



Nr. 3/2023 – Årgang 28

Samleskinnen

Medlemsblad for Rogaland Elektromontørforening



Rele

Ny kalender



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: 51 84 04 50

Leder:

Øivind Wallentinsen: 908 97 703
E-post: wallentinsen@rele.no

Kontormedarbeider:

Olga Kozlova: 940 54 269
E-post: firmapost@rele.no

Sara Bakkan Eidem: 51 84 04 50
E-post: sara@rele.no

Organisasjonssekretærer:

Svenn Åge Jonsen:
911 67 621
E-post:
svennage.jonsen@rele.no



Geir Ove Bernhoff:
913 40 240
E-post:
bernhoff@rele.no



Redaktør:

Arbeidsutvalget Rele 908 97 703
E-post: firmapost@rele.no

Forside: Geir Ove Bernhoff
Trykk: Grafo AS

Annonse:

Ta kontakt med Stavangerkontoret.

Deadline:

Nr. 1-2024 – 1. mars
Nr. 2-2024 – 25. mai
Nr. 3-2024 – 24. september
Nr. 4-2024 – 24. november

I posten ca. 4 uker etter deadline.

Redaksjonen: Arbeidsutvalget
Opplag: 2.500

Leder

Lokale lønnsforhandlinger skal nå ha blitt gjennomført ute i klubbene. Det er selvfølgelig noen som ikke har startet og de kommer mest sannsynlig ikke til og ha lokale forhandlinger med bakgrunn i 2023 oppgjøret. Statistikkreguleringen i LOK (Landsoverenskomsten for Elektrofagene) ga et tillegg på LOK §3A satsen for fagarbeider kr. 8,20. I LOK § 15 står det at lønnstillegget minst skal være det samme som LO-NHO oppgjøret. LO-NHO oppgjøret ga 5,2%, som da selvfølgelig betyr at klubbene må forhandle seg frem til et kronetillegg lokalt på toppen av det som ble gitt sentralt. Hvis man bare står igjen med det sentrale, mangler det en god del på å ha fått det samme som LO-NHO oppgjøret ga. Det lokale tillegget til fagarbeiderne bør ligge på ca. Kr. 7,70 pr. time, ved bruk av et «beskjedent» regnestykke. Tillegget trenger ikke være likt til alle, men samla sett bør det være rundt kr. 7,70 hvis man skal oppnå 5,2% som ramma var. LOK har bestemmelser hvor det kan gis lokale tillegg og det skal føres reelle forhandlinger. Hvis klubben ikke har gjennomført eller fått et resultat i nærheten av ovenforstående, så er resultatet for 2023 betydelig lavere enn de 5,2 prosentene som LO-NHO ble enige om.

Dette kan selvfølgelig klubbene ta med seg inn i forberedelsene til tariffoppgjøret 2024. Selv om det er LOs representantskap som skal vedta oppgjørsform, så peker alle piler mot at det blir et forbundsvist oppgjør. Det betyr at vi forhandler på LOK og medlemmene som er ansatt i en bedrift som er omfatta av LOK, skal stemme over resultatet.

Landstariffkonferansen, som samler 100 tillitsvalgte fra hele landet har prioritert en styrkning av LOK §15. Det gjelder både hvilken statistikk vi skal reguleres etter, at vi skal beregne prosenten som fremkommer på lik linje med hvordan vi beregner rammen i hovedoppgjøret og en sikringsbestemmelse som skal sørge for at fagarbeidersatsen LOK §3A reguleres i takt med den øvrige lønnsutviklingen i samfunnet. Disse kravene vil både hver for seg og samla føre til at det blir en bedre lønnsutvikling for ansatte som er omfatta av LOK. I tillegg vedtok også landstariffkonferansen at forhandlingsutvalget skal ha et spesielt fokus på kravene om heving av LOK §3A og innleiebestemmelsene. LOK §3A skal heves både med interne rokkeringer i LOK og friske penger fra oppgjøret i 2024. Det er selvfølgelig også vedtatt en rekke andre krav til endringer av LOK.

Rett over nyttår må klubbene starte sine forberedelser til tariffoppgjøret 2024. Forberedelsene må inneholde både hvordan klubben vil organisere en eventuell streik, hvis det blir aktuelt, samtidig må klubben forberede hvordan de vil gjennomføre avstemningen over resultatet. Klubben må også ta med seg hvordan de vil gjennomføre de lokale forhandlingene i 2024, hvordan involvere medlemmene. Uavhengig av sak, sentral eller lokal, er det medlemmene som utgjør den største maktfaktoren vi har. God forberedelser i klubber og fagforeninger gir også vårt forhandlingsutvalg gode forutsetninger for å oppnå et godt resultat.

Det er fremdeles ikke tatt noe kraftig grep fra politisk hold som gjør noe med strømprisene. Vi har fortsatt veldig høye strømpriser sammenlignet med det vi har hatt historisk for strømprisene begynte å stige. Selv om strømtøtta til vanlige husholdninger blir videreført, ligger prisen med strømtøtte på ca. det dobbelte av hva vi betalte tidligere. Nok et utvalg har levert sin rapport, med en høringsfrist som er over når dere mottar bladet. Strømprisutvalget gir ingen anbefalinger (det lå heller ikke i mandatet), men har sett på ca. 50 ulike tiltak. Blant disse er også makspris og et to prissystem. Uansett så må det politisk vilje og handling til hvis dagens prissetning skal endres. Både Arbeiderpartiet og Høyre er veldig tilbakeholdne med å ville gjøre endringer. Nå er jo Arbeiderpartiet i Regjering så det er jo de som har de største mulighetene, men for å få bevegelse så vil det være til hjelp om andre partier lanserte forslag til endringer. Både Rødt og SV har lansert forslag til andre prissetningsmodeller som ville vært bedre for både vanlige forbrukere og næringsliv. Vi bor i et område som har den høyeste prisen i landet, dette i all hovedsak for at vi er tett knytta opp til det europeiske kraftmarkedet med utenlandskabler som har stor kapasitet. I tillegg så har vi i vårt område også flerårs vannmagasin, slik produsentene kan regulere produksjonen. Diskusjonen som er om prisforskjellene i Norge mener jeg er en avsporing av debatten om strømprisen. Hvis strømmen blir politisk styrt og vi kommer tilbake til nivået vi hadde før den veldige prisoppgangen, da prisen varierte mellom 20 og 40 øre kilowattimen, så spiller det ikke noe stor rolle om det er litt forskjell i pris. Det blir av mange hevdet at bare vi bygger ut mer eller mye mer fornybar kraft så vil prisen gå ned. Dette mener jeg ikke har rot i virkeligheten. I dette området med høyest pris har det hele tiden blitt produsert mer enn vi har forbrukt, allikevel ender vi ut med høyeste pris. I Norge produseres det ca. 150 twh pr. år. Vi eksporterer gjennomsnittlig ca. 15,5 twh.



