager en verveplan.

INNKALLING TIL HALVÅRSMØTE I ROGALAND ELEKTROMONTØRFORENING 15. NOVEMBER 2016 KL 09:00

MØTE AVHOLDES I
FOLKETS HUS STAVANGER



SAKSLISTE:

1. GODKJENNING AV MØTEINNKALLING
2. KONSTITUERING
3. INNKOMNE FORSLAG
4. AFP – EVALUERING I 2017
5. SAKER TIL REPRESENTANTSKAPET I
DISTRIKT ROGALAND 29. NOV.
6. BUDSJETT FOR 2017
7. AVSLUTNING



Rapport fra utvalgene

Rapport fra oljeutvalget, september 2016

Av: Leif-Egil Thorsen



Leder av Oljeutvalget,
Leif-Erik Thorsen

***Oljeutvalget i
Rogaland Elektro-
montørforening
(RELE) avholdte
siste møte i utvalget
9. september i fag-
foreningens lokaler
på Lagårdsveien
124. i Stavanger.***

Saker som ble diskutert i møtet:

Sysselsettingssituasjonen

Møtene i utvalget for olje- og reiseklubber har dessverre hatt øverst på agendaen gjennom hele året 2016 diskusjoner rundt permitteringer og oppsigelser. Av de tilstedeværende klubber på dette møtet har alle hatt befatning med permitteringer i løpet av året, samt at alle med unntak av Aibel klubben har hatt oppsigelsessaker som gjøremål for tillitsvalgte. Det har blitt ført et stort press på tillitsvalgte fra arbeidsgiversiden, og vi har fokusert på å stå sammen for å hjelpe hverandre i den vanskelige situasjonen vi er i for tiden. Det er erfart at tillitsvalgte både er forsøkt sagt opp først, samt gitt advarsler urettmessig, for å skremme dem fra å gjøre den jobben medlemmene har valgt dem til å gjøre :- (Utvalget vil oppfordre medlemmene om å stå sammen med sine tillitsvalgte i denne vanskelige tiden.

LOs Oljesekretær i Stavanger

Utvalget har dratt opp behovet for å fortsatt beholde denne stillingen i Stavanger, etter at tidligere sekretær nå er blitt pensjonist. Det er diskutert i styret i fagforeningen, hevet opp i sentralt Olje- og anleggsutvalg og derfra godkjent i Forbundet som krav inn mot Los Olje og Gassutvalg. Nå ser det heldigvis ut til at det kan bli utlyst stilling på ny i Stavanger :-)

Utfordringer offshore

Det ble diskutert noen av utfordringene offshore, og det viser seg at gjerne nye kontrakter legger press på leverandørindustrien til å være «kreative» for å spare penger, som fort kan gå på tvers av våre tariffavtaler.

Eksempler er økning av korte turer, stå utover tur uten tillegg, ikke ta 3.9 oppgjør for å være mer «fleksibel», samt andre utfordringer. Disse ble tatt opp som eget tema på Olje og anleggskonferansen som var i Haugesund 14-16.09.16.

Status verving og organisasjonsgrad innen Olje og reisemiljøet

Dette temaet har kommet opp det siste året, da det viser seg at flere av medlemsklubbene ikke har alle organisert. Dette vil vi gjøre noe med, men mange kan ikke forstå helt at det er ansatte som tørr å stå utenfor i disse tider med oppsigelser. Det er slik at dem ikke får hjelp av LO juridiske gratis hvis en skulle havne i en oppsigelsessak, og det viser seg at det er en stor overvekt av uorganiserte som blir oppsagt i de forskjellige bedriftene.

Innspill til kursvirksomhet

I tillegg til faste kurs som HMS og ungdoms kurs, så ville utvalget fremme kurs for videregående tillitsvalgte som forslag til fagforening og distrikt. I tillegg til dette, så ble det informert om at det på tvers av fagforeningene forsøkes å kjøre oppfriskningskurs Gr. L. Dette har vist seg vanskelig å få til for medlemmer som jobber offshore eller er på reiseoppdrag på land med avspasering.

