



Nr. 4/2016 – Årgang 21

Samleskinnen

Medlemsblad for Rogaland Elektromontørforening

- Får du riktig lønn for helligdagene
- LOs Olje- og gasskonferanse
- Endring av arbeidstiden
- Lavtlønnsk konkurransen
- Angrep på tillitsvalgte
- Besøk på Kårstø
- Julematene



Ny kalender
følger med



Samleskinnen

Utgitt av:

Rogaland Elektromontørforening

Lagårdsveien 124

4011 Stavanger

Mandag-fredag 08.00-15.30

Hjemmeside: www.rele.no

E-post: firmapost@rele.no

Telefon:

Stavanger 51 84 04 50

Faks:

Stavanger 51 84 04 80

Leder:

Øivind Wallentinsen: 908 97 703

E-post: wallentinsen@rele.no

Kontomedarbeider:

Olga Kozlova 940 54 269

E-post: firmapost@rele.no

Organisasjonssekretærer:

John Helge Kallevik

Mobil: 908 97 701

E-post:

jhkallevik@rele.no



Geir Ove Bernhoff

Mobil: 913 40 240

E-post:

bernhoff@rele.no



Annonse:

Ta kontakt med Stavangerkontoret.

Deadline:

Nr. 1-2017 = 05. mars

Nr. 2-2017 = 30. mai

Nr. 3-2017 = 25. september

Nr. 4-2017 = 24. november

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

Leder

Det ble tilslutt enighet om statsbudsjettet etter mye "skuespill" av både Regjeringen og samarbeidspartiene (Venstre og KRF). Statsbudsjettet bærer ikke preg av at vi har ca 140000 ledig i Norge. Det brukes mer "oljepenger" enn noen gang i ett budsjett der den offentlige debatten gikk ut på at det ikke var "grønt" nok. Det er ett tankekors at politikerne som helst vil avvikle



olje og gass produksjonen ikke har noen betenkeligheter med å bruke inntektene fra denne industrien. Vi har nå en god stund hørt forskjellige forslag om hva Norge skal leve av både nå og i fremtiden, men jeg er skremt når Kulturminister Linda Hofstad Helleland uttaler, ihht. Aftenbladet og Aftenposten, at kunst og kultur skal bli den nye oljen. Hvis det medfører riktighet har vi en kulturminister som overhodet ikke har kunnskap om hva olje og gass industrien er. Videre betyr det at uvitenhet er stor blant den såkalte eliten i Norge. Uten Norges olje og gassinntekter vil det bli lite penger vi kan avsette til kunst og kultur. Olje og gassproduksjonen i Norge er en industri, som når den trappes ned, må avløses av ny industri. Når det skal skapes ny industri må vi som nasjon også utnytte de naturgitte fortrinnene som vi har. Politikere i alle partier må snart ta inn over seg hvor mye olje og gass industrien bidrar med til fellesskapet. Vi burde kunne forvente en målrettet satsing både på kort og lang sikt for å få folk inn i arbeid igjen. Isolert sett går det bedre for vår bransje akkurat for øyeblikket, men det er behov for både kortsiktige og langsiktige satsning for at vi ikke igjen skal havne i en situasjon med permitteringer og oppsigelser. Det er derfor meget positivt at Bravida gikk av som vinneren av elektrokontrakten på Ryfast som omhandler Hundvåg og Eiganes tunellene. Roxel fikk den første kontrakten i forbindelse med Ryfast. Hvis begge disse selskapene bestreber seg på å benytte lokalt personell og i den grad de har behov for innleie at de da leier inn fra lokale installasjonsbedrifter, så vil det være ett godt bidrag i forhold til arbeidssituasjonen lokalt i bransjen. Installasjon av AMS målere vil også neste år være arbeid som krever en god del personell, her gjenstår det å se hvor mye lokalt personell som faktisk kommer til å bli benyttet. Også Aibel har fått en god del kontrakter slik at neste år ser bra ut. Det er også andre prosjekter som er på gang slik at det er muligheter for at 2017 blir ett bedre år for bransjen enn 2016.

Etter sommeren kom vi over noen tilfeller der lærlingene var blitt presentert en avtale som tilsa at de kunne gå opp til fagprøve etter de hadde gjennomført 75% av læretida. Lærekontrakten kunne da også avsluttes hvis de bestod. Det var yrkesopplæringsnemda i fylket som hadde åpnet for den muligheten. Etter vår fortolkning av både lov og forskrift har ikke yrkesopplæringsnemda anledning til å redusere læretida. Vi tok saken opp med Fagligråd for Elektro, som etter sin behandling støtta vår fortolkning av lov og forskrift. Yrkesopplæringsnemda har nå stanset denne muligheten, men etter det vi erfarer er det en mulighet for at de vil ta saken opp igjen i 2017. Vårt råd i denne type saker er at lærlingene ikke må gå med på noen avtale som forkorter læretida. En god del av Elektrofagene er 4,5 års fag, lengden er nasjonalt bestemt, det er ikke opp til ett enkelt fylke å redusere lengden på utdanningen.

Tariffoppgjøret 2016 er for lengst gjennomført og de sentrale tilleggene skal også være utbetalt av bedriftene. De sentrale tilleggene skal et-terbetales fra 1. Mai 2016. På tross av at det nå er mange måneder siden

forts. side 3

Innhold

Lederen har ordet	2
Redaktørens hjørne	3
Lavtlønnskonferansen	4 – 6
Stafettpinne	7
Får du riktig lønn for helligdagene?	8 – 9
Det store bedraget	10 – 12
Besøk på hook-up'en til Gina Krog	13
Julemotene	14 – 17
LOs Olje – og gasskonferanse	18 – 23
Ivar Åsen	24
Ungdomskurs	25
Angrep på tillitsvalgte og verneombud	26 – 28
Ungdomskonferansen 2016	28
Ny klubb – Ettel Network Rogaland	29
HMS-utvalget på besøk på Kårstø	30 – 31
HMS-Konferanse EL og IT Forbundet 11. – 12. oktober, Gardermoen	32
Akkordkurs	33
Angrep på arbeidstiden	34 – 35
Rogalandskonferansen 2016	36
Det nærmer seg fagprøven	37
Rapport fra utvalgene	38 – 41
God jul	42

Redaktørens hjørne

Da vil jeg ønske velkommen til denne utgaven av Samleskinnen, i denne utgaven skal vi innom flere viktige temaer, men det jeg vil anbefale på det sterkeste og lese og sette seg inn i er artikkelen om pensjon, «Det store bedraget» og artikkelen om lønnsutviklingen, «lavtlønnskonkuransen.»



Torkel Risanger
Ulvik

Hovedproblemet med pensjonsforliket som ble inngått i 2011, er at vi som begynner å jobbe når vi er 18- 19 år gamle, klarer ikke og stå i jobb lengre enn 62 år, og taper mange tusen kroner i året. Jeg mener at vi som bygger, og har bygget landet har krav på en rettferdig pensjon om vi ikke klarer å jobbe lengre enn 62 år. Dette må være et unisont krav i fra en samlet fagbevegelse.

De siste årene har lønnsutviklingen gått ned, dette er spesielt skremmende siden prisene i samfunnet fortsetter å øke. Klarer vi ikke og holde tritt med prisveksten, så får vi stadig mindre og rutte med.

Bedriftseierene blir stadig rikere på bekostning av oss som jobber på gulvet. Det er helt klart at det vi ikke får ut i lønnstillegg, går rett i deres lommebok.

Den blå-blå regjeringen vi har nå har gitt rekordmye skattelette til de rikeste i samfunnet. Noe som gjør de rikeste bare rikere, og vi blir avleid med smuler og rester.

Begrunnelsen som den Blå-blå regjeringen bruker for all skatteletten er at dette skal skape masse nye arbeidsplasser. Dette er feil politikk og fungerer ikke i det hele tatt. Det har vi i Rogaland kjent på kroppen i snart 2 år nå.

Vi trenger målrettet politikk, med øremerkete midler for og få i gang byggebransjen, service og ikke minst petroleumsnæringen.

Hadde Statoil satt i gang med vedlikehold på den norske sokkelen kunne vi ha sysselsatt mengder med arbeidsledige fagarbeidere.

I byggenæringen trenger kommunene midler til å sette i gang planlagte prosjekter, og på kort sikt midler til rehabilitering av eksisterende kommunale bygg.

Med dette håper jeg du koser deg med denne utgaven av Samleskinnen, og vil ønske alle en god jul og godt nyttår!

Torkel Risanger Ulvik

Fagforeningens styrke, er din sikkerhet!

fra s. 2

oppgjøret ble vedtatt så er det fortsatt bedrifter som ikke har utbetalt og etterbetalt tillegget. Bare for å repetere så ble tilleggene:

§3A satsen for fagarbeidere økes med kr. 5,32 til kr. 207,29

§3A satsen for arbeidstakere uten fagbrev er økt med kr. 6 til 180,35

Ny sats for fagarbeider offshore ble 307.90 og sats offshore for arbeidstaker uten fagbrev/lærlinger 277,12

Hvis det fortsatt er noen som ikke har fått de sentrale lønnstilleggene så ta kontakt med fagforeningen. Jeg vil også henvise til forrige nummer av Samleskinnen der det stod en fyldig artikkel om lønnsoppgjøret og lokale forhandlinger.

Da vil jeg benytte anledningen til å ønske alle medlemmer og andre lesere en god jul og ett riktig godt nyttår.

Øivind.

Lavlønnskurransen



Av: Geir Ove Bernhoff

Fra 2006 til 2015 økte lønningene i samfunnet med 42,1 prosent.

Fra 2008 til 2015 hadde de med lavest lønnsøkning, etter prisstigningen var trukket fra, en beskjeden økning på 0,5 prosent. Dette er et utslag av lavlønnskurransen som har oppstått i kjølvannet av den økte arbeidsinnvandringen, frislepp av bemanningsbransjen og oppmykningen av lovverket rundt midlertidig ansettelse.

Innvandringen til Norge de siste ti årene har vært like høy som den samlede innvandringen de 30 årene fra 1974 frem til EU-utvidelse i 2004, da EU utvidet

Sysselsetting av norskfødte har stått stille.

med 10 land, hovedsakelig fra Øst-Europa. Dette har ført til økt sysselsetting av innvandrere i denne perioden, mens sysselsettingen av norskfødte har

stått stille. Lønnsnedgangen som er registrert har i hovedsak skjedd i de grupper hvor det er størst innslag av arbeidskraft fra Øst-Europa, Afrika og Asia. Lavlønnskurransen har ført til økt etterspørsel etter innvandrere fra disse landene på bekostning av

norskfødte. Noe som særlig gjelder i anleggsbransjen. Parallelt med den massive arbeidsinnvandringen har bruken av bemannings- og vikarbyrå økt betydelig.

Arbeidskraften en handelsvare

Senteret for lønnsdannelse har utarbeidet rapporten «Innvandringssysselsetting og konsekvenser for norske arbeidere», på oppdrag for LO. Rapporten stadfester det vi alle har registrert: fri flyt av arbeidskraft, samtidig som arbeidslivslovverket blir svekket, har omgjort arbeidskraften til en handelsvare med en lavlønnskurransen på de fra før lavest betalte jobbene. Rapporten viser også at denne lavlønnskurransen i forhold til innvandrere smitter over på lønningene

til norskfødte arbeidstakere.

Lavere lønn for innvandrere

Når vi ser på lønnsgjennomsnittet for disse innvandrergruppene i bygg- og anleggsbransjen, ligger den på ca. 80 prosent av gjennomsnittslønnen til norskfødte. Snittlønnen for en elektriker i Rogaland ligger på 250 kroner timen, noe som gir en lønn på ca. 200 kr. timen for en arbeidsinnvandrere. Dette kan stemme bra med våre observasjoner. Før allmengjøringen av tariffavtalene (alle må betales minimum minstelønns-satsen i tariffavtalen) var lønnsforskjellen på hele 70 prosent. Dette viser at fagbevegelsens kamp mot sosial dumping har en effekt.

Eksplasjon i bemanningsbyrå

I Norge har sysselsettingsveksten de siste årene kommet blant arbeidsinnvandrere. Sysselsettingen i befolkningen for øvrig har vært uendret i samme periode. Samtidig har sysselsettingen gjennom bemanningsbyråene økt betydelig. Dette betyr at store

delar av den økte sysselsettingen har kommet gjennom bemanningsbyrå og midlertidige ansettelser. Bygg- og anleggsbransjen benytter seg av rundt 20 prosent av arbeidskraften fra bemanningsbyråene.

Den økte sysselsettingen har for det meste kommet gjennom bemanningsbyrå

A- og B-lag

Ungdom, kvinner, etniske minoriteter, innvandrere og ufaglærte er overrepresentert blant midlertidig ansatte. Det er ansett som særlig viktig, og samfunnsøkonomisk forsvarlig at ungdom og innvandrere kommer i arbeid. På den måten blir de økonomisk uavhengige, og når det gjelder innvandrere vil de lettere kunne integrere seg i samfunnet. Det er derfor uheldig og lite ønskelig at disse gruppene tilbys midlertidige jobber, som har en løsere tilknytning til arbeidslivet, med dårligere lønns- og arbeidsvilkår. Personer med midlertidige ansettelser stiller svakere

Lavere investering i nytt produksjonsutstyr har gitt lavere produktivitet.



enn faste ansatte i forhandlinger om arbeidstid, lønn, pensjon, opplæring og etterutdanning, og ikke minst et mye svakere oppsigelsesvern. En viktig forklaring hvorfor midlertidig ansatte stiller svakere enn faste ansatte, er at de har mindre forhandlingsmakt. Hvem tørr å kreve høyere lønn når sjefen kan sparke deg uten grunn på dagen? Langt færre midlertidig ansatte er organiserte og har en tillitsvalgt til å forsvare deres rettigheter. Resultatet er at det etableres en «underklasse» av arbeidstakere, og vi får et «A- og B-lag» på arbeidsplassen. Dette påvirker hvordan vi forholder oss til hverandre på arbeidsplassen og i samfunnet.