Innhold

Lederen har ordet	2
Redaktørens hjørne	3
Landstariffkonferansen 2023	4
Kommentarer fra Landstariffkonferansen	7
Fellesforbundet forkaster forslaget til «Reformert AFP»	9
Er lokale forhandlinger historie?	10
Julemøtene i Stavanger og Haugesund 2023	12
Aktivitetsuken EL og IT 28. august–1. september 2023	14
Innsynsrett på medlemmenes lønn	18
HMS i fokus	20
Har du ferie til gode?	23
Anleggsbesøk – Aker/BP sitt nybygg i Jåttåvågen	24
Helligdagsgodtgjørelse for året 2023/2024	26
Krafttak – Energipolitisk konferanse	28
Stafettpinnen	30
Ungdomskurs	31
Halvårsmøte 2023 Rogaland Elektromontørforening	32
Halvårsmøte EL og IT Distrikt Rogaland	33
Lærlingspalten Det nærmer seg fagprøven	34
Rapport fra Installasjonsutvalget	36
Rapport fra Olje- og anleggsutvalget	37
Rapport fra Studientvalget	38
Leserkonkurranse	39
«God Jul»	40

Redaktørens hjørne

Jeg har den glede å presentere årets siste utgave av Samleskinnen, med mye god lesing i disse juletidene.



Intensjonene til Rogaland Elektromontørforening er å gi ut fire nummer av Samleskinnen hvert år. Men som i år som i 2022 har vi kun klart å produsere 3 utgaver. Produksjonen av Samleskinnen er et teamarbeid, hvor vi er avhengig av at alle involverte leverer sine bidrag. Da er det beklagelig at et stort arbeidspress både på våre ansatte og tillitsvalgte har forhindret utgivelsen av ett av årets nummer. I 2024 vil vi allikevel bestrebe oss på å levere alle fire utgivelsene.

Vi er nå inne i en dyrtid med en prisstigning som har løp løpsk, en galopperende renteutvikling og en strømpriskrise uten kontroll. Samtidig har våre medlemmer opplevd en reallønnsnedgang de senere år. Årets Landstariffkonferanse bar tydelig preg av denne negative utviklingen, hvor det ble ropt på mer penger og rettferdige oppgjør. For å kunne snu en slik negativ trend, hjelpe det ikke bare med en engangsutbetaling i 2024. Landstariffkonferansen vedtok derfor krav som skal sikre oss utbetalinger over tid. Ønsker du å lese mer om dette, kan du fordype deg i artikkelen «Landstariffkonferansen 2023».

Avtalefestet pensjon (AFP) har vært en het potet i fagbevegelsen de siste årene. AFP er en kvalifiseringsordning, og av denne grunn gir den mange uheldige utfall for medlemmer som uforskyldt faller utenfor de strenge kvalifikasjonskravene. Etter forhandlinger mellom LO og NHO ble det lagt i bordet et forslag på en hel ny AFP-ordning – «Reformert AFP». Intensjonene til Reformert AFP er å endre ordningen fra en kvalifikasjonsordning til en opptjeningsordning, slik at langt flere vil kunne få utbetalt AFP. Problemet er bare at utbetalingen vil gå drastisk ned og at uføre fremdeles holdes utenfor ordningen. Mer av dette kan du lese om i artiklene «Landstariffkonferansen 2023» og «Fellesforbundet forkaster forslaget Reformert AFP».

Det Lokale EL-tilsyn (DLE) har i samarbeid med Arbeidstilsynet gjennomført en tilsynsrunde i hele Rogaland på nye solcelleanlegg. Under tilsynene ble det avdekket mange brudd på FEK, hvor det ble brukt ufaglært arbeidskraft. DLE er tydelig på at det kun er personer med elektrikerfagbrev ansatt i bedrifter registret i Elvirksomhetsregisteret som kan installere solcelleanlegg. Mer av dette kan du lese i artikkelen «HMS i fokus».

Dette og mange flere interessante artikler gir vi deg i dette nummeret.

Da er det bare å lene seg tilbake og leske deg med mye spennende lesing i årets siste utgave av Samleskinnen.

Jeg ønsker dere alle en riktig god jul og godt nytt år.

Geir Ove Bernhoff

Fagforeningens styrke er din sikkerhet

Norges produksjon utgjør under 5 prosent av krafta som produseres i Europa. Etter min mening sier det seg selv at nesten uansett hvor mye vi bygger ut så vil det ikke være nok til å redusere prisen. I tillegg vil en massiv utbygging også føre til store naturødeleggelser. Den eneste måten vi kan få gjort noe med prisen er vi politisk vilje og handling. For å oppnå det må vi legge et massivt press på alle politiske partier og politikere. Dette må vedvare helt til vi får en beslutning som faktisk setter ned prisen varig. Skal vi lykkes med dette må alle bidra.

Jeg avslutter denne lederen med å ønske alle medlemmer og lesere en riktig god jul og et godt nyttår.

Oivind Wallentinsen, leder



Foto: Geir Ove Bernhoff

Av: Geir Ove Bernhoff

De senere års reallønnsnedgang og trusselen om en halvering av vår avtalefestede pensjon, stod høyt på agendaen for de 98 delegatene som møtes i Sandefjord for å utarbeide kravene til det kommende tariffoppgjøret i 2024.

I forkant av hvert hovedoppgjør for Landsoverenskomsten (LOK), samler EL og IT Forbundet tillitsvalgte fra hele landet for å diskutere hvilke krav og prioriteringer vi skal stille i det kommende oppgjøret. Diskusjonsgrunnlaget er lagt i et dokument bestående av rundt 400 forslag innsendt av våre klubber og fagforeninger. Men det sier seg selv at vi ikke kan sende inn 400 krav til arbeidsgiverne. Oppgaven til konferansen blir da å sortere, prioritere og spisse kravene, slik at vi treffer hovednerven i det medlemmene ønsker seg. Prioriteringene og spissingen sørger i tillegg for at vi kan legge ufravikelige krav på bordet, som det vil være vanskelig for arbeidsgiverne å vri seg ut av.

Høylytt frustrasjon

Årets konferanse målbar den oppbyggende frustrasjonen til våre medlemmer og tillitsvalgte: Dyrtid og flere tariffoppgjør med reallønnsnedgang, en historisk renteheving og lukkede lommebøker i klubbens lokale forhandlinger.

Flere delegater uttrykte frustrasjon over utviklingen av den lokale forhandlingsretten etter § 3E i Landsoverenskomsten:

«3E bestemmelsen har blitt et uhåndterlig monster som sliter ut de tillitsvalgte – den har blitt ubrukelig!», ble det ropt fra talerstolen.

Når vår forhandlingsleder, Bjørn Fornes, i tillegg kunne fortelle at vår forhandlingsmotpart Nelfo mente at 3E ikke er en bestemmelse om lokal forhandlingsrett, men en bestemmelse om bedriftsinterne tillegg, ble frustrasjonen ytterligere forsterket. Konferansen kom derfor til enighet om å arbeide for et nytt lønssystem.

Dårlig mellomoppgjør

I årets mellomoppgjør 2023 ble det gitt en ramme på 5,2 %. Dette skulle tilsi at vi endte opp med et gjennomsnittlig tillegg på 13 til 14 kr. timen når overhenget på 0,8 % var trukket ifra. Slik gikk det ikke. Vi endte opp med kr. 8,20, samt noe smårusk gitt lokalt. Hovedgrunnen til dette er at vi har en normallønnsavtale. I motsetning til en mistelønnsavtale, slik som blant annet Fellesforbundet har, inneholder ikke en normallønnsavtale en lokal forhandlingsrett. Dette slo hardt ut i årets oppgjør, og konferansen mente at vi ikke lengre kan akseptere at normallønnsoverenskomster kommer dårligere ut enn minstelønnsoverenskomster i mellomoppgjørene.