Aktivitesuken for Olje- og anleggsutvalget i EL&IT Forbundet

Utvalget i Rogaland har planlagt aktiviteter i regionen for det sentrale utvalget på de siste møter, og dette siste møtet var samme dag som avslutningsdagen for aktivitesuken, med forberedelse av grillaften hos leder av utvalget på kvelden. Dette kan du lese om i artikkelen «Aktivitesuken» :-)

Olje- og anleggskonferansen i Haugesund, 14-16 september 2016

Temaer og deltakelse diskutert i møte. Står om dette annet sted i Samleskinnen.

Mvh. For oljeutvalget, Leif-Egil Thorsen.

Rapport fra Installasjonsutvalget

Av Kjetil Veen Hansen



Kjetil Veen Hansen, medlem i installasjonsutvalget

*På en passe fin
høstmandag den 22.
august 2016 avholdt
Installasjonsutval-
get et av sine faste
møter. Denne gang
i Haugesund. Vel-
dig bra oppmøte
av mange solbrune
ansikt. Den røde
tråden i dette mø-*

*tet var status i arbeidsmarkedet og hvilke
utfordringer som følger med dette, lokale
forhandlingsresultater og justering etter
forhandlingsresultatet sentralt samt arbei-
det mot useriøsitet i bransjen.*

Alltid god takhøyde i møtene til utvalget. Diskusjonene kommer ofte av seg selv og inneholder stort sett mye kunnskap og interessante temaer.

Etter godkjenning av innkalling, dagsorden og referatet informerte organisasjons-sekretærene om gjen-tagende utfordringene rundt lønn når det kreves tar-riffavtale på bedriften. Trusselen om lønnsreduksjon har vært og er dessverre et yndet virkemiddel fra enkelte arbeidsgivere.

Status i arbeidsmarkedet er ganske likt som på forrige møte. Det er en liten bedring og arbeidsmengden er ok. Enkelte klubber sier at det regnes på noen større prosjekter med oppstart senere til høsten, ellers er horisonten dårlig hos de fleste for resten av året men spesielt neste år.

Inn- og utleiesituasjonen er veldig forskjellig i de re-presenterte klubbene. Noen leier inn, noen leier ut og noen klarer ikke få tak i nok folk for korte projek-ter. Det virker som det er grei kontroll på innleiefor-holdene i klubbene.

Det blir nevnt at ledelsen i noen bedrifter synes pri-singen av arbeidskraft ved innleie er altfor høy og utvalget ser problemstillingen. Installasjonsutvalget mener at produksjonsbedrifter ikke bør kjøre særlig høyere priser enn selvkost ved utleie av personell til hverandre, noe som er viktig for å redusere innleie fra bemanningsselskap.

Når det gjelder det sentrale tillegget på LOK § 3A forteller de fleste at dette er på plass Noen klubber har fått beskjed fra ledelsen om at reguleringen skal ordnes snarlig. Her er det viktig at tillitsvalgte har et våkent øye med. Det sentrale tillegget skal etterbeta-les fra og med 01.05.16.

Dessverre viser det seg at enkelte klubber har blitt utfordret på spørsmålet om reduksjon i LOK § 3E (bedriftslokale tillegg), og i hvert fall en klubb har akseptert. Det kan være fristende å imøtesee ledelsen på dette i disse tider, da spesielt i anbudskonkurranse med andre bedrifter som betaler langt under tariff, men det kan skape ringvirkninger ellers i bransjen. Utvalget mener det er viktigere å øke vervetempoet, da spesielt organisering av lærlingene, kreve tariffav-taler i utarifferte bedrifter samt fortsette arbeidet mot de useriøse.

Oppgjøret i 2016 hadde sosial dumping som hoved-prioritet, nettopp derfor er penger flyttet fra områder i LOK som ikke er allmenngjort til områder som er det for å bedre bekjempe konkurransevridning i mar-kedet.

Leder i utvalget flagget i møtet at lærlinger vil få økt fokus fremover. Neste møte vil verving, fagkompe-tansen og fremtidens lærlinger bli prioritert tema.

Installasjonsutvalget tar gjerne imot tips, spørsmål og saker dere ønsker behandlet.
firmapost@rele.no

Takk for meg!