Svak kompetanse

Utdanning og kompetanse er en av de viktigste faktorene for å sikre den enkeltes tilknytning til arbeidslivet, kvaliteten på arbeidet og ikke minst lønn og arbeidsvilkår. Vår tilknytning til arbeidslivet har igjen svært mye å si på vår livskvalitet. Personer med lav kompetanse er overrepresen-

Personer med lav kompetanse er overrepresentert i yrker med midlertidige ansettelser

tert i yrker med midlertidige ansettelser. Derfor er det viktig at kompetanseheving i arbeidslivet tilfaller alle ansatte, ikke bare dem med fast ansettelse og høy utdanning. Selv om norske arbeidsgivere bruker mye penger på kompetanseheving, er disse midlene svært ujevnt fordelt. De som får aller mest er dem med høyest utdanning, mens det så å si ikke brukes noe på midlertidige ansatte utover lovpålagt sikkerhetsopplæring. En arbeidsgiver tenker langsiktig investering når det deles ut kompetansemidler. Det er derfor innlysende at de ikke vil investere i en arbeidskraft som om kort tid forsvinner ut av bedriften. Med dette skaper vi en gruppe arbeidstakere som ikke kommer seg ut av spiralen av midlertidige jobber, noe som i denne sammenheng kalles «dead-end-jobs».

Dårligere levekår

En annen faktor som spiller inn for de med midlertidige jobber, er at en lavere og mer ustabil lønnsinntekt ofte fører til at denne gruppen faller utenfor våre

velferdsordninger, siden disse er knyttet til arbeidsinntekt. Et annet utslag er på deres pensjonsinntekt som svekkes betydelig ved lav lønn og midlertidige jobber. Den kanskje minst synlige konsekvensen er hvordan en løs tilknytning til arbeidslivet påvirker den enkeltes levekår i negativ forstand, med helsemessige følger, både fysisk og psykisk.

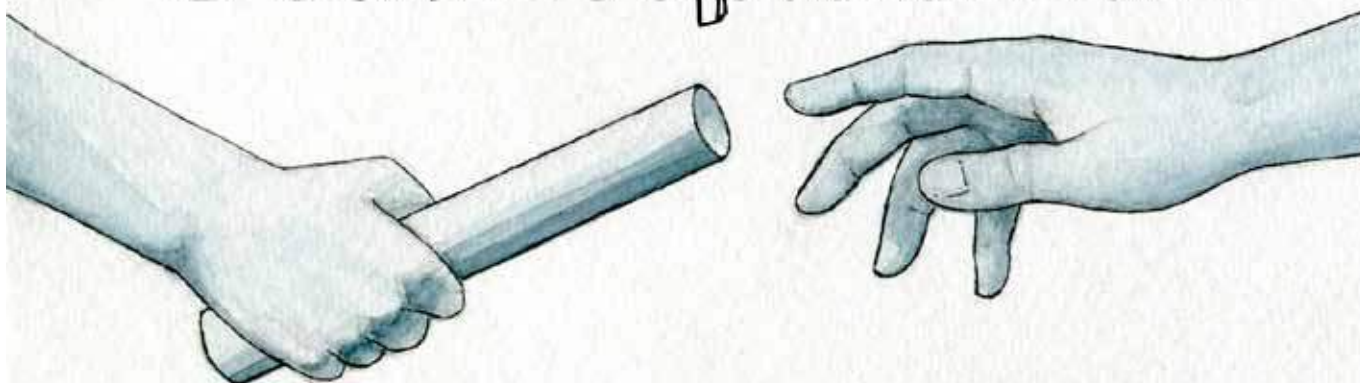
Lavere produktivitetsvekst

Norge er blant landene i verden med høyest lønnsnivå og minst lønnsforskjeller. Det betyr at vi har et mye høyere lønnsnivå for gruppen med lavest utdanning enn lønnsnivået hos våre utenlandske konkurrenter. For å kunne øke konkurransekraften med utlandet har norske bedrifter derfor rasjonalisert og automatisert bort jobber som krever lav kompetanse. Dette har løftet Norge opp til å bli et høykompetanse land med en høy produktivitet. Men nå når norske arbeidsgivere plutselig står oppe i en situasjon hvor det er overflod på billig arbeidskraft, har denne trenden snudd noe tilbake. En del bedrifter finner det mer lønnsomt å ta inn billig arbeidskraft, enn å investere i produksjonsutstyr. Resultatet er flere ansatte, men lavere produktivitetsvekst.

Behov for ny politikk

Med denne rapporten er det ikke vanskelig å se at arbeidsmarkedspolitikken som er blitt kjørt den senere tid skaper en svakere vekst og lavere produktivitet, et råere arbeidsmarked, en ny underklasse og et samfunn hvor det blir stadig større forskjell på fattig og rik. Løsningen på dette er først og fremst like muligheter til utdanning for alle, innstramming på reglene om faste ansettelser og en mye høyere organisasjonsgrad i det norske arbeidslivet. Dersom vi skal kunne få dette til må vi stemme på de partiene som lover å innfri en slik politikk til stortingsvalget 11. september 2017.

Stafettpinnen



Stafettpinnen er en artikkel hvor medlemmer og tillitsvalgte utfordres til å fortelle litt om seg selv, hva de jobber med og hva som oppfar dem. Utfordringen går som en stafettpinne - fra medlem til medlem. I dette nummeret er det Anders Sund Jensen, styremedlem i Caverion-klubben Stavanger, som har fått utfordringen.

Av: Anders Sund Jensen



Anders Sund Jensen

Det er nå 6 år siden jeg droppet ut av almen påbygg på Gand VGS, fordi "jeg skal jo aldri trenge å skrive stiler og tekster i mitt yrke, så hvorfor skal jeg nå bruke tid på dette?". Men nå sitter jeg her med stafettpinnen i den ene hånda og en kaffekopp i den andre. Får vel gi det et forsøk.

Jeg heter Anders Sund Jensen og bor på Ålgård sammen med min nydelige samboer Malin. Jeg jobber i Caverion, og har vært her litt over 5 år. Jeg jobbet hele læretiden min på service avdelingen, og etter dette begynte jeg på prosjekt avdelingen og her trives jeg veldig godt. Jeg er en veldig sosial fyr som prøver å skape et godt samhold i bedriften ved å engasjere medlemmer, noe som er viktig for et godt arbeidsmiljø. Jeg er veldig for at det skal være en bra og rettferdig arbeidsplass for alle. Jeg ble styremedlem i Caverion klubben for litt over ett år siden. Før dette hadde jeg ikke så mye kjennskap til hvilke regler og

krav vi som ansatte har i bedriften. Jeg har lært mye av å delta på forskjellige kurs og lignende i regi av El&IT, og prøver å bruke dette så mye jeg kan for å engasjere andre medlemmer også.

Det var først da jeg så at jeg kan være med å påvirke viktige saker og beslutninger til arbeiderens favør, at jeg ble virkelig interessert i klubbarbeid. Denne første perioden jeg har sittet i klubbstyret har jeg brukt mye tid på å lese meg opp på Hovedavtalen og LO-Ken. Jeg tror at flere enn oss tillitsvalgte kunne hatt veldig godt av å vist mer om hva som står i disse. Kunnskap er makt!

I fritiden min spiller jeg mye dataspill med min samboer og venner. Andre ting jeg liker som kan nevnes er film, bil-tur, politikk, musikk og en god fest.

Vil også benytte anledningen til å si God jul til alle medlemmer :-)



Får du riktig lønn for helligdagene?

Av: John Helge Kallevik

Har du fått den godtgjøring du skal ha for helligdager/høytidsdager og 1. og 17. mai?

For ordinært arbeid er helligdagsgodtgjøring en erstatning for at en ikke får arbeide. Både ved arbeid offshore og på landanlegg (arbeid utenfor bedriften/hjemmet) er det en lønnsbestemmelse.

Har du sjekket at du får rett helligdagsgodtgjørelse?

Beregning av gjennomsnittlig timefortjeneste er lik helligdagsgodtgjørelse:

All lønn og alle tillegg tas med for beregning av gjennomsnittlig timefortjeneste. Denne lønnsmassen divideres på antall timer det er arbeidet. Det er viktig å bemerke at det *kun* er timene og tilleg-

gene for fagarbeiderne som skal være med i gjennomsnittsberegningen. Lærlinger og ufaglærte skal helligdagsgodtgjørelse tilsvarende forskjellen til fagarbeidere.

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

Utrekningen skal foretas av bedriften. Klubbene skal kontrollere at utregningen er korrekt.

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

For ordinært arbeid er helligdagsgodtgjøring en erstatning for at en ikke får arbeide. Både ved arbeid offshore og på landanlegg (arbeid utenfor bedriften/ hjemmet) er det en lønnsbestemmelse. Dette betyr at helligdagsgodtgjøringen ikke bortfaller fordi om en arbeider. I tillegg kommer lønn og overtid. Det vil den gjøre hvis en arbeider på et bygg eller service ved vanlig 7,5 timers arbeid.

Offshore og på landanlegg (Landsoverenskomstens for elektrofag § 9) er en lønnsbestemmelse ved arbeid på disse dagene med samme timeantall som arbeidsplanen. Har en 12 timers arbeidsdag etter arbeidsplanen skal en også ha 12 timer med helligdagsgodtgjørelse både på landanlegg og for offshorearbeid. En skal og ha 7,5 timer helligdagsgodtgjørelse i avspasering. På landanlegg kan arbeidsdagen være fra 10 timer til 12 timer.

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

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

(også for friperioden med 7,5 timer) mens på landanlegg skal det betales helligdagsgodtgjørelse uansett hvilken dag hellig- og høytidsdagen faller på. (også for friperioden med 7,5 timer)

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

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

I statistikken har vi fra en del klubber fått oppgitte tall for helligdagsgodtgjørelsen. Det varierer fra kr 259,12 til kr 310,00 på det høyeste.

De oppgitte tallene er alle fra olje- og anleggsmiljøet. Snittet for helligdagsgodtgjørelsen blir da Kr 275,76 (Haugesund) og kr 287,53 (Stavanger).

Til orientering er snitt for laveste fagarbeiderlønn kr 235,59 for Haugesund og for Stavanger er snittet kr 242,20.

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





Av: Geir Ove Bernhoff

Det nye pensjonssystemet som ble innført i Norge i 2011 av Stoltenberg-regjeringen er et av de største klasseangrepene i moderne tid, med en stor omfordeling fra arbeiderklassen til overklassen. Til yngre du er, desto mer vil du tape på den nye ordningen.

Tanken med den nye pensjonsordningen var å få folket til å stå lengre i arbeid. Mantraet «*det skal lønne seg å arbeide*» var et dominerende salgsargument for ordningen. «Til lengre du står i jobb, desto mer penger sparer du opp til pensjon», noe som høres tilforlatelig ut, men så enkelt er det ikke: Vi kan ta et tenkt eksempel med elektriker Hansen og arkitekt Olsen som begge arbeider 42 år, og hvor vi sier begge har en gjennomsnittlig årsinntekt på kr. 450 000,-. Etter de nye prinsippene om pensjonsoppsparing skulle begge fått ut nøyaktig samme pensjon, noe de også får dersom de starter å arbeide på samme alder. Men i dette tilfellet starter elektriker Hansen å arbeide som 20-åring og går av med pensjon som 62-åring (fordi kroppen ikke takler mer), mens arkitekt Olsen stater å arbeide som 28-åring og går av som 70-åring - altså begge jobber i 42 år. Det viser seg da at det er sluttidspunktet som blir utslagsgivende, slik at elektriker Hansen får kr. 187 039 i årlig pensjon, mens arkitekt Olsen haler inn kr. 259 246,-. Begge sparer opp samme beløpet, men pengene de sparer opp etter fylte 62 år har plutselig fått mye mer verdi! Selvfølgelig vet vi at i det virkelige liv tjener arkitekt Olsen mye mer enn elektriker Hansen, slik at forskjellen i pensjonsutbetaling faktisk blir enda høyere.

Forskjellig belastning

At det lønner seg å arbeide har vi alle skjønnet, og slik har det også alltid vært. Vi får mer lønn når vi arbeider enn når vi ikke arbeider. Men slik det nye pensjonssystemet legger opp til, tar det ikke hensyn til den store belastningsforskjellen en kroppsarbeider har i forhold til en akademiker. De aller fleste elektrikerne har en utslitt kropp når de er 62 år, mens akademikeren, uten disse fysisk belastende arbeidsoppgavene, enkelt kan stå til han/hun er 67 år eller lengre. Det er her klasseangrepet har slått inn. Hvis både elektriker Hansen og arkitekt Olsen lever 20 år etter de har gått av med pensjon, vil arkitekt Olsen hente ut 1,44 millioner mer av statskassen enn elektriker Hansen, ja faktisk enda mer når du regner med den reelle lønnsforskjellen.

Ordningen snudd på hode

En av endringene i den nye pensjonsordningen som slår spesielt dårlig ut for sliterne i arbeidslivet er AFP-ordningen (AvtaleFestet Pensjon). Denne ble omgjort fra en tidligpensjon for dem som var utslitt når de var 62 år, til en tilleggspensjon som gir aller mest til dem som står lengst i jobb etter fylte 62 år. Med andre ord – ordningen ble snudd på hode, fra en hjelpepakke til utslitte arbeidstakere til en bonus for friske arbeidstakere. Ja, den ble faktisk så urettferdig at de med lavest inntekt ikke får lov til å gå av med pensjon ved 62 år, da de ikke har tjent nok til å oppfylle kravene for AFP. Dette omfatter blant annet 30 prosent av kvinnene som arbeider i offentlig sektor. Stoltenbergs salgsargument om at alle skulle kunne gå av med pensjon som 62-åringer er en gigantisk løgn!

Evaluerings 2017

Dette var tema på fagforeningens halvårsmøte den 15. november, hvor Roar Eilertsen fra Fafo gjennomgikk utslagene av pensjonsreformen, med spesiell vekt på AFP-delen.