Taper på dårlig spådom

I forkant av hvert tariffoppgjør får Teknisk Beregningsutvalg (TBU) i oppgave å beregne antatt prisstigning for det kommende året. Dette er en ren spådom, noe som vi har merket følgene av, da TBU har bommet flere år på rad, til vår ufordel. Resultatet er flere lønnsoppgjør hvor vi sitter igjen med lavere tillegg enn det prisene stiger. Konferansen ble derfor enig om å arbeide for en regulering som vil rette opp denne uoverensstemmelsen mellom lønnstillegg og prisstigning.

Langsiktige krav

I Landsoverenskomsten har vi en reguleringsbestemmelse som i mellomoppgjørene skal regulere lønnen i forhold til lønnsutviklingen i SSBs statistikk for industriarbeider fra foregående år. Statistikk materialet som brukes til reguleringen ble i lønnsoppgjørene 2017 og 2020 endret. Denne endringen har vist seg å gi betydelig dårligere lønnsutvikling på Landsoverenskomsten. Konferansen valgte derfor å prioritere et krav om forbedringer i denne bestemmelsen i 2024 oppgjøret. Kravet blir da å endre statistikk materialet som lønnsstigningen regnes ut ifra, og at den samtidig regnes ut fra et årsverk, og ikke slik som i dag fra 1. mai til 31. desember. Å regne ut tillegg av en årslønnsvekst vil gi et 33 prosent høyere tillegg.

Etter en grundig analyse og en lang diskusjon over en farbar vei for å kunne snu den negative trenden med reallønnsnedgang, vedtok konferansen å arbeide for tariffkrav som har en langsiktig effekt og ikke bare krav som begrenser seg til tariffoppgjøret i 2024.

Etter et forslag fra Øivind Wallentinsen vedtok da konferansen følgende hovedprioritet for tariffoppgjøret 2024:

Forbedringer i LOK § 15 skal være det eneste prioritert til lønnsoppgjøret 2024.

Landstariffkonferansen vil også at forhandlingsutvalget skal ha et spesielt fokus på kravene om heving av § 3A og innleie.

Selv om vi kun har én prioritert betyr det allikevel at vi skal kreve betydelig lønnsutvikling i 2024.

Nei til dårligere AFP-pensjon

Etter et krav fra en samlet fagbevegelse åpnet LO i 2018 for forhandlinger på Avtalefestet pensjon (AFP). AFP er en veldig bra tilleggspensjon, men kun for dem som kommer seg gjennom nåløyet og blir «kvalifisert». For å få retten til AFP-pensjon er det dessverre en del kvalifikasjonskrav som må innfris. Hvis du f.eks. blir ufør som 60-åring, eller at bedriften din går konkurs når du er 56 år, taper du rubbel og bit. Du får ingen ting! Slike urettferdigheter ville fagbevegelsen ikke lengre akseptere, og krevde derfor en forbedring av eksisterende ordning. Men i stedet for en forbedring av eksisterende ordning, ble vi tilbudt en helt ny ordning, som har fått navnet «Reformert AFP».

tere, og krevde derfor en forbedring av eksisterende ordning. Men i stedet for en forbedring av eksisterende ordning, ble vi tilbudt en helt ny ordning, som har fått navnet «Reformert AFP».

Hovedmålsetningen med reformert AFP er at mange flere skal få tilgang til AFP-ordningen. Problemet er bare at ingen vil betale mer inn i ordningen. Vi får da et regnestykke som ikke går opp. Hvis flere skal få utbetaling fra AFP-kassen, blir det nødvendigvis mindre til den enkelte.

I dagens ordning må du ha arbeidet 7 av dine siste 9 åren før du fyller 62 år i en bedrift med tariffavtale for å få utbetalt AFP. Forslaget i Reformert AFP foreslår det å gå over fra en kvalifiseringsordning til en opptjeningsordning. Det betyr at alle årene du arbeider i en tariffbedrift skal telle med. Forslaget som er lagt frem krever 40-års opptjeningsstid, noe som betyr at du må ha arbeidet minst 40 år i en bedrift med tariffavtale for å få full utbetaling fra AFP-ordningen. Eystein Garberg, fra «Pensjon for alle», har regnet ut at kun 4 % av dagens unge vil kunne oppnå full opptjening etter Reformert AFP!

Hurra, vi får en ordning som utbetaler AFP til mange flere, men utbetalingene til det store flertallet blir drastisk redusert. Og ikke nok med det – de uføre holdes fremdeles utenfor. Når 20 % av mennene og 30 % av kvinnene i Norge blir ufør før de fyller 62 år, er det fremdeles store deler av våre medlemmer som skal holdes utenfor ordningen.

Ved å la LO ta opp AFP-ordningen til forhandlinger har vi endt opp med et forhandlingsresultat som er dårligere enn det eksisterende. Kim Olav Johansen fra Trøndelag oppsummerte resultatet på en betegnende måte: «Vi leverte en Ferrari til verksted, og fikk en Fiat tilbake».

Konsekvensene ved innføring av en reformert AFP-ordning er for store, samtidig som den ikke retter opp et av hovedkravene våre – å inkludere uføre i ordningen. Konferansen vedtok derfor med stort flertall å forkaste forslaget til Reformert AFP, og heller jobbe for en forbedring av den eksisterende ordningen. Det ble også vedtatt å ikke ta medlemmene ut i en streik dersom Reformert AFP blir en del av tariffoppgjøret i 2024. Hovedgrunnen til dette er at det vil være vanskelig å motivere våre medlemmer til å streike for en ordning som er dårligere enn den de allerede har.



«Vi leverte inn en Ferrari på verksted og fikk en Fiat tilbake»

Kim Olav Johansen
om reformert AFP

Endring i forhandlingsutvalget

En viktig oppgave til Landstariffkonferansen er valg av tariffperiodens Forhandlingsutvalg, Tariffutvalg, Offshore- og anleggsutvalg, Akkordutvalg, Etterutdanningsutvalg og Elbus-styre.

På konferansen fremkom det en del kritikk over hvordan det avtroppende forhandlingsutvalget var blitt ledet i forrige periode. Tradisjonelt er det forbundsleder eller leder for tariffavdelingen som har ledet forhandlingene og forhandlingsutvalget. Geir Ove Kulseth meddelte valgkomitéen at han verken hadde tide eller kapasitet til å lede selve utvalget, men at han allikevel kunne påta seg å lede selve forhandlingene.

Konferansen ble da forelagt to kandidater til å lede forhandlingsutvalget: Bjørn Fornes og Øivind Wallentinsen, hvorav Wallentinsen fikk 55 stemmer mot Fornes 43.

Gledelig for vår delegasjon var at også Leif-Egil Thorsen fra Rogaland fikk fast plass i forhandlingsutvalget. Når det gjelder tariffområdets andre utvalgt ble Øivind Wallentinsen valgt inn i Tariffutvalget, mens Leif-Egil Thorsen ble valgt inn i Offshore- og anleggsutvalget. I tillegg fikk vi Erdogan Cayli inn som 4-vara i Forhandlingsutvalget.