Rapport fra studieutvalget

Av: Reidar Skjold



Leder av studieutvalget,
Reidar Skjold

**Studieutvalget
hadde sist møte i Sta-
vanger 9. september.
Kjekt var det å se
nye ansikter på møte
og velkommen skal
de være.**

**Det var kun en
bedrift som hadde
mange forslag til
tekniske kurs i 2017.**

**Utvalget vil informere om noen aktuelle
kurs / konferanser for våre medlemmer.**

Regner med at flesteparten av våre medlemmer i nord Rogaland har fått med seg at det avholdes oppfriskningskurs på Stord for elektriker med gr L. Kurset er basert på 7 moduler, med mandager og fredager i 7 uker som undervisningsdag. Søknadsfristen var 16. sept. og oppstart kurs var 17. okt. Dette kurset er et samarbeid med Hordaland og tilbudt primært de som har kort reiseavstand. Vi får satse på at kurset får gode tilbakemeldinger og at det kan tilbys medlemmer for et bredere geografisk område.

Oslokonferanse 12. – 13. sept. God deltagelse fra Rogaland med tema: Stortingsvalg, AFP, overvåkning og kontroll, angrep på tillitsvalgte.
Olje og anleggskonferanse i Haugesund 14 – 16 sept. Arrangør var EL & IT forbundet.

Videregående kurs for tillitsvalgte i EL & IT Forbundet Rogaland 7. til 9. okt. Kurset avholdes i Sandnes. Tema er dagsaktuelle samfunnsspørsmål, fagpolitisk arbeid, ledelse, konflikthåndtering, inn og utleie, arbeidstid og arbeidsordninger, verving og medlemspleie.

Ungdomskurs i Distrikt Rogaland: 27. – 29. okt. Søknadsfrist 24. oktober. Kurset holdes i Sandnes. Tema er plikter og rettigheter til arbeidstaker inkl. samfunnsengasjement, medlemsfordeler og arbeiderhistorie.

2 dagers vervekurs: Avholdes i Haugesund 17. og 18. november 2016.

Det er viktig å opprettholde en stabil medlemsmasse og helst øke antall medlemmer i et arbeidsgivers marked.

HMS – konferanse sentralt: 11. og 12. okt. på Scandic Airport/ Gardemoen.

Ungdomskonferanse sentralt: 14. – 16 okt.

Likestillingskonferanse: arrangør er EL & IT Forbundet sentralt. Konferansen går over 2 dager med start 3 okt. Målgruppe kvinnelige medlemmer og tillitsvalgte.

Sted: Garder hotell

For å få en fullstendig liste om aktiviteter / kurs, kan en se på EL&IT sine nettsider. Sidene er relativt nye og lette å finne fram i.

Grunnkurs i arbeidsmiljøutdanning: AOF, Haugesund

Kursstart: 24.10 og 5.12. Mail: inger.johanne.bli-gaard@aof.no eller tlf. 52709009

Stillaskurs for brukere (ref. nye forskrifter § 17 – 5, sett i kraft 01.01.16) i Aksdal. Det er mange datoer.

Generell studiekompetanse: Se nettsider AOF

AOF, Sola og Sandnes.

Grunnkurs i arbeidsmiljøutdanning: start 1. nov. Mail: sandnes@aof.no eller tlf 91603750.

For de som er interessert, finner en mange kurs for medlemmer og tillitsvalgte på AOF sine nettsider. Minner og om toppskoleringskurs f. eks. arbeidsrett og moduler på LO-skolen.

RETURADRESSE:
Rogaland Elektromontørforening
Lagårdsveien 124, 4011 Stavanger

Invitasjon til julemøter i Stavanger (2/12) og Haugesund (25/11)

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

TID:	Haugesund Stavanger	Fredag 25. november 2016 Fredag 2. desember 2016
STED:	Haugesund Stavanger	Hotell Saga (Balustraden) Folkets Hus Stavanger
Tidspunkt:	kl 19.00 (både Stavanger og Haugesund)	



Gaver

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

Informasjon på medlemsmøtene i Haugesund og Stavanger:

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

Verving – trekning av reisegavekort:

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

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

Vel møtt.

Mvh.

Rogaland Elektromontørforening
Øivind Wallentinsen

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