Virkningen av den nye AFP-ordningen skal evalueres i 2017. Det er da viktig at disse sterkt urettferdige utslagene blir tatt opp, og at det kreves endringer på ordningen. For å kunne ta ut AFP må du arbeide i en bedrift som har tariffavtale og som betaler inn til ordningen. Du må også være ansatt i bedriften i det du søker på uttak av AFP. For å synliggjøre hvordan pensjonen slår ut for den enkelte har vi satt opp noen eksempler nedenfor.



Roar Eilertsen

Regneeksempler

I løpet av din yrkeskarriere sparer du opp pensjon i folketrygden med 18,1 prosent per år fra du er 13 til du er 75 år.

Dette gjelder for alt arbeid du utfører innenfor dette tidsrommet. I tillegg avsettes det 4,21 % til AFP-ordningen, noe som forutsetter at du arbeider i en AFP-bedrift syv av de siste 9 årene før du fyller 62 år. Vi tar utgangspunktet i snittlønnen til en elektriker i Rogaland på kr. 490 000,-. Videre regner vi oss ut fra en som går av som 67-åring (45 år i arbeidslivet) og en som går av som 62-åring (40 år i arbeidslivet). Et annet moment vi må ta hensyn til er levealder. SSB regner ut snittet på forventet levealder i befolkningen for hvert årskull. For personer født i 1955 har SSB regnet seg frem til at de vil leve til de er ca. 82 år. For hvert tiår regner SSB med en økning på 1 år, slik at snittet for dem født i 1965 da blir 83 år. Din oppsparte pensjonskapital deles på hvor mange år du forventes å leve etter du har gått av med pensjon, slik at en person født i 1955 med avgang som 62-åring, må dele sin pensjonsformue på 19,24 år, og 15,2 år hvis vedkommende går av som 67-åring.

Regnestykke blir da som følger:

Lønn 490 000 x 45 år i arbeidslivet, går av som 67-åring.

Pensjon fra Folketrygden: 18,1 % = 3.991.050

Pensjon fra AFP ordningen: 4,21 % = 928.305

Total pensjonsformue: = 4.919.355

Årlig pensjon blir da $4.919.355 \div 15,2$ år = 323.641

Lønn 490 000 x 40 år i arbeidslivet, går av som 62-åring.

Pensjon fra Folketrygden: 18,1 % = 3.547.600

Pensjon fra AFP ordningen: 4,21 % = 825.160

Total pensjonsformue: = 4.372.760

Årlig pensjon blir da $4.372.760 \div 19,24$ år = 227.224

Vi ser her at vi vil tape store inntekter ved å gå av som 62 åring. Dette er et dilemma for arbeidstakere med fysisk belastende jobber, hvor de fleste har problemer med å arbeide lengre enn til 62 år. Faktisk er gjennomsnittlig pensjonsalder i Norge 63 år. I tillegg er det slik at snittalderen på en elektriker kun er 79 år, altså 3 år kortere enn gjennomsnittlig levealder. Dette betyr at ordningen favoriserer dem med lengst levealder. Vi kan da si at en elektriker etter dette regnestykket avgir kr. 970.932,- av sin pensjonsoppsparing til de yrkesgruppene som lever lengre. Her snakker vi for det meste om yrkesgrupper som tjener mye mer enn oss elektrikere.

Mindre til yngre du er

Og ikke nok med det, når vi ser på de yngre generasjonene vil de tape enda mer, ettersom SSB kontinuerlig oppjusterer forventet levealder. For en elektriker født i 1994 og med samme snittlønn, vil vi få følgende regnestykke:

Lønn 490 000 x 45 år i arbeidslivet, går av som 67-åring.

Pensjon fra Folketrygden: 18,1 % = 3.991.050

Pensjon fra AFP ordningen: 4,21 % = 928.305

Total pensjonsformue: = 4.919.355

Årlig pensjon blir da $4.919.355 \div 19,4$ år = 253.575

Lønn 490 000 x 40 år i arbeidslivet, går av som 62-åring.

Pensjon fra Folketrygden: 18,1 % = 3.547.600

Pensjon fra AFP ordningen: 4,21 % = 825.160

Total pensjonsformue: = 4.372.760

Årlig pensjon blir da $4.372.760 \div 23,4$ år = 186.870

Her ser vi det mest grove eksempelet fra pensjonsreformen. 186 870 kroner, er det noe å leve av? Dagens minstepensjonssats er på kr. 183.748,-, Det skiller bare 3.000 kroner. Dette skal vi bli avspist med etter et langt og hardt yrkesliv!

Regnestykket går ikke i sammen

En forutsetning pensjonskommisjonen la til grunn for dette regnestykke, var at folk skulle stå lengre i jobb grunnet et mer inkluderende og mindre belastende arbeidsliv. I dagens arbeidsliv opplever vi snarere det motsatte. Vårt globaliserte arbeidsliv presser på med stadig hardere lavpriskonkurranse fra lavkostlandene i EU og utenfor, noe som igjen svekker våre tariffavtaler og arbeidsmiljølov. Enkle jobber som utslitte elektrikere kunne gå over på, rasjonaliseres ut av våre bedrifter. Eldre arbeidstakere presses ut av arbeidslivet før de fyller 62 år, og erstattes med billigere midlertidig arbeidskraft. Regnestykket går bare ikke i sammen. Vi sitter igjen med et pensjonssystem som er unødvendig usosialt. Med dette skaper vi en stadig større fattig gruppe pensjonister som ikke får ta del i den alminnelige velstandsøkningen i samfunnet.

Regjeringen bruker millioner til å overbevise oss om at pensjonsreformen virker. Dette er et stort bedrag. Det er derfor av aller største betydning at dere alle engasjerer dere i dette problemet, slik at vi sammen kan gjøre samfunnet mer sosialt rettferdig.

Besøk på hook-up'en til Gina Krog



Gina Krog er en produksjonsplattform som nå er plassert sentralt i Nordsjøen på et flatt område med sandgrunn 115 meter under havoverflaten. Det er en ca. 55 minutters tur med helikopter ut til installasjonen, og der Aker Solutions arbeider med å sette dette sammen til et godt produkt for kunden. Kunden er DSME og operatøren blir Statoil, når olje kommer på dekk. Planen for dette er foreløpig i slutten av mars.

Gassen som produseres på Gina Krog sendes i rør til Sleipner og videre for salg gjennom rørledningen Gassled via Kårstø. Det er en egen flyter for Olje transporten fra feltet.

Når det gjelder direkte arbeidsomfang for EIT fagene opp mot Hook up'en, så er det slik at de første arbeidslagene reiste ut sammen med boliggriggen «Floatel Endurance» i august, og bemannet oppover i gjennom hele september. Planene slik de ligger nå, er å begynne nedbemanningen i fra februar og ut mars. Det som er litt usikkert, er om det vil bli mer «Carry over work» en det som er tatt med i planene, men dette vil vi ikke vite noe særlig mer om før i løpet av desember måned. Det planlagte og jobbsatte arbeidet innen EIT fagene er på rundt 70000 timer, der det i skrivende stund er utført ca. halvparten (35000 timer) I tillegg til disse timene, leverer vi personell direkte til DSME/Statoil på commissioning (Ferdig-

stilling). Det er og flere av våre medlemmer som er i ledende stillinger i prosjektet.

Jeg som klubblleder for EIT klubben i Aker Solutions reiste ut til prosjektet helgen 19-20 november for å sjekke ut hvordan medlemmene har det ute i havet, samt ikke minst avholde medlemsmøte både for dag- og nattskiftet. Jeg ble godt tatt i mot på Floatel Endurance av kjekt personell, samt vår P-HVO som var til hjelp for meg i starten. Det er viktig å kunne treffe medlemmene også der de arbeider, slik at vi i klubben kan få direkte tilbakemeldinger fra dem. Jeg må innrømme at jeg savner litt det å reise ut offshore, slik jeg gjorde tidligere, men det største savnet er vel det å kunne ha avspaseringen, som nå er på 4 uker. Det er slik at vi får noen tilbakemeldinger om bekymringer fra medlemmer etter alle nedskjæringer og besparelser i kontrakter og ikke minst på modifikasjoner og vedlikehold. Det vil aldri bli innrømmet, men spørsmålet om økonomien kommer foran HMS kommer stadig oftere, spesielt etter den tragiske helikopter ulykken på Turøy.

Men tross disse bekymringene er det meget oppløftene å registrere at det er meget god stemning blant arbeidskollegaene, og arbeidsmoralen er upåklagelig, selv om mange har vært permittert i lang tid, og at noen i tillegg er midt i en oppsigelsesprosess. Jeg fikk treffe 50-60 av våre medlemmer der ute fra alle våre 3 avdelingsklubber (Bergen, Stavanger og Midt Norge), og er veldig stolt over å få lov til å representere denne oppegående gjengen.

NB: Skal og ut en tur på besøk før jul, som er planlagt til helgen den 17. – 18. desember.



God stemning på julemøtene

Av: John Helge Kallevik og Geir Ove Bernhoff

God stemning på julemøtene!

Fagforeningen avholdt sine tradisjonelle julemøter i Haugesund og Stavanger. Møtet i Haugesund ble avholdt fredag 25. november mens julemøtet i Stavanger ble avholdt fredag 2. desember.

I Haugesund ble julemøte avholdt i Thon Saga Hotell sine lokaler, intime og fine lokaler. Maten var som vanlig god. I Haugesund møtte 41 medlemmer.

I den tiden hvor julemøtene avholdes er det alltid en del bedrifter som har julebord eller andre tilstelninger. Derfor er det alltid stor usikkerhet på hvor mange som deltar på møtene.

I Stavanger møtte det 101 festglade medlemmer på Folkets Hus. Her er det lange tradisjoner med julemøtene, hvor klubbene samler sine medlemmer for å delta i flokk.

Begge plasser ble det servert god mat og med god drikke.

Leder Øivind Wallentinsen holdt en kort informasjon om dagens situasjon.

Julemøtene er en god anledning for å informere medlemmene om dagens situasjon i bransjen og samfunnet for øvrig. Julemøtene er en god plass for medlemmene til å treffe arbeidskamerater og fagforeningskollegaer. Det blir det god drøs av.

Leder kom inn på følgende forhold:

Verving

Vi er nå 1902 medlemmer i fagforeningen, 12 mindre enn samme tid i fjor.

Det er ei vanskelig tid med nedbemanninger og permitteringer. Slik sett kan en si medlemstallet er



Øivind og Trond lodder ut fenalår.

stabilt. Det verves jevnt og trutt. Han oppfordret alle til å verve, tilby medlemskap i klubb og fagforening til alle. Organisere, engasjere og vær aktiv.

Konsekvensutredning i Lofoten, Vesterålen og Senja

Det er en del diskusjon i forbundene om olje- og gassutvinning. Det er en del forbund, også EL og IT Forbundet, som har sendt inn forslag om varig vern av disse områdene. Dette standpunktet tas før det er foretatt en konsekvensutredning slik lovgiving krever. Vi i fagbevegelsen vil i alle saker ha fakta på bordet før beslutning tas. I denne saken vil altså en del forbund ikke det. Hvis standpunktet er varig vern av disse områdene må vi regne med at det betyr at det ikke skal åpnes nye felt. LO sitt Handlingsprogram (det gjeldende) går inn for konsekvensutredning. Situasjonen i bransjen tilsier konsekvensutredning som på sikt gir ny optimisme og flere arbeidsplasser. Det oppfordres til å bruke LO sin medlemsdebatt – Si din mening!

Evaluerings av AFP

I tariffoppgjøret i 2008 ble AFP endret. Den skal evalueres i 2017 og mest sannsynlig vil det foreligge krav til forbedring i oppgjøret i 2018. Endringene som må foretas er at alle må kunne gå av når de er 62 år. Kravet må være at de som går av som 62 åringer må ha pensjon som om de gikk av som 67 åringer. Det må gis et livsvarig tillegg slik at de ikke taper sett i

forhold til de som går av senere. Slik det er nå så kan man jobbe like mange år, men den som begynte å jobbe tidlig taper utrolig mye sett i forhold til en som starta sent å jobbe. Det må også gå an å kombinere AFP og uføretrygd. Det må også gjøres forbedringer for de som blir oppsagt mellom 55 og 62 år. De havner uforskyldt opp i det og mister AFP tillegg på grunn av de ikke finner en ny tariffbundet bedrift å jobbe i.

Syssettingssituasjonen

Det er fortsatt oppsigelser i fylket. Det skal være en rettsak i mars for 2 medlemmer. Mulig avklaring i rettsmekling i februar. Vi har bistått et medlem med å få tilbake helsesertifikatet. Han fikk medhold og kan reise offshore igjen.

Det arbeides for at lokale bedrifter skal benyttes ved tildeling av tunell kontrakter. Det er akkurat blitt kjent at både Roxel og Bravida har fått betydelige kontrakter på tunell.

Ved innleie må produksjonsbedrifter prioriteres fremfor bemanningsbyråer. Det er viktig å nevne at innleie skal drøftes og avtales.

Noen har alltid for lite arbeid og medlemmene kan leies ut. Klubbene må samarbeide. Minner også om målet – Faste ansettelser fremfor innleie.



Ja, noen vant til og med en paraply

Det har vært eksempler på at medlemmer har skrevet under på gjennomsnittsberegning av arbeidstid i arbeidsavtalene. Dette er ikke å anbefale. Normalarbeidsdagen er 7,5 time pr dag. Utover dette er det overtid.

FEK- Forskriftene

Vi ber om tips om ulovlige elektroinstallasjoner. Det kan være nye bedrifter som ikke har installatør (faglig ansvarlig)

I tillegg kom han inn på følgende saker:

- Målerbytte i Lyse
- Fagprøve etter 75 % av læretiden – Dette er stoppet i fylket
- LO sin medlemsdebatt

Trekning av årets verver

I Haugesund og Stavanger ble årets ververe trukket. Trekningen ble foretatt blant de som hadde vervet i både Haugesund og Stavanger. Et vervet medlem betydde ”et lodd”. Til flere en hadde vervet til flere ”lodd” hadde en i trekningen. I Haugesund ble det

Marek Formela fra Vassnes Engineering som ble den heldige vinneren, mens det i Stavanger ble Stein Roar Thomassen fra Rønning Elektro. Trond Sæle mottok gaven på vegne av Stein Roar.