Følgende forhandlingsutvalg ble valgt på konferansen:

- Geir Ove Kulseth
(leder selve forhandlingene), Forbundskontoret
- Øivind Wallentinsen (forhandlingsleder),
Distrikt Rogaland
- Emil Haugen, Distrikt Nordland
- Espen Andersen, Distrikt Vestfold og Telemark
- Leif-Egil Thorsen, Distrikt Rogaland
- Tore Sunde, Distrikt Møre og Romsdal
- Erik W. Johnsgård, Distrikt Hedmark Opland
- Torstein Kiland, Distrikt Agder
- Atle Rasmussen, Distrikt Vestland



- Eystein Garberg, Distrikt Trøndelag
- Knut-Richard Slettebø, Distrikt Oslo og Akershus
- Karsten Bøe (1. vara), Distrikt Vestland

Kvinnekortet

Ved valg på konferanser og møter i EL og IT Forbundet er det mange som har dratt opp kvinnekortet som et hovedargument for valg av kvinnelige representanter. Landstariffkonferansen var ingen unntak. Dette fikk de kvinnelige delegatene på Landstariffkonferansen til å reagere. De ønsker å bli valgt ut fra sin dyktighet og ikke på grunn av sitt kjønn. Alle de kvinnelige delegatene samlet seg derfor ved talerstolen og holdt en flammende appell. Her er appellen fra Hanne Kristine Bendiksen:

Et ord som ble mye diskutert etter konferansen i går
Gjennom min tid i EL og, har jeg alltid følt meg løftet opp og fram av kollegaene mine, og dem har gitt meg selv-tillit basert på mitt engasjement. Derfor reager jeg når, i en tid der man ønsker flere jenter i verv og posisjon, så har man ingen bedre argument enn hvilket kjønn de har, når man skal snakke dem opp.

De kvinnelige delegatene på konferansen demonstrerte mot kvotering og krevde å bli valgt ut ifra dyktighet og ikke ut ifra kjønn. Foto: Geir Ove Bernhoff





Siv Lill Tønnessen

Jeg deltok for aller første gang på Landstariffkonferansen. På denne konferansen samles ca. 100 tillitsvalgte fra hele landet og diskuterer krav og prioriteringer vi vil gå for i neste års hovedoppgjør. Kravene som blir vedtatt skal så jobbes videre med av forhandlingsutvalget, som også blir valgt på denne konferansen.

Vår delegasjon møttes alltid til et formøte en time før konferansedagen startet, under lunsjen og rett etter konferansedagen var over. Vi diskuterte forventninger til dagen, utfall på saker, tok opp spørsmål og oppdateringer, hvordan vi stilte oss til forskjellige saker osv osv.. Det var med andre ord lange dager.

Konferansen bestod av mange gode og noen mindre gode innledere etterfulgt av debatter. Det ble blant annet diskutert lønnsutvikling, innleie, reformert AFP og arbeidstid. Jevnt over var det stor enighet i at hovedkravet måtte være å få til endringer som ga medlemmene mer å rutte med. Rogaland hadde sent inn forslaget om endringer i §15, og dette ble vedtatt. Vi fikk også valgt inn vår store høvding, Mr. Wallentinsen, som leder av forhandlingsutvalget og vi har stor tro på at han vil gjøre en eksemplarisk jobb her!

Alle jentene som deltok på konferansen samlet seg første kvelden for å bli bedre kjent. Kvinnekvotering kom raskt opp som samtaleemne, da det tidligere på dagen ble valgt inn en kvinne som leder av valgkomiteen – og eneste argumentet delegatene som talte hennes sak var «at hun var kvinne».

Det var bred enighet om at dette var en uting. Vi mente alle at hvis kvinner skulle velges inn i forskjellige verv så skulle det være fordi de var engasjert og dyktige i det de gjorde. Dette la Hanna og Tonje frem på en flott måte, med resten av de kvinnelige delegatene i ryggen. (Les artikkel fra Fri Fagbevegelse, 26.10.23)

Dette var en kjekk og lærerik tur og en kan ikke annet enn bli inspirert av alle de flinke folkene som deltar, til og med førstegangsdelegater. Det er så mye kunnskap i sirkulasjon og et brennende engasjement. Disse tillitsvalgte vil det aller beste for medlemmene sine og det syns!

Nå blir det spennende å se hva som skjer i hovedoppgjøret.

«Æg he truo!»

fortsettelse fra side 6:

Vi ble valgt fordi vi har noe å komme med, ikke fordi vi er damer. Vi er her for å ta plass og snakke vår sak. Ikke for å bli plassert i verv der det er gunstigst for andre. Når kvinnekortet blir dratt fram på debatt uten noen andre argumenter, kan dette være med på å bygge ned karakteren til andre kvinner i posisjoner. Noen av distriktene som har dratt dette kortet har også en 100 % mannlig delegasjon denne uka.

Jeg vet hva jeg mener om dette, og jeg er ikke alene om det. Jeg vet jeg har alle med meg. Vi ønsker å bli valgt. Vi ønsker å ta plass. Vi har noe å bidra med. Vi er ikke her fordi vi er kvinner, men fordi vi er dyktige.

Tøffe forhandlinger

Forhandlingsutvalget står foran en krevende oppgave med flere tunge tariffkrav og høye forventning til endringer på forhandlingsstrukturen i Landsoverenskomsten. I tillegg møter de en langt mer aggressiv forhandlingsmotpart i Nelfo. Det er derfor viktig at klubbene forbereder seg godt til det kommende tariffoppgjøret og gir den støtten de kan for å styrke forhandlingsutvalgets posisjon under forhandlingene.

De kommende tariffforhandlingene i 2023 gjennomføres i april måned. Blir det ikke enighet her går forhandlingene videre til mekling hos riksmekleren.



Lauritz Slåttebrekk

Dette var min 3. gang på en LTK, og jeg begynner nå å forstå hele den relativt avanserte prosessen med tariffoppgjør. Jeg var ikke med for 2 år siden, så får min del var dette første LTK jeg føler vi reiser hjem med full seier på alle saker. Var selvfølgelig noen saker vi ikke vant, som for eksempel så ønsket jeg å bli medlem av det sentrale etterutdanningsutvalget, men det var dessverre ikke plass til meg i denne omgang.

Jeg tror at om vi får til gode ting på §15 så kommer dette til å gagne oss på lang sikt. Dette vill i fremtiden føre til at vi får en god økning i hvert eneste mellomoppgjør når «andre» faggrupper vi sammenligner oss med får en økning.



Bjørn Soltvedt

Dette var min andre Landstariffkonferanse på Lands- overenskomsten LOK. Det var mange spennende forslag var innsendt for behandling på konferansen. Jeg gledet med til å legge frem våre forslag og argumentere for disse. Heldigvis var flere andre delegater som fremme og støttet vår prioritering av kravene som var kommet inn. Vi fikk gjennomslag for kun et prioritert krav, nemlig styrking av § 15. Dette vil forhåpentligvis gi økt lønnsutvikling i lang tid. Dette er viktig da det i de siste årene har vært svært vanskelig å få noe ut av de lokale forhandlingene i bedriftene.

Landstariffkonferansen ble holdt over 4 dager, med arrangement alle 3 kveldene. Disse arrangementene gir flotte muligheter til å drøfte og diskutere forslagen som skulle behandles, men også luften utfordringer som vi har i eget selskap. Den største overraskelsen i år var at Øivind Wallentinsen ble valgt som leder av forhandlingsutvalget.

Dette var en Landstariffkonferanse hvor vi, etter hva jeg har fått informert, har fått mest gjennomslag for våre forslag.

Fellesforbundet forkaster forslaget til

«Reformert AFP»

Avdelingsleder for Fellesforbundet i Nord Rogaland, Steffen Høiland, var en av dem som med sin tordentale greide å få flertall på Fellesforbundet sitt landsmøte til å stemme imot Reformert AFP.



I 2018 fikk LO i oppgave gå inn i forhandlinger for å forbedre dagens AFP-ordning. Resultatet av disse forhandlingene var et helt nytt forslag som fikk navnet «Reformert AFP». Mens LOs ledelse og toppene i de store forbundene har fremjublet det nye forslaget, har det sprett seg en økende skepsis blant grasroten i fagbevegelse. Mye står og faller på Fellesforbundets aksept av ordningen som, hvis den skal innføres, må tas opp til forhandlinger i 2024 oppgjøret. I denne artikkelen kan du lese om Fellesforbundets vedtak om Reformert AFP på deres landsmøte i oktober 2023.

Det råder stor usikkerhet blant våre medlemmer om konsekvensene av å reforhandle hele AFP-ordningen etter modellen som foreslås av LO. Finansiering av ordningen er uavklart, og landsmøtet frykter at økte kostnader ved ordningen vil gjøre arbeidet med å tegne tariffavtaler vanskeligere.

Landsmøtet ønsker ikke at AFP ordningen skal påføre bedriftene særlig økning i kostnader. Landsmøtet ønsker heller ikke å bruke store deler av kommende tariffoppgjør i en situasjon preget av dyrtid og reallønnsnedgang for våre medlemmer.

Videre er det stor usikkerhet knyttet til ytelsen våre medlemmer vil få i en ny AFP ordning. LOs skisse antyder en opptjeningsstid på 35–40 år for å oppnå en ytelse på dagens nivå. En slik opptjeningsstid vil gi flertallet av våre medlemmer betydelig reduksjon i AFP pensjon og er ikke akseptabelt. Fellesforbundet vil ikke godta noen reduksjon i AFP ytelsene.

Fellesforbundet anser at protokollen fra det samordnede oppgjøret i 2018 ikke er oppfylt. Forutsetningene fra avtalepartene gjør det svært utfordrende å utforme en AFP-ordning som ivaretar våre medlemmers pensjonsnivå. LO ga i 2018 løfte om at medlemmene selv skulle få velge mellom reformert AFP eller om man ville beholde

eksisterende AFP, i en egen uravstemning i forkant av tariffoppgjøret. Dette løftet er brutt, og LO har ikke til hensikt å oppfylle dette løftet denne gangen heller.

Dersom man i et samordnet oppgjør skal forhandle fram en helt ny AFP blir det tøffe forhandlinger med NHO, og resultatet kan ikke garanteres. Vi vet hva vi har, men ikke hva vi får. Landsmøtet vil derfor ta utgangspunkt i dagens ordning og forbedre denne.

Såkalte hull kan tettes ved å forhandle regelverket i ordningen. Reglene ble noe forbedret i 2018, og flere slike forbedringer kan innføres. Dagens ordning kan gjøres mer tilgjengelig med et mer fleksibelt regelverk. Myndighetene må øke sitt bidrag for å styrke den eksisterende ordning. Dette vil sørge for at flere vil kunne få AFP i fremtiden, og at færre vil falle utenfor. Fellesforbundet mener slike forbedringer kan innføres også i forbundsvis oppgjør.

Dagens sliterordning kan styrkes ved å øke kapitalen i ordningen, slik at man kan få en ytelse som virkelig hjelper de som trenger det. Landsmøtet i Fellesforbundet respekterer de demokratiske prosessene i oppkjøringen til tariffoppgjøret i 2024, og vil derfor ikke forplikte seg til en samordnet oppgjørsform. Fellesforbundet vil legge medlemmenes krav til grunn for oppgjøret i 2024.

Landsmøtet i Fellesforbundet avviser LOs forslag til reformert AFP.

ER LOKALE FORHANDLINGER HISTORIE?



Av: Geir Ove Bernhoff

Så lenge jeg kan huske tilbake i min karriere som tillitsvalgte har vi hatt lokale forhandlinger i bedriften. I tiden fra før midten av 1990-tallet var hovedlønssystemet til elektrofagarbeideren listeakkord. Lønnen til den enkelte var avhengig av hvor godt akkordlaget produserte. Men akkordlønnen lå alltid høyere enn fastlønnen til servicemontøren. For å utjevne noe av denne forskjellen og for i det hele tatt skape interesse for å jobbe på service, ble det åpnet for lokale forhandlinger på fastlønnen.

Til å begynne med var det lokale tilleggset begrenset oppad med et gitt kronebeløp og med fastsatte kriterier på hva som skulle utløse disse tilleggene. Etter hvert ble beløpsgrensen og de fastsatte kriteriene tatt bort, slik at det ikke lenger var noen øvre grense over hva som kunne gis eller hvilke faglige krav som skulle utløse dem. Det ble opptil partene på bedriften selv å bestemme hvilke kriterier de ønsket å bruke og hvor mange kroner de skulle belønnes med.

Fungerte bra

Den endelige utformingen på de lokale forhandlingene etter § 3E i Landsoverenskomsten fungerte på et akseptabelt nivå både for klubbene og bedriftene. Medlemmene fikk bra tillegg når bedriftene tjente godt og mindre godt under nedgangstider. Denne utviklingen fortsatte, selv om akkordvolumet gradvis sank og etter hvert forsvant helt i flertallet av EL og IT Forbundets distrikter. De lokale avtalene inntok mange former, hvor noen var rene «trynetilleggsavtaler», mens andre ga lønn ut ifra ansiennitet og kompetanse, til prosentvis avtaler som prosentvis steg i takt med grunnlønnens justeringer.

Nei til forhandlingsrett

Oppsummert kan vi si at de lokale forhandlingene ga en riktig lønnsutvikling for våre medlemmer. Det var en lønnsutvikling som fulgte og i gode år overgikk prisstigningen i samfunnet. Men i løpet av 2010-tallet begynte ordningen å slå sprekker, for til slutt å falle fra hverandre. Dette skyldes først og fremst at arbeidsgivernes organisasjon Nelfo begynte å instruere sine medlemsbedrifter i hvordan de skulle opptre i deres lokale forhandlinger. Det ble sendt ut meldinger slik som: «I år skal det ikke gis noe i lokale tillegg...», eller «Klubbene har ikke lokal forhandlingsrett» og meldinger om at bedriftene ikke kunne gi generelle tillegg.

Tariffkrav 2020

Denne utdilige instrueringen skapte frustrasjon i klubbenes forhandlingsutvalg og i tariffoppgjøret 2020 ble lokale forhandlinger satt som førsteprioritet i våre krav. Kravet vi fremmet var som følger:

«I lokale forhandlinger kan det gis et likt tillegg til alle. Forhandlingspartene på bedriften skal forhandle om en eventuell regulering av bedriftsinterne tillegg minst én

gang per år. Det forutsettes at det føres reelle forhandlinger og at resultatene fra disse nedfelles i en protokoll. Resultatet skal minimum gi en lønnsøkning for alle som lønnes etter § 3E.»

Hva fikk så gjennomslag for? Vi fikk inn avtaleteksten: «...skal bidra til arbeidstakernes samla lønn» og «Det kan avtales likt tillegg til alle.»

Har dette hjulpet? Nei! Ikke en gang i årets mellomoppgjør, der det sentrale oppgjøret ga 5,2 %, med lovnader om at de kronene som manglet fra de sentrale partene skulle gis lokalt. Og Nelfo fortsatte med sine instruksjoner om at klubbene ikke hadde lokal forhandlingsrett.