Vi gratulerer begge to :-).

Gaver og utlodning

Som vanlig var det mange gaver til utlodningen. Fagforeningen gav som tidligere år fenalår til utlodningen, engros bedriftene leverte gaver og tillitsvalgte hadde fått gaver fra sine bedrifter til utlodningen. I Haugesund var det kun en bedrift som gav til utlodningen. Klubbene, både i Stavanger og Haugesund, stilte med flere gaver enn tidligere.

Følgende kom med gaver i Haugesund

Bedriftene i Haugesund

Det var kun Jatec som stilte med gave.

Engrosbedriftene

Som vanlig stiller alltid Ahlsell og Elektroskandia opp



*Øivind Wallentinsen overrekker Stein Roar Thommassen fra Rønning Elektro reisegavekortet på kr. 10 000,-.
Foto: Geir Ove Bernhoff*

med gaver.

I tillegg kom det gaver fra Abiko Norge, Tess og Venotech. Disse gavene hadde Alf Roald Helvik ordna med.

Stor takk til engros bedriftene.

Thon Hotell Saga:

De kom med et gavekort på en middag.

Sparebank 1 i Haugesund

Sparebank1 SR Bank i Haugesund hadde ikke noen gaver å gi oss i år.

Klubbene

Fra klubbene fikk vi i år flere gaver enn før.

Aibel

Jatec

Helgevold i Haugesund

Caverion i Haugesund

Følgende kom med gaver i Stavanger

El & IT Klubber

Aker Solutions-klubben

Aibel-klubben

Rønning-klubben

Cofely Fabricom-klubben

Firma og grossister

Apply TB Stavanger, Sparebank 1, Caverion Stavanger, Bravida, Rønning Elektro, Swire, Apply Sørco, Nexans, Onninen, Elektroskandia og Solar.



Laurits Slåttebrekk

Terje Hansen



Konferansens tema var «Verdiskapning i Nord»

LO` Olje- og gassutvalget avholder en konferanse årlig. Her samles tillitsvalgte lokalt, i forbund og LO. I tillegg deltar myndighetene, Norsk Industri, NHO og representanter fra Regjeringen og fra noen av de politiske partiene på Stortinget. Fra EL og IT Forbundet var det påmeldt 19 deltakere. Av disse var 5 tillitsvalgte fra Rogaland.



Av: John Helge Kallevik

Konferansen ble avholdt over 2 dager i Bodø. Fra Rogaland deltok Leif-Egil Thorsen, Lauritz Slåttebrekk, John Helge Kallevik og Terje Hansen. Ordføreren i Bodø ønsket oss velkommen til Bodø og velkommen til debatt om å flytte olje- og gassproduksjon nordover, blant annet om Nordland 6 utbyggingen.

Olje- og gassutvalgets leder, Frode Alvheim, åpnet og ønsket velkommen til konferansen.

Som vanlig i åpningen satt han fokus på noen problemstillinger som har skjedd opp til konferansen. Det har vært et krevende år med både hendelser og ei helikopterulykke med dødsfall. Han ba spesielt Petroleumstilsynet og Statoil sette fokus på sikkerhet. Frode var også inne på å få opp aktiviteten for å få folk i arbeid og ivareta kompetanse. Han minnet om at norsk sokkel er som et laboratorium som skal være drivende for teknologisk utvikling og redde klodens klimautfordring.

Første tema i konferansen:

Ressurssituasjonen med fokus på nord områdene:
Bente Nyland – Direktør i Oljedirektoratet.



Bente Nyland, direktør i Oljedirektoratet.

Hovedtema er ressursutnyttelse i nord.

Det er positivt at oljeprisen går oppover. Oljedirektoratet sin jobb er å påse at produksjon og utnyttelse opprettholdes. Kostnadene er gått ned fra 2014 ned til 2018, men kostnadene skal gå noe opp igjen. Direktoratet er bekymret for at kostnadskutt

går utover sikkerheten og ressursutnyttelsen.

På norsk sokkel står det igjen over halvparten av ressursene. 47 % av ressursene er levert. Uoppdagede ressurser er på 20% og reservene er på 22%. De venter høy aktivitet. Det kommer flere utbyggingsplaner. De uoppdagede ressursene finnes i Barentshavet, Norskehavet og Nordsjøen.

Det store område som er et stort stridstema er Lofoten og Vesterålen. Det er ikke spesielle forhold som skulle være en hindring for drift. Forhold til fisk og andre næringer blir nok de største utfordringer.

Det er planlagte store utbygginger i Norskehavet, blant annet Njord, Kristin, Heidrun og Åsgard. Åsta Hansteen er under utbygging og skal starte opp 2018.

Etter 45 år med olje- og gassutvinning er mindre av halvparten av ressursene på norsk sokkel

Neste tema:

Sikkerhet og beredskap i nordområdene

Anne Myrhvold fra Petroleumstilsynet.

Det er kostnadskutt og det er uønska hendelser. Alarmen gikk når de leste statistikken. Statistikken viste feil retning på de uønska hendelsene. De siste uønska hendelsene har vært alvorlige. Statoil har vært på teppet hos petroleumstilsynet. Spørsmålet er om det er det kobling mellom kutt og hendelser? Vi bare spør? (red.

anmerkning) Dette må ses under ett. Det er selskapene som har ansvar. De som kutter kostnader må ha kontroll på hele HMS bilde og sørge for at det ikke går ut over sikkerheten. Petroleumstilsynet må være klare og handlekraftige, pålegge selskapene tiltak ved minste snev av mistanke om at kuttene går på bekostning av sikkerheten. (red. anmerkning)



Anne Myrhvold, direktør i Petroleumstilsynet.

Gransking

PTIL har granskninger i 2016. Gasslekkasje Kårstø, Brønnkontroll Visund, Goliat og personskafe, Songa Endurance og brannen på Statfjord A.

Viktig å ivareta varslene og passe på verneombudene som står midt opp i dette.

Nordområdet

Hun viste til Stortingsmelding nr 36. Viktig å ha forstått hva som møtes av utfordringer i værhold og andre risikofaktorer kunnskaper.

7 prosjekter i nord område prosjektet.

Samarbeid, egne boreinnretninger, is og snø, menneskelig yteevne, konstruksjonssikkerhet, alternative transport/evakuering, vinterisering.

Noen av disse prosjektene avsluttes i år, mens andre går videre inn i 2017.

HMS utfordringer i nordområdene ved Henrik Fjellsbø, HMS rådgiver i Industri Energi.

IE har i lang tid vært aktivt i debatten og stiller seg relativt positivt til utbygging i nordområdene. Det må også være noen kriterier. Det er ikke nytt med arbeid i nordområdet. Kunnskap er viktig. IE har vært med i 2 prosjekter. Det er gjort med det russiske Oljeforbundet. De så på regelverk i fellesskap. De fant forskjeller, blant annet i styringssystem og 3 partssamarbeid. Det fremkom en del forslag, blant annet felles regelverk og samhandling med styringssystemet, opplæring av personell. De har også vært deltakere i PTIL sine grupper.

Han siterte AML sitt formål – Psykisk og fysisk arbeidsmiljø – Trygge og gode forhold. Dette krever at oljeselskapene etterlever dette.

Arbeidsmarkedspolitik og tiltak mot økende arbeidsledighet ved Arbeidsminister fra Høyre Anniken Hauglie.

Hva gjør Regjeringen for å holde ledigheten nede? Vi arbeider i den viktigste motoren i Norge.



Arbeidsminister Anniken Hauglie.

Dårlig lønnsomhet og lav oljepris. Det påvirker hele arbeidslivet. Akkurat nå er det flere ledige stillinger, lavere ledighet. Økt etterspørsel etter arbeidskraft. 12 000 flere sysselsatte i siste kvartal. Nedgangen vil forsterke seg i 2017 og 2018. Møre og Sogn og Fjordane har høyere ledighet. I Rogaland er det nedgang. Resten av landet er det nedgang i ledigheten. Brutto er ledigheten 3,5 %. Mye bidrar blant annet svak kronekurs og lav rente. Også ekspansivt statsbudsjett.

Sverdrup har bidratt til å kunne bidra for å få ned ledigheten. Kystvakt vedtak og innsats gjennom stats-

budsjettet. De satser på de som mister læreplassen sin både i læretid og etter læretid. De satser på veg og bane. Permitteringsregelverket ble endret i tariffoppgjøret 2016. Kompetansen forsvinner uten permittering. Er det lenger permittering svekkes det at folk søker annet arbeid. Folk må vurdere å skifte arbeid og bransje også å flytte til andre deler av landet. Stor etterspørsel etter både ingeniører og fagarbeider. Det avholdes jobbsøkerkurs i NAV regi. 9 milliarder kroner er foreslått til arbeidsmarkedstiltak. Viktigst er nye arbeidsplasser – Viktigere enn ledigheten.

Hun kom inn på sikkerhet innen olje- og gassnæringen. Bekymret for at ansatte sliter under både nedbemanning og varsling. Hun så opp til tillitsvalgte og LO for å bekjempe useriøst arbeidsliv.

Hans Christian Gabrielsen, Nestleder i LO.

Tema er ledighet og arbeidsmarkedstiltak. Han viste til kutt i arbeidsmarkedstiltak. Regjeringen kutter!

De skal vente til mai 2017. Det som virker er tatt bort. En burde ha økt innsatsen. Finanspolitikken har virket sier Regjeringen. Si det til de som har mistet arbeidet og arbeidstakerne som kommer til å miste det. Statistisk Sentralbyrå advarer mot en rekordhøy ledighet.

Langtids ledigheten har økt med 15 000 siste året. Den biter seg fast på et høyt nivå. Det er ikke registrert mindre ledighet med lav rente og lav krone.

Skaping av jobber er viktig for full sysselsetting. Regjeringen Stoltenberg skapte flere jobber (2005 – 2013 35800) mot Solberg sitt resultat er 24 700.

Vi taper selv i forhold til Sverige – De skaper mer arbeidsplasser enn oss. Det er ei tikkende trygdebombe hvor mange går langtidsledige uten rettigheter etter en stund. Mange har starta arbeid uten å få gjort ferdig utdanningen sin. En trenger en kraftig kompetanse reform for å få opp det totale kompetansenivået.

Tiltakene må være mye større. NAV sine ressurser burde vært styrket. Det mangler ressurser for oppfølging av enkeltpersoner. Dermed kan ikke den enkelte få oppdateringer.

Utsiktene for oljeutvinningen. Vi har en solid næring. Desideret viktigste næring. Det må ikke være tvil om næringen fremover. Vi trenger fagarbeidere og ingeniører til å ta alle investeringer og sikre velferden.



LOs nestleder, Hans Christian Gabrielsen.

Han var bekymret for pengebruken. Siste avdrag på utenlandsgjelden. Siste avdrag ble betalt i 1996. Med den takten så var vår formue brukt opp på 27 år. Det Regjeringen gjør nå av pengebruk – Skatte-kutt – Det er ikke god motkonjunktur politikk. Selv Finansdepartementet har ikke tro på det.

Under debatt/spørsmål ble både endringene i Arbeidsmiljøloven debattert (midlertidig ansatte – Målretta arbeid). Skape arbeidsplasser – Med denne regjeringen – Det vil ta rundt 30 år. Dette vil da bli masseledighet lenge med denne Regjeringen.

Midlertidigheten har økt med 25 000 nye. Dette var bestilt av Regjeringen.

Terje Hansen tok opp de vedlikeholds kontraktene. Ingen vet hvor mange ansatte som trengs da det ikke er innhold i kontraktene. Regjeringen burde vært på for å få folk i arbeid. Riggene ligger gjemt i fjordene. De burde ligge ved kai ved Aker Brygge.

Hva kan partene gjøre i sammen for å sikre en videre utvikling i olje- og gassnæringen? Stikkord : Lær-linger, konkurraft, ut-danning, sysselsetting, klima og omdømme.

Innledning ved Karl Eirik Schjøtt Peder-sen, Norsk Olje og Gass.



Direktøren i Norsk Olje og Gass, Karl Eirik Schjøtt Peder-sen.

Stor påvirkning hva politikerne har snakke ned næringen. Det store klimaskifte skal næringen legges ned og vi skal bygge noe annet. Verden trenger energi. Kun 18 % av energibehovet dekkes av vannkraft. Rundt 9 milliarder mennesker i 2050. Vi trenger stor energiproduksjon. Da må det spares på den energien som er. Den må effektiviseres. Hva brukes Olje til? Alle vet det brukes til personbiler og annen transport. Det blir økt tungtransport på land og sjø. Grunnen er at det vil bli mer handel i verden.

EL biler lages av kull. El biler vil øke. Tilgjengelig med strøm i Norge og økningen kommer nok her.

Frode Alvheim

Han viste til Norne, Skarv og Goliat. Alle er i produksjon pr nå. Omsetningen er rundt 60 milliarder kr pr år. Olje- og gass eier folket. Laks og fisk får ikke Staten selv om det er folkets eiendom. Svenskene har ikke olje og har heller ikke noen næring som er i nærheten av inntekter vi har fra olje- og gass.

Nye funn og de som er der fra før er Melkøya, Go-

liat, Aasta Hansteen, Norne og Skarv. En må ha full trykk på Lundin på Alta /Gohta og Johan Castberg.

2016 Oljefondet er på 7000 mrd kroner. 225,6 mrd i Statsbudsjettet 2017. 193 mrd i eksport av offshoreteknologi.

Tor Arnesen, administrerende direktør Norske Shell.

De var med på Troll, Draugen og Ormen Lange. Draugen hadde en levetid på 17 år. Nå til 2024. Ut-vinningsgrad over 70%.