Møte med Nelfo

Etter et ubetinget krav fra klubbene og fagforeningene om at EL og IT Forbundet måtte irtettesette Nelfo på dette punktet, ble det avholdt et møte mellom organisasjonene. I dette møte påsto Nelfo at Landsoverenskomstens § 3E ikke er en avtale om lokal forhandlingsrett som en forlengelse av de sentrale oppgjørene, men en avtale om bedriftsinterne tillegg. De mente at utgangspunktet for bestemmelsen var en utjevning mellom akkordlønn og fastlønn.

Normallønnsavtale

Landsoverenskomsten er en normallønnsavtale, hvor alle lønnssetser er faste og kan ikke forhandles hverken opp eller ned. Unntaket er de satsene som sier «minimum», eller «skal forhandles om». Dette gjelder blant annet bastillegg § 3G og bedriftsinterne tillegg § 3E.

Ved årets Landstariffkonferansen bekreftet LO at Landsoverenskomsten ikke innehar lokal forhandlings-

rett slik som f.eks. Verkstedoverenskomsten til Fellesforbundet, som i motsetning til Landsoverenskomsten er en minstelønnsavtale. Minstelønnsavtaler inneholder minimumstillegg som det kan forhandles på, mens normallønnsavtaler har faste normallønnsstillegg. I en normallønnsavtale forhandles alle satsene frem i de sentrale oppgjørene. De satsene i overenskomsten som det ikke forhandles på her reguleres prosentvis opp etter utviklingen av grunnlønnen § 3A.

Men når alle satsene i overenskomsten utviklere seg ved hvert sentrale oppgjør, må også de bedriftsinterne tilleggene klubbene har forhandlet frem utvikle seg tilsvarende. Hvis ikke blir de lokale tilleggene mindre verd hvert år og medlemmene vil mest sannsynlig få en reallønnsnedgang. Det mest fornuftige vil da være å omgjøre de lokale tilleggene fra kroner til prosenter, som reguleres i takt med de sentrale oppgjørene.

Har sluttet å fungere

Uansett må det gjøres noe. Vi kan ikke fortsette med de reallønnsstapene medlemmene har blitt påført de senere årene. På årets Landstariffkonferanse ble det konkludert med at de lokale forhandlingene etter Landsoverenskomstens § 3E har sluttet å fungere. De lokale forhandlingene sliter ut våre tillitsvalgte. Slik kan vi ikke fortsette. Landstariffkonferansen vedtok derfor å utrede mulighetene for et nytt kollektivt lønnssystem.

Bestem selv

Hva kan klubbene gjøre i mellomtiden? Jobb akkord. Det var tross alt akkorden som lå til grunn for de lokale lønnsavtalene og som bidro til stigningen på disse. Hvis du jobber akkord kan ikke bedriften holde tilbake din lønn, den bestemmer du selv!



DEN BESTE METODEN FOR Å ØKE LØNNEN ER Å JOBBE LISTEAKKORD. DET VAR TROSS ALT AKKORDEN SOM LÅ TIL GRUNN FOR DE LOKALE LØNNSAVTALENE OG SOM BIDRO TIL STIGNINGEN PÅ DISSE.



Foto: Geir Ove Bernhoff

Av: Geir Ove Bernhoff

I vår vante tradisjon ble julemøtene avholdt for våre medlemmer i Haugesund og Stavanger den 1 og 8 desember. Det var god stemning og rungende heiarop blant de 132 fremmøtte da utlodningene satte i gang. Flertallet av dem som deltok på julemøtene, gikk hjem med en gevinst i sekken.

Stavanger

I tradisjonen tro ble julemøte i Stavanger avholdt i festsalen på Folkets Hus. Her var det høy stemning, med 101 fremmøtte medlemmer. Et stort flertall av deltakerne vant en premie i festens høydepunkt – den store utlodningen.

Haugesund

I Haugesund ble julemøte avholdt i Thon Saga Hotell sine intime og fine lokaler. Det ble godt mottatt av de fremmøtte. Dette året møtte det opp 31 medlemmer. Dessverre en nedgang sammenliknet med tidligere år, men god stemning var det allikevel. De fremmøtte medlemmene var representert med alle aldersgrupper, alt fra læringer til montører og pensjonister.

God mat

I Stavanger ble medlemmene vartet opp med nydelig pinnekjøtt, mens de i Haugesund ble servert oksestek og fløtegratinerte poteter.

Leder Øivind Wallentinsen åpnet møtene og orienterte om årets som har godt og dagens situasjon

Øivind åpnet med å takke medlemmene for en godt gjennomført streik i mellomoppgjøret, selv om den kun varte i 4 dager. Medlemmene må derfor forbedre seg på flere dager i streik hvis vi ikke kommer i mål med tariffforhandlingene i 2024.

På Landstariffkonferansen for Landsoverenskomsten ble det enighet om å gå for et forbundsvist oppgjør. I

det kommende tariffoppgjøret skal vi kjempe for «lange penger» – altså et krav som gir uttelling på lengre sikt. Satsene i overenskomsten har i de senere år utviklet seg i en negativ retning, og vi må derfor prioritere krav som reversere den negative utviklingen.

Antall medlemmer i fagforeningen har økt betydelig det siste året. Per i dag er vi 2408 medlemmer. Dette merker vi på kontoret i form av mange flere henvendelser direkte fra medlemmene, noe som er en utfordring, både kapasitetsmessig og for styrken i klubbene. Alle henvendelser fra medlemmene skal gå tjenesteveien via klubbens tillitsvalgte. På denne måte involveres de tillitsvalgte i de sakene som rører seg i bedriften, samtidig som det gir tillitsvalgte erfaringskompetanse på de problemstillinger som oppstår i egen bedrift. Mange av dem som tar kontakt med oss vet dessverre ikke hvem som er tillitsvalgt i egen klubb. Jeg vil derfor minne bestemmelsen i Hovedavtalen hvor det står at alle nyansatte skal presenteres for den tillitsvalgte.

Fagforeningen får mange henvendelser på arbeidstid, overtid og arbeidstidsordninger. En del medlemmer krever ikke alltid overtidstillegget, noe som er et tariffbrudd. Mange har også problemer med å skjønne hviletiden. Både døgnhvilen på 11 timer og ukehvilen på 35 timer er lovfestet og skal praktiseres. Hvis vi ikke tar ut denne, arbeider vi gratis for arbeidsgiver. Vi må heller ikke glemme hviletiden som skal inngå i alle vaktavtaler. Minimum 1/7 av vakttiden skal avspaseres, i tillegg til vaktkompensasjonen. Vi må alle ta tak i disse utfordringene, både som medlemmer, tillitsvalgte og vi som fagforening. Gjennom tariffoppgjørene har vi brukt deler av forhandlingsrammen til å oppnå disse godene. Det er derfor viktig at vi tar ut hele verdien av overenskomsten.

I en av våre eldste og mest tradisjonsrike bedrifter, hvor partsamarbeidet mellom klubb og bedrift i alle

tider har fungert bra, har vi nå fått en alvorlig oppsigelsessak på bordet. Bedriftens hovedverneombud og nestleder i klubben er blitt oppsagt på et syltynt grunnlag. Det er svært beklagelig når et verneombud og tillitsvalgt får oppsigelse på grunn av den jobben han gjør i sine verv. Bedriften er nå saksøkt.

Trekning av årets verver

Blant de som har vervet det siste året ble det foretatt trekning av et reisegavekort på kr. 10 000,-, både i Haugesund og i Stavanger. Øivind Wallentinsen oppfordret alle som verver nye medlemmer til å skrive på hvem de er blitt vervet av, da flertallet av dem ikke setter sitt navn på verveseddelen.

I Stavanger var det Hreidar Eyfjord fra Swire Energy Services som var den heldige vinneren, mens det i Haugesund var det Harriet Holm fra Helgevold Elektro Karmøy. Vi gratulerer dem begge.

Gaver og utlodning

Som vanlig ble det mange gaver til utlodningene. Rogaland Elektromontørforening hadde i år kjøpt inn 48 fena-lår til premiepotten. Også kubbene bidro rundhåndet klubbens med flotte premier. I tillegg deltok enkelte av våre bedrifter i gavedryssset med gode bidrag.

I tillegg fra fagforeningen kom følgende med gaver:

Klubber

Aibel-klubben, Bravida-klubben, Rønning-klubben, Aker-klubben, Caverion-klubben Stavanger, OneCo-klubben, TB-klubben Stavanger og Jatec Klubben.

Bedrifter

Caverion Stavanger, Carlsen Elektro Installasjon, OneCo Elektro, Aibel, TB Stavanger, Jatec.



Øivind Wallentinsen og Trond Sæle trakk ut vinneren i vervekonkurransen i Stavanger. Hreidar Eyfjord fra Swire Energy Services ble den heldige vinneren av et reisegavekort på kr. 10 000,-.
Foto: Geir Ove Bernhoff

Aktivitetsuken

- Offshore- og anleggsutvalget



Besøk på helidekket på produksjonsskipet Jotun som ligger ved Rosenberg i Stavanger.

Av: Leif-Egil Thorsen

Offshore og Anleggsutvalget planlegger hvert år en egen «aktivitetsuke». Bakgrunnen for dette er at utvalgsmedlemmene og Forbundssekretæren Trond Løvstakken ønsker å være synlige ute blant medlemmene, samt holde seg oppdatert hva som skjer av prosjekter innen store anlegg og verft rundt om i landet.

Utvalget bruker og gjerne 2 dagers utvalgsmøter til bedriftsbesøk på utvalgte lokasjoner i landet utover denne aktivitetsuken, som gjerne og kan gå over 2 uker så vel som en uke. Har og besøkt installasjoner ute Offshore ved noen anledninger, selv om jo det er vanskeligere, da noen besøk må være med dispensasjoner.

I slutten av august og inn i september 2023 var flere medlemmer fra EL og ITs sentrale Offshore og Anleggsutvalg på tur i Vestland og Rogaland sammen med Trond Løvstakken. Lokale organisasjonssekretærer og klubbledere/tillitsvalgte/vernetjeneste hjelper til med arrangementene de plassene som besøkes, slik at det ble en god opplevelse for både besøkende og medlemmene i bedriftene.

Av bedrifter anlegg og verft som ble besøkt var følgende:

28. august på Petrokjemianlegget på Kollsnes:

Første stopp var Kollsnes prosessanlegg for Gass. Denne jobben har Aibel og både medlemmer fra dem og fra innleide bedrifter ble besøkt.

Her var det revisjonsstans slik at det var vanskelig å komme inn på anlegget. Det var stor aktivitet med over 35 EL og IT medlemmer i arbeid i prosjektet til enhver tid. Deltakerne fra Offshore og Anleggsutvalget var til stede utenfor spisekantinen og hadde stand og delte ut strøartikler fra EL og IT Forbundet som ble satt stor pris på.

29. august på verftet til Aker Solutions på Stord:

Her besøkte man verftet og fikk en god orientering fra EL og IT klubben ved klubbleder og fungerende HVO om prosjekter og utsikter fremover for verftet på Stord. Det har lang og god horisont med arbeid som er positivt for mange innen leverandørindustrien. Utvalget fikk en omvisning på FPSO Produksjonsskipet Johan Castberg. Til slutt ble det avholdt et møte med tillitsvalgte for alle innleide bedrifter på Stord, utvalget og lokale tillitsvalgte. Dette for å høre hvordan innleide har det i hverdagen på jobb og fritid på en rotasjonsreise. Det var tid for god meningsutveksling blant medlemmene.

Fun facts

Verftene til Aibel, Aker Solutions og Worley Rosenberg har til sammen nesten 4000 sengeplasser i brakkeleirene sine. Disse brukes av tilreisende personell som går på rotasjonsordninger. 4000 sengeplasser er allikevel for lite med dagens aktiviteter. Denne mangelen sørger derfor for gode tider hos hotellene i regionene der verftene ligger.

30. august på verftet til Aibel i Haugesund:

Her besøkte man verftet og fikk en god orientering fra verfts direktøren om prosjekter som var pågående hos dem. Fikk og en orientering om hvor stor aktivitet og fokus det er rundt omkring i verden når det gjelder Offshore Vind utbygging. Dette kan og gi muligheter for Norske leverandører. Det var hyggelig at HMS utvalget i Rogaland Elektromontørforening var til stede samtidig som Offshore og Anleggsutvalget på denne orienteringen. Utvalget var til stede i kantinen under lunchen, delte ut strøartikler og fikk mange gode samtaler og meningsutvekslinger med medlemmene der. Så fikk sammen med Klubbleder i Aibel og formann på Penguin FPSO en liten omvisning på verftet i Nordsjøhallen og på Penguins FPSO. Den skal ut på Engelsk sektor når den blir ferdigstilt.

31. august på besøk til bedrifter i Stavanger Elektroverkstedet på Swire.

Vi besøkte da fra morgenen av elektroverkstedet hos Swire i Tananger der vi fikk en orientering over hva de drev med hos dem. De leverer og vedlikeholder alt i fra overtrykkskontainere som brukes til blant annet kontorer ol. De leverer og kjøle-

Utvalget på befaring på Penguins FPSO ved Aibel sitt verft i Haugesund.
Foto: Geir Ove Bernhoff



Karsten Bø fra Offshore- og anleggsutvalget deler ut EL og IT-gaver til våre medlemmer i kantinen på Aibel sitt verft i Haugesund.
Foto: Geir Ove Bernhoff

kontainere som brukes til frakt og leveranse av den gode maten som serveres ute til personellet som jobber offshore.

Hadde gode diskusjoner og meningsutvekslinger med medlemmer, tillitsvalgte hos Swire.

Det ble delt ut noen strøartikler og tatt noen bilder av en god gjeng i Swire.

Elektroverkstedet på Aker Solutions.

Fra lunch av, besøkte vi verkstedsgjengen til Aker Solutions i sitt «nye hjem» på Foss Eikeland. Her fikk vi en god orientering fra lederen for ELS basen på Foss Eikeland om prosessen rundt flyttingen fra Hinna i Stavanger til Foss Eikeland i Sandnes med god involvering av tillitsvalgte og vernetjeneste. Vi fikk og en omvisning i det nye store bygget som huser ELS basen og Elektroverkstedet. Medlemmene er veldig fornøyd med den nye lokasjonen. Vi hadde og tid til diskusjoner og meningsutvekslinger med medlemmene og fikk dele ut noen strøartikler.

1. september på besøk på Rosenberg verft Worley.