Er med også på Åsta Hansteen. Den gassen skal inn til Nyhamna. Den skal være ferdig 2017. Eksport til UK skal inneholde flere leverandører. Han skrøt av samarbeide med LO Anlegg. De har arbeidet godt i lag for et godt HMS arbeid. De bidro med 10,5 mrd kroner til den norske velferdsstat.

Stein Lier Hansen, direktør i Norsk Industri

Han var ikke så bekymra for fremtida. Alle politikere snakker om omstilling, men de vet ikke hva de snakker om. Alle vet jo at de vil ha velferd. Da må vi ha olje- og gass. Ingen kan konkurrere med næringen. Styrken til Olje- og gass er utvikling av teknologi. De ble også tatt i bruk med bakgrunn i at det er investeringer i næringen.

Det er bærekraft for oppdrett og andre næring. Innovasjon og ny teknologi er grunnlag for fremtidens industri. Samarbeid med staten for gode rammebe-tingelser. For å ta i bruk god forskning. Teknologi vil løse alle utfordringer på klima verden trenger. Dette for det energi behovet en befolkningsvekst til 9mrd om 50 år.

Sokkelen vår er teknologilaboratorium. Hydrogen produksjon på Mongstad, fjernstyring, automatisering, olje og gass, maritim og havbruk.

Jørn Eggum, leder i Fellesforbundet

Jørn viste til at industriarbeideren er de som har om-stilt mest. Tenk på teko og papir? Det er nesten ingen igjen som lager klær eller papir.

Petroleumsindus-trien har vi langs hele kysten. I tillegg en fantastisk natur. Man-ge vil ha stopp på ut-slipp innen 2050. Da tar de ikke hensyn til Sverdrup som er be-regnet til å produsere til 2070. Norsk leve-randørindustrien er konkurransedyktig og utviklende for teknologi.



Jørn Eggum, leder i Felles-forbundet.

Vindmøller/havvind utenfor kysten av Skottland. Kompetansen må ivaretas og utvikles. Et lite mindretall på Stortinget vil legge ned hele sokkelen. 122 representanter på Stortinget er nok til å vedta konsekvensutredning. Men de samme 122 kan endre lover hver eneste dag.

Nordland og Troms er nokså lik Nordsjøen og Norskehavet. Altså er ikke det kritisk og vil ikke stå i veien for fisk og reiseliv.

Hva kommer LO Kongressen til å vedta i 2017. LO er ikke et politisk parti men en organisasjon for framtidsutsikter for medlemmene i hele industrien. Han foreslo et omforent forslag for å ivareta arbeidsplassen og et godt vedtak om konsekvensutredning for Nordland og Troms.

Forsvant håpet om næringsutvikling i nord med en lav oljepris?

Konserndirektør Arne Sigve Nylund innledet under punktet. Han var klar på at Statoil tar det ansvaret de er satt til. Han pekte på at Staten og myndighetene måtte også stille med gode rammebetingelser. Også vi som fagbevegelse måtte bidra i dette samspillet.

Han mente at det var viktig med omstilling og kostnadskutt. Nå er de nede på en kostnad som har en oljepris på 45 dollar fatet. Castberg har en kostnad på 80 dollar pr fat.

Endelig beslutning blir tatt i 2017. Hvor skal den bli lagt er ikke avgjort. Det arbeides med Melkøya og andre.

Noen tegne et svart bilde av utsikten for olje og gass. Det er tatt beslutning på 280 milliarder kroner. Til sammenligning er kosten på F35 fly på 35 milliarder kroner. Han mente at hvertfall 70% faller på norske leverandørene.

Sikkerheten og hendelser:

De gransker hendelsene nå. Det skal ikke være en sammenheng mellom kostnadskutt og ivaretagelse av sikkerheten.

Satsning i nord:

Verden trenger energi. En mer velstående befolkning. Kull må ned mens det må økes produksjonen av fornybar energi. Olje- og gass kommer til å produseres i lang lang tid fremover.

Han hadde to lignelser: 1. Stripp en el bil for plast så er det ikke mye igjen av den bilen, 2. Siste nordmann som vant på treski var i 1974. Etter det er det ski bygget på oljeprodukter.

Han viste også til sykehus og det som brukes av verk- tøy / medisinsk utstyr.

Nordland 6 og 7 samt Troms 2:

Kan det være sameksistens mellom turisme, fisk og olje- og gass? Hans klare svar var at det kan en, men det krever et godt samarbeid.

Han takka for godt samarbeid spesielt LO. Han var glad for å kunne overlevere en PUD til Statsråden, da i sammen med partnerne.

Overlevering av PUD – Kari Trestakk overlevert til Statsråden Tord Lien. Representanter fra partnerer.

LO-leder, Gerd Kristiansen

Utbygging av Goliat er bra. Aasta Hansteen kommer. Bra med PUD for Kari Trestakk. Funnet var i 1986.



LO-leder Gerd Kristiansen.

Teknologien har gjort at det kan bli lønnsomt. Det er viktig at vi får norske leverandører. Terminalen må på plass. Skipa må være norske båter med norsk mannskap og norske lønninger.

Utslippene må ned, men å skru igjen oljekranene er ikke en del av løsningen. Vi skal være en del av løsningen men det må være i transport. Nord Norge må også tas i bruk. Kongressen vil være viktig for det videre arbeidet. 25 forbund må finne løsninger og kompromisser som kan gjøre at vi får en fornuftig oljeutvinning i nord.

Handel og Kontor må ha ei stor stemme når det gjelder søndagsåpne butikker, Fagforbundet må ha ei stor stemme når det gjelder privatisering og krav på heltidsstillinger. Da må også de vise respekt for olje- og gassnæringa. Det er faktisk de som skaffer maten på bordet.

Olje- og energiminister Tord Lien:

Han støtta fullt ut Gerd sitt innlegg som var klar om at det ikke skulle være slutt på investeringer selv om oljeprisen gikk ned.

Det er viktig med langsiktig og stabil petroleums- politikk. Her har LO deltatt i fortid, i nåtid og i frem- tida. Dette presiserte han. Da er det vel grunn til å tro at vi blir hørt og. 23. runde er tildelt nå, dette over 20 år siden. Stor enighet på Stortinget omkring satsingen. Det er bedre med 50 dollar fatet enn 27

dollar. Det er kommet 4 PUDer etter sommeren. De er av verdi på 5 milliarder hver seg. Hydro Karmøy sin pilot kommer på 5 milliarder. Castberg vil gjøre at den arktiske gassen knyttes til europeisk gasslinjen.



Olje- og energiminister Tord Lien.

Leder av Arbeiderpartiet, Jonas Gahr Støre

Må satse på en helhet fra havet. Olje- og gass, fisken og mineralene. Vi har kunnskapen og demokratiske prosesser. Kloge beslutninger basert på kunnskap. Omstilling er ikke at folk mister jobben men at det skapes nye. Ikke som denne Regjeringen som ikke evner å skape nye arbeidsplasser. Han viste til Skanska i Sandnes som leide fra Veidekke hvis de mangla folk. Det er riktig bruk. Etterspørsel etter mat og energi vil øke. Dette er mulighet for hele industrien. Vi lever i energi alderen.

Han mente at Statsråden ikke tar klimaet på alvor. Han nevnte det ikke. Kull er det verste.

Utredningen om Nordland og Troms er lagt bort av Regjeringen før Tord Lien ble statsråd.

Regjeringen har lovet Venstre og KRF at det ikke skal konsekvens utredes i inneværende perioden. CO2 fangst må komme i gang. Naturen kan snart ikke ta i mot mer.

Svar på spørsmål fra debatten:

Kull og rensing: Det er forretningsmulighet for fangst og lagring på sokkelen. Gode verdikjeder.

Kunnskapsbasert samfunn er det i dag – Dette må utvikles. Sikre arbeidsplasser – Det beste våpenet er utvikle arbeidsplasser – Det må ligge i bunn at det skal være trygge arbeidsplasser.

NHO: Vil ha faste ansettelser. Må ha fleksibilitet som midlertidige. Ville har midlertidighet også innen

kjernevirksomhet. Unge må ha mulighet til å komme inn i arbeidslivet.

Nå vil Statoil ta sitt ansvar større med å utøve påse ansvaret sitt.

Tilslutt avsluttet Frode Alvheim konferansen.

Takket for fremmøte. Geir Myrflott LO/IE er den nye nord område tillitsvalgte. Tidligere har han vært LO Koordinerende i Mosjøen, Kårstø og Gardermoen.

Takket for den jobben nordlandskontoret har gjort.

Tenk å få en PUD overlevering – Det tar vi gjerne flere av ved neste konferanse.

Flerbruksfartøy – Det blir tatt med arbeidsministeren til uka.

Det er flere beslutninger om utbygginger, og det må fortsette.

Vi må ha kunnskap om sokkelen også i nordområdet.

Vi trenger den rette beslutning – Utbygging!

Ivar Åsen



Av: Reidar Skjold

Ivar Åsen er en ny plattform på Utsirabøyden som det er ”hook up” på i disse dager. Arbeidet generer mye arbeid for vårt personell innen EIT – fagene (Elektro Instrument Telecom). Aibel har ca. 60 stk. innen elektrofagene i rotasjon. Dette utgjør 180 personer til sammen.

En del av våre lokale montører blir i disse dager demobilisert på Ivar Åsen for å jobbe på den gigantiske plattformen Johan Sverdrup i Haugesund. De erstattes av personell fra Aibel DK. Fra medio jan. går bemanningen ned. Flotellet skal etter plan være der til 22 jan. Etter denne datoen er det lite sengekapasitet.

Operatør for plattformen var Det Norske (delvis Røkke-eid) Etter sammenslåing med den norske del av BP heter selskapet Aker BP. Aker BP sin eierandel er nesten 35, 5% mens Statoil har 41,5 % og andre selskaper resten.

Modulene på plattformen ble løftet på plass av Sai-phen. Havdybden er ca. 112 m. Strøm får en fra den nye naboplattformen Edvard Grieg. Om en vil, kan en laste gratis ned APP for å følge utviklingen på plattformen.

Forventet produksjonstid er 20 år. Hovedkontoret til Aker BP er i Trondheim. Plattformen er bygd i Singapore og transporten til Utsirahøyden tok ca. 1 mnd. Aibel har ”hook up” arbeidet og vi hadde noe personell i slutfasen i Singapore innen ulike faggrupper. Arbeidet offshore startet i juli. Det forventes at noen Aibelansatte blir på plattformen til sen vinteren.

Flesteparten av all personell (ca. 450) bor på flotellet Zephyrus. Flotellet er forbundet med plattformen

via en gangbro. I høst har været vært bra med lite frakopling. Ved bølgehøyde på ca. 7 m må gangbroen tas vekk og dermed blir alle personer som bor på flotellet forhindret i å jobbe.

Første milepæl var å klargjøre boligdelen. Denne ble tatt i bruk 25. september, det var noen dager etter plan. Neste milepæl var at alt varmt arbeid på plattformen skulle ferdigstilles, dvs. alt sveising og skjærebrenning innen 16 nov. Milepælen klarte Aibel å oppnå. 3 milepæl er å få olje på dekk 1. des. Datoen er avhengig av godt vær i forkant pga. (flyttbare) boreplattform Maersk må ha 48 timer med lite bølger. Krav til bølgehøyde er på 1 m. Avstanden mellom midlertidige boreplattform og Ivar Åsen skal være ca. 6 - 7 m. Dette medfører små marginer og derfor kan dato endres. Utsiktene for å få olje på dekk var flyttet til 6 des. når undertegnede reiste fra Ivar Åsen.

Mottoet er at ingen jobber haster sånn at det går utover sikkerheten. Boreplattformen skal være på feltet i ca. 1 år for å bore nye brønner og fjerne pluggene i forborete brønner. Nå jobber en for å ferdigstille prioriterte systemer som må være i orden i en drifts situasjon.

Gledelig er det og at Aibel kan sysselsette sitt electropersonell grovt sett fram til år 2020.



Av: Lauritz Slåttebrekk

27. til 29. oktober var 22 engasjerte ungdommer samlet til ungdomskurs på Quality Hotell Residence i Sandnes. Her lærte de om hvorfor vi er organisert, fagbevegelsens historie samt rettigheter og plikter i arbeidslivet. Vi hadde også en ansatt fra Sparebank 1 som kom for å snakket om LO-favør fordelene.

Kursdeltakerne fikk også øve seg på å lage en tale og fremføre denne fra en talerstol, noe mange synes var skummelt, men en nyttig øvelse. Vi snakket også om Sosialdumping. I den forbindelse fikk vi besøk av A-KRIM gruppa. Dette er en gruppe bestående av personer fra blant annet Arbeidstilsynet, Politi, Skattekontoret, Kemneren, Brannvesen og NAV.

Vi snakket også om ungdomsarbeid, både lokalt i EL og IT forbundet og LO, men også sentralt. Til dette hadde vi EL og IT forbundets ungdomsleder, Dagfinn Svanøe, på besøk for å fortelle om den sentrale ungdomsaktiviteten vi har.

Rundt mars måned 2017 blir det arrangert et nytt ungdomskurs, med en påfølgende ungdomskonferanse (som er noe nytt vi skal prøve ut). Her er ikke programmet helt klart, men jeg kan si at det blir et bra og lærerikt program, hvor det blant annet skal bli mulig å "grille" politikere i forbindelse med neste års valg.

ANGREP PÅ TILLITSVALGTE OG VERNEOMBUD



AV: GEIR OVE BERNHOFF

Artikler om angrep og mobbing av tillitsvalgte og verneombud er noe som ofte går igjen i Samleskinnen. Dette burde være helt unødvendig, særlig i et gjennomregulert demokrati som Norge. Men dessverre opplever vi en avdemokratisering av mange arbeidsplasser, hvor lojalitet betyr å ikke stille spørsmål til ledelsens måte å styre bedriften på, selv om dette bryter med lov- og avtaleverk.

Dette problemet blir spesielt tydelig i disse økonomiske nedgangstider, hvor enkelte bedrifter legger stort press på de tillitsvalgte til å godta nedsetting i lønn, arbeid uten betaling (det vi kaller slavearbeid), ingen overtidbetaling eller diett, ulovlige arbeids- tidsordninger og så videre. Målet til disse bedriftene er selvsagt å øke sin konkurransekraft gjennom lønns- dumping og andre ulovligheter. Ledere i slike bedrif- ter går heller ikke av veien med å sette ansatte opp i mot tillitsvalgte for ytterligere å øke dette presset.

Maktbehov og arroganse

I en tidligere artikkel i Samleskinnen skrev vi om nye amerikanske ledelsesmodeller som innføres i norsk næringsliv, der strukturen er en sterk og «diktatorisk» toppledelse hvor alle skal, uten diskusjon, gjennom- føre det ledelsen bestemmer. Denne type ledelses- struktur vil nødvendigvis fremelske en narsissistisk lederkultur som preges av maktbehov, arroganse og

nedlatende holdninger. En slik ledelsesform beskrives av Arbeidstilsynet som en destruktiv ledelse.

Ren psykologi

Som vi alle vet er våre bedrifter avhengig av god av- kastning. God avkastning skapes ikke på børs eller i styrerommene, ei heller gjennom makt(mis)bruk. En god (og sunn) avkast- ning skapes gjennom fornøyde medarbeider, medarbeidere som blir satt pris på og som føler seg rettfærdig behandlet. Medarbeidere som blir inkludert i et godt ar- beidsmiljø. Medarbeidere som er stolte av jobben og faget sitt, og som derfor ønsker å yte det beste for sin bedrift og sine kunder. En god leder er en som ser på de ansatte som sine kollegaer, og som er opptatt av å

Makt handler ikke om å dominere og bestemme over andre, men er en mulighet til å få til noe positivt.



gjøre sine kollegaer bedre.

Dette er ren psykologi! Hvordan får du dine barn til å yte bedre på skolen? Hvordan skal du få det best mulig sammen med din ektefelle? Ved å kjeft på dem? Bestemme over dem? Å innta en ovenfra og ned holdning? Av å egentlig være mest opptatt av deg selv? Eller kanskje ved å samarbeide med dem, verdsette dem, støtte dem? Svaret gir seg selv. Det er samarbeid som har løftet mennesket opp til å bli det mennesket er i dag. Mennesket er et sosialt vesen, og for å kunne fungere i fellesskapet må det gis aksept og støtte.

Dårlige lederevner

En klok mann sa engang at de mennesker som er flinkes til å søke makt, har som regel dårligst evne til å lede. Denne mennesketypen er i overkant fornøyd med seg selv. De dominerer fremfor å motivere, blåser gjerne i samfunnsansvar og miljø, og bruker makten til egen fordel. Makt handler ikke om å dominere og bestemme over andre, men er en mulighet til å få til noe positivt.

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

Press på tillitsvalgtstid

Vi opplever at tillitsvalgte blir presset av sin leder for bruk av tillitsvalgtstid. Hovedavtalen LO-NHO §

5-6 fastsetter at *de tillitsvalgte skal få "nødvendig tid" til å utføre sine oppgaver.* Dette betyr at det kun er den tillitsvalgte selv som kan definere hvor mye tid som er nødvendig. Hvis det skulle vært slik at det var sjefen som skulle definere tidsbruken, blir det jo nødvendigvis slik at tillitsvalgtes myndighet overtas av sjefen, og det er vel ikke det som er meningen. Det eneste som kan kreves av den tillitsvalgte er at han/hun gir beskjed til lederen før han/hun tar ut denne tiden. Hovedavtalen åpner allikevel for at det kan forhandles frem en fast tid per uke. Dersom klubb og bedrift går inn for en slik ordning, betyr det ikke at den tillitsvalgte må legge ned vervet sitt når han/hun har nådd avtalt timeantall. Det avtalte timeantallet vil bare være et normal-timeantall, hvor den tillitsvalgte selvsagt skal kunne bruke mer tid ved behov.

Det er viktig at medlemmene står bak og støtter opp de tillitsvalgte!

Samarbeid nedfelt i Hovedavtalen

Også vår Hovedavtale tar for seg dette emne. Avtalen er utarbeidet mellom LO og NHO. Hovedavtalen er den som bestemmer hvordan bedriften og de tillitsvalgte skal samarbeide for å få til best mulig miljø og produktivitet, og sier derfor: «LO og NHO er enige om nødvendigheten av at det legges til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i enkeltselskaper og i konsern. En

gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på bedriften».

Støtte til tillitsvalgt

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

Verneombud

I slike saker er det også viktig å benytte seg av verneombudet. Verneombudets rolle er å påse at arbeidsgiver iverksetter tiltak både for å forebygge og håndtere mobbing og trakassering. Når det er arbeidsgiver selv som mobber, er det veldig vanskelig å få arbeidsgiveren til å innrømme dette forholdet. Dersom bedriften er en del av et konsern, må verneombud og tillitsvalgte varsle videre oppover i systemet.

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

Forhold deg saklig

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

Bruk fagforeningen

Fagforeningen kan også være til god hjelp i slike saker. Rogaland Elektromontørforening og EL & IT Forbundet har et maktfult tillitsvalgtapparat til sin disposisjon som trer hjelpende inn i slike saker. Forbundet kan også gå til rettslige skritt mot bedriften. At dette nytter kan vi se på tidligere saker, hvor det er bedriftene som har bakket tilbake. Vi har også flere tilfeller hvor «sjikanerende» sjefer blir fratatt sjefsjobben.

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

Folk jobber ikke for sjefen, men for gleden av å føle seg nyttig i et faglig fellesskap

Utdanningskonferansen 2016

Av: Christopher Fagerland

Min oppfatning er at dette er en god konferanse for alle engasjerte tillitsvalgte og medlemmer, her får vi god og matnyttig informasjon som vi får drøftet i plenum. Mye og bra gruppearbeid som sveiser sammen tillitsvalgte fra flere steder i landet og lar dem arbeide sammen om en konklusjon på den aktuelle problemstillingen.



Christopher Fagerland deltok på EL og IT Forbundets Utdanningskonferanse

Min deltakelse her må jeg si jeg har mye igjen for, det gir en slags ekstra push i hverdagen når man får drøftet problemstillinger man selv er oppi med andre som har eller har hatt tilsvarende problemstillinger.

Det å være fersk klubbleder og det å delta ved slike konferanser og samlinger er noe jeg anbefaler alle som sitter i min situasjon å gjøre. Om man er som meg klubbleder, tillitsvalgt eller bare engasjert medlem. Virkelig engasjerende er det med bra innledere på samfunnsaktuelle temaer gjennom det hele, nye vinklinger og synspunkter fra både dem og deltakerne er med på å skape ett godt læringsfora. Alt i alt var denne konferansen noe av det mer interessante og lærerike jeg har deltatt ved og jeg håper det arbeides videre for å oppnå og muligens overstige dette nivået også.



Av: Geir Ove Bernhoff

Den 26. november samlet medlemmene i Eltel Networks fra Haugesund og Stavanger seg i bedriftens lokaler på Raglamyr i Haugesund for å stifte ny klubb.

I 2014 fusjonerte Eltel og Sønnico Tele til ett selskap med rundt 1200 ansatte på landsbasis. Selskapet fikk da navnet Eltel Sønnico AS. I oktober 2015 kjøpte så Eltel Networks ut alle aksjene i Eltel Sønnico AS, som den 1. mars 2016 fusjonerte selskapet inn under navnet Eltel Networks AS. Eltel Networks Rogaland retter seg i hovedsak mot telenettet, hvor nærmeste konkurrent er Relacom.

Som det går fram av teksten er Eltel Networks en landsomfattende bedrift med tariffavtaler på 17 steder i Norge. Etter fusjonen var det derfor viktig å få på plass en klubb i Rogaland for å kunne ivareta tariffavtalen, samt forhandlinger og drøftinger med bedriften. Tross i at Eltel Networks både har base i Stavanger og Haugesund, valgte medlemmene å slå seg sammen i én klubb. På stiftelsesmøte deltok også hovedtillitsvalgt i Eltel Networks Norge, Tom Werner Andersen.

Jostein Ask valgt til klubbleder, Vegar Wetteland til nestleder og kasserer, mens Jostein Jonassen ble valgt til sekretær.

HMS- utvalget på besøk på Kårstø



Av: Reidar Skjold

Rogaland Elektromontørforening sitt HMS-utvalg var på Kårstø 19 okt. Planen var å se trekking av 1 leders aluminiumskabel på 630 mm² fra avgangen til Naturkraft (pensjonert gasskraftanlegg etter få timers drift) til konverterstasjon (likeretterstasjon) 4 km. østlig retning ved sjøen. Alt ligger på utsiden av portene på landanlegget til Statoil på Kårstø.

Kabellengden på tromlene var 1 km. I den sammenheng måtte de 6 kablene skjøtes for hver km. Kabelen var på plass i sandgrøftene når utvalget var på besøk. Selve trekkingen av kabelen var ledet av innleid personell med erfaring i bruk av bensindrevne mellomtrekkere. Aibel har hovedansvaret for elektroinstallasjonen og de benyttet italiensk personell fra kabelprodusenten Nexan å skjøte kablene. Dette var for å ha ansvaret på færrest mulig plasser i tilfelle feil. Personellet kunne ikke kom-

munisere med andre enheter på grunn av språket. En av Aibel sine elektrikere er fra Italia og bistod hele tiden med språk.

Utvalget satte lys på arbeidstidsordninger og godkjenning fra DSB på de italienske arbeiderene. Utvalget fikk ikke svar på spørsmålet der og da.

Imponerende var de store skjøtene på de stive kablene og ryddigheten de hadde i skjøteteltene. For

å lette arbeidet med å stripse kablene i bunter på 3 stk., hadde personellet fått laget et spesiallaget verktøy til å lette kablene uten å bruke mye kraft og fare for å skade kablene. Imponerende HMS- tiltak.

Hensikten med alle kablene og konverteren er å gi strøm til den nye store plattformen Johan Sverdrup, som er under bygging hos Aibel i Haugesund i disse dager. Aibel har som nevnt tidligere ansvaret for det elektriske «fase 1» på Kårstø (Johan Sverdrup). I følge byggeleder Tom Nortvedt håper han at Aibel også får ansvaret for fase 2.

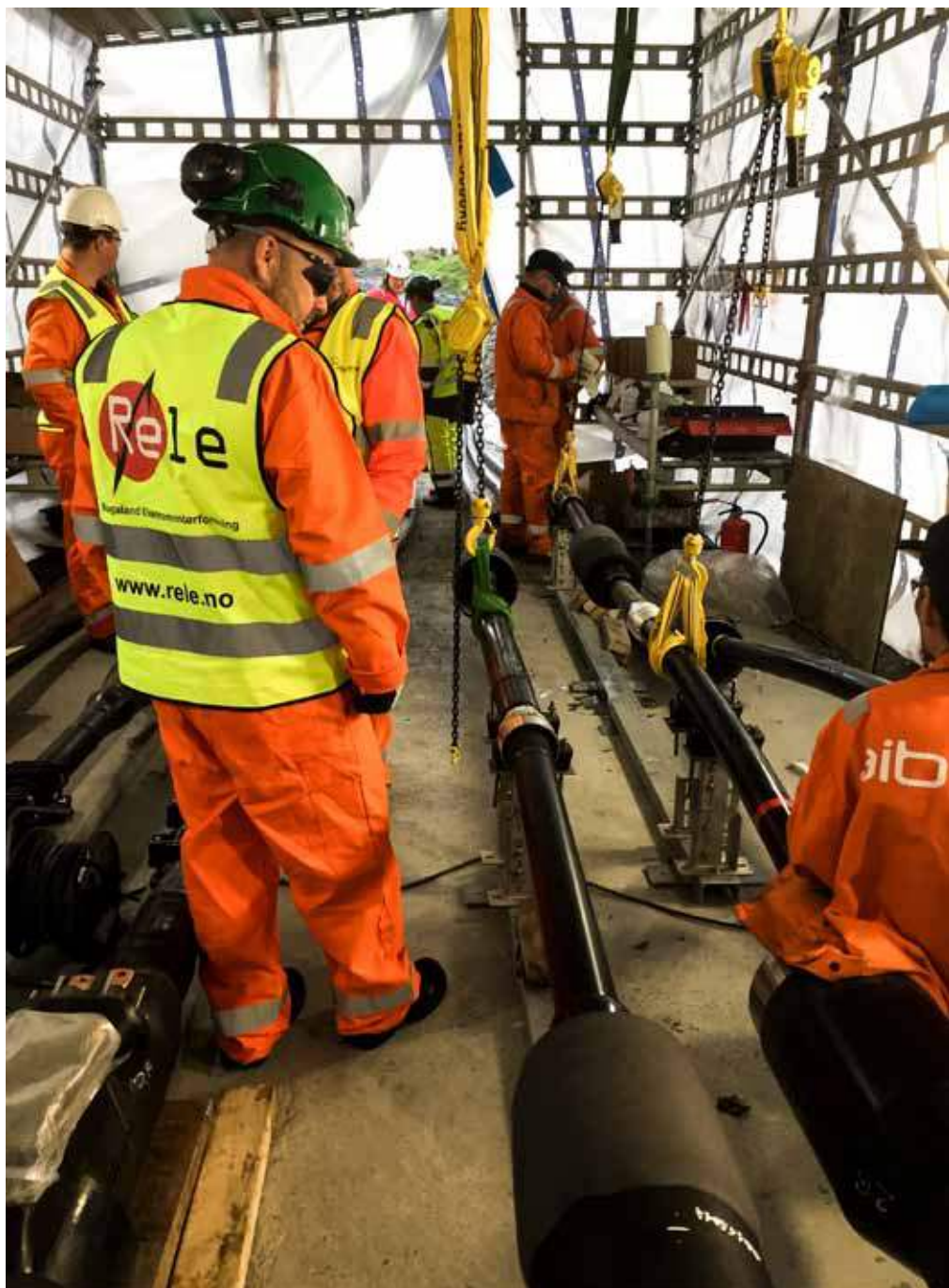
Planen er at Aibel skal være ferdig med arbeidet til 1. april 2017. På topp engasjerer det ca. 40 stk. innen elektrofagene etter nyttår. Ved inngangen til desember 2016 arbeider det ca. 20 stk. der innen samme fagkrets.

Fra april til utgangen av året er det plan at Aibel-personell skal assistere leverandører på teknisk side.

Som alltid har utvalget fokus på spise og sanitære forhold. Spise-plassen var imponerende ren og fin. Kritikkverdig var at de ikke hadde nøkkelen til dametoalettet.

Dette ble tatt opp ved besøket og tatt med i rapporten utvalget gir fra seg. Stemningen var god blant de som jobbet der. Planen var at de skulle bruke Veidekke (entreprenør på grunnarbeid) sine lokaler i nærheten av byggevirksomheten på sikt.

Til slutt vil jeg takke byggeleder Tom Nortvedt Aibel, for at vi fikk besøke Kårstø og få innblikk i arbeidet som foregikk. Ved-



Skjøting av 630 mm² kablene.

kommende stilte med minibuss og tok seg tid til å være med i deler av besøket.

HMS-Konferanse EL og IT Forbundet

11. – 12. oktober, Gardermoen

Av: Arne Varhaug

Konferansen hadde ca. 60 deltakere, og ble arrangert ved Scandic Hotell, Gardermoen. Konferansen hadde flere gode innledninger med påfølgende gruppearbeid. Fra RELE var Arne Varhaug og Thor Einar Amundsen.

Noen av temaene på konferansen var: Forbundets HMS-arbeid, Angrep på tillitsvalgte, Asbest, Industri 4.0 og den Norske modellen.

Seniorinspektør Einar Wik fra Arbeidstilsynet Østfold og Akershus, gikk gjennom noen av utfordringene vi har med asbest i byggebransjen i dag.

Mange eldre offentlige og private bygg har i dag asbest i konstruksjonen.

Mange arbeidstakere har lite eller ingen kunnskap om dette, hverken hva det er, hvordan det ser ut eller hvordan en forholder seg når en kommer borti asbest i dag.

Det er klart at her må en på nytt informere og gi opplæring om asbest, spesielt til yngre arbeidstakere, men også til eldre og erfarne arbeidstakere som kanskje ikke har hatt erfaring med asbest de siste årene.

I arbeidslivet har vi gode regler og rutiner for behandling av asbest, derimot er det mye usikkert angående asbest i private boliger og bygg, da arbeidsmiljølov og forskrifter ikke omfatter arbeid i egen boliger o.l. En har ingen sikkerhet for hva som er gjort og hvordan private forholder seg til asbest i egen bolig, og hva som eventuelt er gjort før vi som håndverkere kommer inn i boligen.



*Arne Varhaug deltok på HMS-konferansen til EL og IT Forbundet
Foto: Geir Ove Bernhoff*

Vi hadde flere bolker med gruppearbeid, noe som gir en verdifull kontakt med andre som er engasjert som verneombud i sine bedrifter. Mange bedrifter sliter nå med outsourcing av tjenester og funksjoner til utlandet. Noe som kom frem fra alle gruppene var at HMS-konferansen til EL&IT-Forbundet er verdifull for HMS-arbeidet i forbundet, og bør være en fast, årlig konferanse. Som regel er det rift om plassene, og ikke plass for alle som ønsker å delta. Konferansen er en verdifull arena for nettverksbygging og utveksling av erfaringer og kunnskap mellom verneombud, og er en del av den faglige oppdateringen som verneombudene trenger.

Dette var den siste HMS-konferansen med Henning Solaug fra forbundskontoret, han går nå av med pensjon. Han har vært en ressur for HMS-arbeidet i EL&IT-Forbundet, og mange vil nok savne hans engasjement og deltakelse i HMS-arbeidet.

Dessverre er det i dag usikkert om denne konferansen fortsatt blir fast hvert år, men jeg tror at jeg har de aller fleste deltakerne med meg om at dette er en viktig konferanse som trenger kontinuitet og forutsigbarhet, og at konferansen derfor bør være årlig.



Rogaland Elektromontørforening
inviterer til kurs

«Akkordkurs»

10 og 11. januar 2017

Ønsker du og dine kollegaer å ta kontrollen på
deres egen lønn, meldere på fagforeningens
Akkordkurs i dag

på telefon: 51 84 04 50

Mail: firmapost@rele.no

Påmeldingsfrist 20. desember 2016

Angrep på arbeidstiden



Av: Geir Ove Bernhoff
og John Helge Kallevik

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 skatteøkninger

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, arbeids- 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.

Regjeringen
ønsker å gjøre
arbeidstiden
billigere

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. Vilklarene 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 konkurrere med bedrifter som arbeider 10 timers dag uten overtidsbetaling, sier det seg selv at det vil bli et voldsomt press på å tøyse 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 leverandør-

industrien. 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

Rogalandskonferansen 2016

Av: Kjetil Veen Hansen



Kjetil Veen Hansen deltok på Rogalandskonferansen.

debatten.

Dag 2

holdt Hans Christian Gabrielsen fra LO politisk innlegg i forbindelse med valget 2017. Ingen i salen var vel uenige med Gabrielsen om at en ny regjering er sårt trengt.

Rolv Rynning Hanssen holdt et flott innlegg med et ganske urovekkende innhold. Han fortalte og forklarte om det man så langt vet om TISA og TTIP. Dette er avtaler som kan snu opp ned på arbeidslivssituasjonen i Norge og Europa forøvrig. Et frislipp av slike liberalistiske avtaler tjener kun de på toppen.

Mesteparten av tiden denne dagen ble beholdt 6-timersdagen. Mange gode innlegg og poeng, men jeg savner allikevel en litt mer

Dag 1

startet med innlegg og debatt med politikere fra SV, Rødt og AP. Gode svar og standpunkt hva gjelder arbeidslivspolitikken og ikke minst de nylige endringene i arbeidsmiljøloven. SV og Rødt var derimot tydeligere enn AP i

kritisk tilnærming. Dette er en mye større endring enn et par kroner på grunnlønnen og jeg mener man bør diskutere mer grundig fordeler og ulemper istedenfor å bare hive seg på "jabbølgen".

Dag 3

inneholdt endringene av klimaet og hvilke konsekvenser menneskenes overforbruk av ikke-fornybare energiresurser har på kloden i fremtiden.

Videre var Jacob Lykke fra 3F på scenen og fortalte om en systematisk nedbygging av arbeiderrettigheter og lønnsvilkår i Europa, som han mener vil bre om seg til norden. Dette har vi vel allerede merket noe fra sittende regjering. Men det er stor sjanse for at det blir mye verre.

Til slutt tok Onur Safak Johansen opp et viktig tema, kanskje spesielt i disse dager der det blåser en blåbrun vind over Norge, nemlig diskriminering. Ikke bare i arbeidslivet generelt, men til og med i eget forbund, LO. Innlegget var en tankevekker som jeg håper alle deltakere informerer videre til andre tillitsvalgte og sine medlemmer.

Vil takke for en lærerik konferanse. Jeg deltar gjerne igjen.



Einar Kristiansen

Av Einar Kristiansen

Rogalandskonferansen hadde mange gode innlegg og det var mange gode debatter som oppstod rundt disse. Mine favoritter var AFP, evaluering av denne skal jo tas opp i 2017, og likestilling, på jobb men også innad i LO. Mine tanker rundt politikerene sitt innlegg er at AP ikke lenger er et parti med fokus på arbeidere flest, den rollen har SV og Rødt tatt over.



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 forhold som kan oppstå rundt avlegging av fagprøven. 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.

I løpet av våren vil en god del lærlinger avlegge sin fagprøve. Mange vil da stille seg spørsmålet: Om de får fortsette i bedriften de har vært i de siste to og halvt år. De fleste får heldigvis fortsette.

Men med dagens arbeidsmarked er i Rogaland ser man at bedrifter oftere ønsker å si opp sin avtale med lærlingen. Som organisert lærling har man heldigvis en del rettigheter som følge av Landsoverenskomsten (LOK). Dette er spilleregler som arbeidsgiveren har akseptert, men trenger hjelp for å følge.

Når man nærmer seg slutten av læretiden, er det spesielt to fordeler ved å være organisert lærling:

1. Skulle man være uheldig å stryke på fagprøven, har man rett til å fortsette i bedriften man jobber i fram til ny prøve er avlagt.

Er man ikke organisert, er dette ikke en selvfølge. Man har heller ikke krav på å være i bedriften man jobbet i fram til ny fagprøve er avlagt.

2. Om bedriften skal avslutte avtalen med lærlingen etter endt læretid, er det også her strenge regler bedriften må følge. Bedriften må MINST 1 mnd. før læretidens slutt, i henhold til inngått kontrakt, gi en skriftlig oppsigelse.

Av flere årsaker har de fleste bedrifter en tendens til å glemme denne fristen. Uansett årsak er du etter fristen å betrakte som fast ansatt i henhold til LOK § 2.

Skulle det oppstå en slik situasjon vil nok bedriften hevde, at de bare kan forlenge lærlingkontrakten med 1 mnd. Dette kan de ikke gjøre i henhold til de spilleregler partene har blitt enige om. Arbeidsgiver vil da kanskje si at man kan bli sagt opp i ettertid. I slike tilfeller gjelder imidlertid følgende:

Er man ikke sagt opp etter læretidens utløp, har man ansiennitet fra læretidens start. Dette medfører at dersom det er ansatt montører etter at du har startet din læretid, har disse montørene følgende kortere ansiennitet enn deg, og skal følgelig sies opp før DEG.

Dette er eksempler på hvor viktig det er for deg som lærling å være organisert i alle stadier av læretiden.

Dersom du lurer på noe, ta kontakt med tillitsvalgte eller fagforening FØRST! Spør du din arbeidsgiver, er det mulig du vil få feil eller mangelfull informasjon om dine rettigheter.

Rapport fra utvalgene

Rapport fra studieutvalget

Av: Reidar Skjold og Geir Ove Bernhoff



Leder av studieutvalget,
Reidar Skjold

Studieutvalget hadde møte sist i Haugesund 22. november. I høst har Distriktet avholdt mange kurs.

Videregående kurs for tillitsvalgte ble kjørt av EL og IT Distrikt Rogaland den 7 til 9. oktober. Kurset ble avholdt i Sandnes. Tema var dagsaktuelle samfunnsspørsmål, fagpolitisk arbeid, ledelse, konflikthåndte-

ring, inn og utleie, arbeidstid og arbeidsordninger, verving og medlemspleie. På kurset deltok det 18 medlemmer.

Ungdomskurs

Ungdomskurset ble avholdt den 27 til 29. oktober. Også dette kurset ble kjørt i Sandnes med 22 deltakere. Tema var plikter og rettigheter til arbeidstaker inkl. samfunnsengasjement, medlemsfordeler og arbeiderhistorie.

Vervekurs

Vervekurs som skulle avholdes den 17 og 18. november i Haugesund ble avlyst pga. for få påmeldte. Dette vil allikevel bli satt opp til neste år. Verving er en av våre viktigste oppgaver som tillitsvalgte og medlemmer. Vervingen er grunnmuren i vår makt. Det er like viktig for den erfarne tillitsvalgte som nye medlemmer å gå på slike kurs. Kursene skal fungere som verksteder i vervearbeidet vårt, hvor vi sammen legger strategier og utarbeider nye vervemetoder, samtidig som vi overfører erfaring til hverandre. Det er derfor viktig at dere melde dere på disse kursene.

Nye kurs i 2017

- Oppsigelser og nedbemanninger (januar 2017, dato ikke klar). Dette kurset har vi avholdt flere ganger før med gode tilbakemeldinger. Intensjonen med dette kurset er å veilede tillitsvalgte til å takle et vanskelig område.
- Kurs i Hovedavtalen. Hovedavtalen blir omtalt som arbeidslivets grunnlov og er et av de viktigste verktøyene den tillitsvalgte har i sitt arbeid.
- Startkurs nye tillitsvalgte. Dette er et tre-dagers kurs som vi kjører minimum 1 gang hvert år for

nye tillitsvalgte og medlemmer.

- Ungdomskurs/Konferanse. Ungdomskurset er også et fast kurs som distriktet kjører hvert år på vårparten. I tillegg kjører Rogaland et ungdomskurs på høsten, etter lærlingemøtene. Nytt av året er at ungdomskurset til distriktet deles i to, hvor første dag er et rent kurs, med de ordinære bestanddeler, mens dag to og tre kjøres som en ungdomskonferanse.
- Klubbstyrekurs. Dette er også et kurs som avholdes hvert år. Klubbstyrekurset kjøres som en «workshop», hvor klubbene arbeider med egne utfordringer, og hvor de selv kan velge ha de ønsker påfyll av og vil jobbe med. Kurset vil bli avholdt i mai/juni.
- Til høsten er det planer om å kjøre Videregående kurs for tillitsvalgte, vervekurs, sekretærkurs og ungdomskurs, samt en HMS-konferanse.

Den 6. og 14. desember kjørte fagforeningen 2 dagskurs for nye tillitsvalgte (Startkurs mini) i henholdsvis Stavanger og Haugesund. Tema på disse kursene var bl. a. rettigheter og plikter for tillitsvalgte, forhandlinger, tariffavtale, permitteringer og oppsigelse, valg av tillitsvalgte og årsmøte. Vi fikk gode tilbakemeldinger på disse dagskursene.

Den 10. og 11. januar 2017 avholder fagforeningen et **Akkordkurs** etter ønske fra flere klubber Søknaadsfrist til dette kurset er satt til 20. desember 2016. I andre deler av landet er det populært å jobbe akkord, noe som er den beste måten til å øke sin egen lønn.

Rogaland Elektromontørforening og HMS – utvalget avholdt den 16. november en HMS – konferanse. Temaene på denne konferansen var arbeid i høyden med stillas, stige, gardintrapp osv. Arbeid på byggeplass: sanitære forhold, språk, provisorisk strøm. (antall deltakere 11 stk)

EL og IT Forbundet sentralt skal den 13. til 17. januar 2017 kjøre et **Temakurs om personalpolitikk. Kurs i organisasjonskunnskap**, 6. til 10. februar 2017.

Målgruppe er tillitsvalgte, verneombud og medlemmer med personalansvar.

Viser til fullstendig liste om aktiviteter / kurs på EL og IT Forbundet sine nettsider.

Som vi ser er det mange som har deltatt på lokale kurs denne høsten.

Kurser AOF / Haugesund

Generell studiekompetanse: Se nettsider AOF

- grunnkurs arbeidsmiljøutdanning, kursstart: 06.02 / 27.03 / 12.06 - 2017
- minidatakort, kursstart :01.0.2017
- Excel, grunnleggende , videregående, kursstart: 08.03 / 01.03 - 2017
- PowerPoint kursstart : 01.03.2017
- Word, grunnleggende: kursstart: 11.01.2017

Fagskole innen HMS på deltid over 4 semester. Noe av innholdet er regelverk, roller, systematikk og HMS – økonomi. Studiet gir 60 fagskolepoeng. Kursstart

23. januar 2017.

Lederskolen: grunnleggende lederforståelse, ledelse i endring, ledelse og økonomi.

Studiekompetanse: kursstart etter nyttår.

AOF, Sørmarka / toppskolering , diverse kurs:

- arbeidsrett, kursstart :13.02.2017
- kollektiv arbeidsrett, kursstart : 29.05.2017
- arbeidsrett – stillingsvern, kursstart : 05.02.2017
- Geneveskolen , kursstart: 29.03.2017

Ønsker våre lesere en god jul og et godt nyttår :-)

Aktuelt fra HMS-Utvalget

Av: Arne Varhaug, leder HMS-utvalget



Arne Varhaug, leder for HMS-utvalget.

Vi har siden sist hatt møte i HMS-utvalget, der vi var på byggeplassbesøk på et nytt Likeretteranlegg som skal levere strøm fra land til Sverdrup feltet i Nordsjøen. Det var god fokus på fasiliteter inne på Kårstø-anlegget, men vi savnet tilrettelegging for kvinner på brakkeriggen ute på prosjektet. Ellers virker det som god orden, ryddighet og bra sikkerhet på prosjektet,

med noe få unntak.

I tillegg har noen vært på HMS-Konferanse i Forbundet, avholdt på Gardermoen, og vi har avholdt en lokal HMS-konferanse i RELE. Der hadde vi besøk av en seniorinspektør fra Arbeidstilsynet, og en fra DLE. Vi hadde særlig fokus på arbeid i høyden, elsikkerhet og arbeidsmiljø.

Det er fortsatt mye usikkerhet og uklare rutiner rundt reglene for arbeid i høyden, bruk av stillaser, stiger og trapper. Dette vil vi fortsatt ha fokus på inn i det nye året, og vil gjerne ha tilbakemeldinger og innspill fra verneombudene og medlemmer i fagforeningen.

Vi ser at det i mange bedrifter mangler systemer og rutiner for kartlegging og tiltak mot støy og støv på arbeidsplassene.

De fleste av våre bedrifter har fått føle virkningene etter nedgangen i oljebransjen, både for de som driver med petroleumsrettet arbeid og for de som kun arbeider med landbasert installasjon, prosjekt, boliger og service. Mange har hatt oppsigelser, og de aller fleste bedriftene har hatt permitteringer i bedriften sin.

Vi ser også at organisasjonssekretærene har hatt

mye å gjøre i forbindelse med forhandlinger, arbeids-situasjon, nedbemanning og permitteringer, noe som gjorde at vi ikke fikk arrangert et av møtene vi skulle hatt denne høsten.

I HMS-utvalget har vi hatt bra oppmøte og godt engasjement, med mange gode innspill til temaer og diskusjoner. Alt fra rømningsveier, nødlys, ledelys og sikkerhet på arbeidsplasser, til fasiliteter, arbeidsforhold, støy, støv, kjemikalier, sosialt og psykososialt arbeidsmiljø.

Vi oppfordrer til kollegialt samhold og støtte til de som rammes av permitteringer og nedbemanning, og oppfordre bedrifter til å leie ledig personell fra hverandre, fremfor å leie inn fra vikarbyråer. Vi ser dessverre at arbeidstakere har mistet jobben i sin egen bedrift, for så å bli ansatt igjen senere, men på midlertidig basis, med begrensninger på maks et år. Dette gir som regel heller ingen innbetaling av pensjon. Dette er en av konsekvensene etter at arbeidsmiljøloven nylig ble endret, og det ble åpnet for midlertidige tilsetninger.

Strømgjennomganger og elektrisk sjokk er fortsatt en utfordring i bransjen, og uforsvarlig bruk av overtid. Vi anbefaler alle å laste ned en app for smarttelefon som heter Strømulykke, denne er utarbeidet av blant annet STAMI, El&It, NELFO og DSB. Her står det om hva en bør gjøre etter elektriske ulykker, skader og strømgjennomgang. HMS-Utvalget anbefaler også at en alltid kontakter 113 ved strømgjennomgang med sannsynlig vei gjennom kroppen, høyspent, har fått brannskader, lammelser eller tegn på nerveskader.

Husk også å melde elektronisk til NAV og andre nødvendige instanser ved strømulykke og andre arbeidsuhell med personskade eller mistanke om mulig personskade eller mulige senskader.

Jeg vil på vegne av HMS-Utvalget i RELE ønske alle en riktig God Jul og et Godt Nyttår :-)

Rapport frå møte i Installasjonsutvalet

18. oktober 2016

av: Ole Kristoffer Rabben Sæther



Ole Kristoffer Rabben
Sæther

*Installasjonsutvalet
vart samla på ny i
Stavanger for å dis-
kutere situasjonen i
arbeidsmarknaden,
og ta opp relevante
tema for installa-
sjonssektoren i Rogal-
land.*

Det vart nemnd at Manpower slit med å få inn nye fagarbeidarar. Installasjonsutvalet ser ikkje på dette som teikn på at alle har fått arbeid, eller noko anna negativt, men har eit håp om at dette skuldast at fagarbeidarar ser etter arbeid i seriøse bedrifter framfor bemanningsbransjen. Der er framleis oppseiingar på nokre bedrifter rundt om i Rogaland. Ei gladnyhende i dette er at medlemsmasse til Rele er stabil. Dette takka vere nye medlemmar frå engasjement mellom tillitsvalde i felt, skulebesøk, medlemspleie og forhåpentlegvis oppretthald av kontakt til oppsagde montørar.

Nokon har opplevd at ansiennitet vert missbrukt. Det må vere eit klart skilje på tilgodesett ansiennitet i lønsspørsmål, og ansiennitet i stillingsspørsmål. Sistnemnde er ufråvikeleg i følgje LO juridiske. Den gjeld frå den dagen du vart tilsett i bedrifta, sjølv som lærling.

Eit av dei største tema for dette møtet var akkord. Der er veldig få bedrifter i Rogaland som jobbar akkord, medan trenden er motsett på austlandet. Nokre i Rogaland praktiserer punktakkord som eit enklare administrert alternativ enn listeakkorden. Det vert anbefalt å rekne listeakkord på si for å kunne samanlikne resultata for å sjå kva som er mest lønsamt. Dette vil kanskje vere kneika som må komast over for å få fart i akkordjobbar. Arbeidsgjevar vil gjerne legge fram andre alternativ til produktivitetsavtalar, for då sit han/ho med meir kontroll på jobben, enn kva montørane ville hatt i ein akkordsituasjon. Der vart lagt fram tilfeller i møtet der arbeidsgjevar hadde triksa med tala for at det skulle sjå ut som det får dårleg på prosjektet eller bedrifta, for å spare utbetalningar eller lønsauke. Det er verdt å merke seg at det vil

i introduksjonsfasar av akkordarbeid generere lågare løn før dette går nærast automatisk, som då leiar til det motsette som regel. Rele støttar dei som vil jobbe akkord, og vil tilby kurs for dette.

Delar av Landovereinskomsten vart allmenngjort i 2014 - 2016. Det vil seie at alle som arbeida under LOK'en, elektrikarar og telekommontørar o.l., skal følgje tariffen i dei delane som vart allmenngjort sjølv om dei ikkje jobbar i ei tariffbedrift. Dette gjerast for å minske tilfella av sosial dumping. Det må bevisast at sosial dumping skjer for at allmenngjering skal kunne gjennomførast. Der var få bevis for å allmenngjere delar av tariffen på ny, men i frykt for at løna ville gå ned, vart den likevel allmenngjort i ny periode. Om du kjenner tilfeller av sosial dumping, bes dette rapporterast til Rele. Ein dusør på 6000 kr kan bli utbetalt om dette tilfelle vert dokumentert.

Det er enda klubbar som ikkje har fått dei sentrale tillegg etter oppgjeret. Det kan føre til at mellomoppgjeret blir lågare, samstundes som det kan bli vanskelegare for dei klubbane å få lønsauke seinare. I tillegg har nokre gått ned i løn. Installasjonsutvalet presiserar at det blir ikkje meir arbeid av å gå ned i løn, om det er det som er argumentet for å gjere det. Andre har blitt pressa til å jobbe gratis som til dømes ikkje betalt reisetid.

Arbeidsmengda i nordfylket er meir eller mindre på staden kvil. Det har blitt tilsett få lærlingar på grunn av manglande ordrepågang.

Sørpå er arbeidsmengda meir skeivt fordelt. Nokre bedrifter leiger inn, medan andre seier opp tilsette og permitterar.

For å lettare ha oversyn over ledig arbeidskraft ønskjer Rele at det rapporterast til dei om de vil leige ut montørar, eller leige inn. Dei har meir kontroll på bedriftene på tvers. Dette kan òg enklare hindre innleie frå bemanningsbyrå. Minner om at det er berre bedrifter med tariffavtale som kan leige inn frå desse. Rapporter gjerne bedrifter som strider med dette til arbeidstilsynet eller Rele, sånn arbeidstilsynet får meir fokus på det enn det dei har i dag.

Mange bedrifter har ikkje hatt lokale forhandlingar enda. Nokre har hatt, andre skal ikkje ha. Rele anbefalar likevel å ha forhandlingane for å oppdatere gjeldande avtalar med det sentrale oppgjeret og datoar. Gjer dette til ein vane, sånn ikkje det skil ut eller blir ekstra utfordrande seinare.

Rapport fra oljeutvalget, september 2016

Av: Leif-Egil Thorsen



Leder av Oljeutvalget,
Leif-Erik Thorsen

Oljeutvalget i Rogaland Elektromontørforening (RELE) avholdte siste møte i utvalget 14. november i fagforeningens lokaler på Lagårdsveien 124. i Stavanger.

Saker som ble diskutert i møtet:

Sysselsettingssituasjonen.

Utvalget for olje- og reiseklubber hadde selvsagt også i dette møtet en gjennomgang over hvordan det står til når det gjelder arbeidssituasjonen for medlemsklubbene. I tillegg hadde vi og en runde med klubbene om eventuelle permitteringer og oppsigelser. Det viser seg at de fleste tillitsvalgte fortsatt sliter med både oppsigelser, og eller permitteringer.

LOs Oljesekretær i Stavanger.

Det er etter det vi kjenner til, kommet inn langt over 100 søknader til denne stillingen, og intervjuene er i gang. Det meldes om at det innen jul skal avgjøres hvem som får stillingen.

Utfordringer rundt kontrakter og innhold offshore.

Det er planlagt møte mellom EL og IT, FF og IE før kartellkonferansen i januar, der det skal diskuteres eventuelle endringer i kontrakts innhold, konsekvenser for blant annet HMS og press på rater i forbindelse med alle innsparingsprogrammene som er i både Statoil og selvsagt også innen leverandørindustrien.

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

Konferansen ble evaluert, og det var enighet om at det var en bra konferanse, samt at det var positivt med gruppeoppgaver i konferansen, noe som tvin-

ger et litt større engasjement fra hver enkel deltaker. De temaene som ble mest diskutert som nyttige var «Endringer av arbeidstidsbestemmelsene og Arbeidstilsynets kompetanse til å behandle søknader», «Rammebetingelser ved oppsigelser- midlertidige- og prosjektansettelser, samt innleie» og til sist «Innsparinger og kampanjevedlikehold i Statoil.- Hvilke konsekvenser får dette for våre elektrobedrifter?»

LOs olje- og gasskonferanse 2016, 31. oktober og 1. november i Bodø.

Dette var en veldig bra konferanse som tok for seg mange viktige tema for Petroleumsvirksomheten. Det ble på konferansen uttrykt stor forbannelse for vedtakene som er gjort i blant annet Fagforbundet, Handel og Kontor, på at man ikke skal konsekvensutrede Lofoten, Vesterålen og Senja. Dessverre så er EL og IT Forbundet på samme linja, da det er levert inn forslag om varig vern av disse områdene fra Forbundsstyret. En egen stor artikkel fra denne konferansen ligger annet sted i bladet.

Spørsmål til Forbundet rundt behandlingen av forslag sendt inn til LO kongressen.

Det ble i utvalget uttrykt stor misnøye med at EL og IT Forbundet hadde sendt inn forslag om varig vern av Lofoten, Vesterålen og Senja. For det betyr at vi egentlig ikke engang har ønske om å innhente kunnskap rundt dette. (Som en konsekvensutredning betyr) Utvalget vedtok å sende inn spørsmål til EL og ITs Landsstyremøte rundt dette, via Fagforeningen og Distriktet, der en understreket denne misnøyen.

Oljeutvalget i Rogaland Elektromontørforening ønsker alle lesere og medlemmer en riktig God Jul og et Godt Nytt År!

RETURADRESSE:
Rogaland Elektromontørforening
Lagårdsveien 124, 4011 Stavanger



*Rogaland Elektromontørforening ønsker alle
medlemmer, andre samarbeidspartnere og lesere
en riktig god jul og et godt nytt år.*

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