På besøk på verftet i Stavanger ble vi mottatt av klubbleder i Fellesforbundet. Vi fikk først en orientering om verftet, og etter det en gjennomgang av omfanget og arbeidet på oppgradering av Jotun FPSO av leder for elektroavdelingen. Planen er å utføre rundt 1. million timer og ferdigstille Jotun FPSO skipet for Hook up Offshore i mai 2024. Vi møtte opp i lunchen til EIT personellet, og fikk treffe mange EL og IT medlemmer fra mange forskjellige innleiebedrifter til Worley Rosenberg. Hadde mange gode meningsutvekslinger og fikk dele ut resten av strøartiklene fra EL og IT Forbundets Offshore og Anleggsutvalg. Vi fikk til slutt en omvisningstur på Jotun skipet i flott vær i Stavanger.

*Mvh. For Offshore og Anleggsutvalget.
EL og IT Forbundet
Leif-Egil Thorsen.*



Offshore og anleggsutvalget på besøk hos EL og IT klubben Swire Energy Services.

Endring av satsene for forsikringstrekk 2024

Gjennom ditt medlemskap i EL og IT Forbundet følger det med en forsikringspakke som uten reservasjon består av Grunnforsikring, Kollektivt Hjem, Reiseforsikring og Uføre-/ektefelleforsikring. Kostnadene på disse forsikringene justeres årlig. Endringen gjelder fra 1. januar 2024. På tabellen nedenfor vises de mest vanlige forsikringspakkene med satsene for 2023, og hva disse øker til i 2024. Satsene i tabellen er kostnaden per måned.

Forklaring på bokstavkodene:

- G** – Grunnforsikring liv
- H** – Kollektiv hjemforsikring
- R** – Reiseforsikring
- O** – Uføre-/ektefelleforsikring
- L** – Frivillig livsforsikring
- P** – Reiseforsikring 67+

Pris per enkeltforsikring			
Kode	Forsikring	Pris 2023	Pris 2024
G	Grunnforsikring liv	37	→ 37
H	Kollektiv hjemforsikring	79	→ 95
R	Reiseforsikring	96	→ 113
O	Uføre-/ektefelleforsikring	373	→ 373
L	Frivillig livsforsikring	134	→ 137
P	Reiseforsikring 67+	118	→ 139

Månedlige trekkbeløp forsikringspakker		
Forsikringspakker EL og IT Forbundet	Pris 2023	Pris 2024
Forsikring GH	116	→ 132
Forsikring GHR	212	→ 245
Forsikring GHP	234	→ 271
Forsikring GHL	250	→ 266
Forsikring GHLR	346	→ 379
Forsikring GHO	489	→ 505
Forsikring GHOR	585	→ 618
Forsikring GHOL	623	→ 639
Forsikring GHORL	719	→ 752

For mer informasjon om dine forsikringer og vilkår, logg inn på <https://www.lofavor.no/forsikring>

Innsynsrett på medlemmenes lønn



Av: Geir Ove Bernhoff

Ifølge bestemmelsen i Hovedavtalen er det de tillitsvalgte som har forhandlingsretten ovenfor alle ansatte i bedriften som lønnes etter Landsoverenskomsten. Dette gjelder både organiserte og uorganiserte medlemmer. Det er et tariffbrudd hvis bedriften går forbi de tillitsvalgte og forhandler lønn direkte med den enkelte ansatte. Når der er de tillitsvalgte som enerett til å forhandle lønnen til de ansatte, er det en selvfølge at de må vite hva den enkelte har i lønn. Men, det er her problemene starter.

Informasjon er makt. Dette gjelder ikke minst på informasjon og innsyn over lønnsnivåene i bedriften, noe Nelfo og våre arbeidsgivere vet så inderlig godt. I et forsøk på å skjule disse opplysningene, har arbeidsgiverne tolket EUs personlovgivning (GDPR) til sin fordel. Med denne lovgivningen påstår de at lønnsopplysninger er personlig informasjon som ikke skal utleveres til tillitsvalgte. EL og IT Forbundet og LO er uenig i denne tolkningen.

Samtykke ved organisering

Etter EL og IT Forbundets syn vil det være et tariffbrudd å holde tilbake lønnsopplysninger for de organiserte arbeidstakerne. Når en arbeidstaker organiserer seg i en fagforening/klubb, gir vedkommende samtidig samtykke til at de tillitsvalgte skal ivareta hans eller hennes lønn og lønnsforhandlinger. Dette er igjen et samtykke til at de tillitsvalgte gis adgang til medlemmenes lønnsopplysninger.

Strengt regelverk

Som sagt benytter våre arbeidsgivere GDPR-regelverket som en gylden anledning til å utøve makt. I GDPR-regelverket er det strenge regler om hvordan persondata skal behandles og hvem som får behandlet persondataene. Den som har interesse for og som samler inn disse dataene, defineres i regelverket som dataansvarlig. Og videre den som behandler dataene for dataansvarlig defineres som databehandler. Databehandler kan f.eks. være personer på HR-avdelingen og dem som arbeider med lønn til de ansatte. Det er bedriften som utpeker hvem som er databehandlere. For å bli en godkjent databehandler må du underskrive en slags taushetserklæring, hvor du forplikter deg til at persondataene ikke skal komme på avveier.

*Åpenhet er rett
og slett lønns-
drivende.*

Genuin interesse

EL og IT Forbundet mener at det ligger implisitt i GDPR-regelverket at tillitsvalgte anses som databehandlere for medlemmenes lønnsopplysninger. De tillitsvalgte har etter dette regelverket en genuin interesse for medlemmenes lønnsdata. Det følger funksjonen til de tillitsvalgte.

Det er dette Nelfo og arbeidsgiverne fornekter, noe som igjen vi mener er et tariffbrudd.

Hvis bedriften fremdeles står på dette, kan klubben (for å komme rundt problemet) kreve å bli databehandler for sine medlemmer etter GDPR-regelverket. For å bli dette signere de tillitsvalgte på samme skjema som de andre dataansvarlige i bedriften. Dersom bedriften nekter tillitsvalgte dette, vil det være soleklart at de kun bruker regelverket som en maktfaktor til egen vinning!

Viktig med åpenhet

Hvordan vet du at du har en god og rettferdig lønn hvis du ikke kjenner lønnen til dine kollegaer. Hemmelig-

hold av lønnsopplysninger tjener kun arbeidsgiverne, og ikke lønns-mottakerne. Vi anbefaler derfor alle medlemmene våre til å snakke åpent om egen lønn. Dine lønnsopplysninger er ikke hemmelige. Det er heller ikke slik at din verdi er målt etter ditt lønnsnivå. Ved å snakke åpent om hverandres lønn, får dere i gang diskusjonene i bedriften – og ting skjer.

– Hvorfor får han mer i lønn enn meg, vi gjør jo akkurat den samme jobben? Dette er ikke rettferdig!

Når følelsen av urettferdighet brer seg, skapes det en samlet bevegelse for å gjøre noe med lønnsnivået i bedriften. Åpenhet om lønn er rett og slett lønnsdrivende. Hvorfor tror dere ellers at arbeidsgivere gjør det de kan for å skjule dette for sine arbeidstakere og deres tillitsvalgte?





Foto: Geir Ove Bernhoff

Av: Erdogan Cayli og Geir Ove Bernhoff

EL og IT Forbundet Distrikt Rogaland arrangerer hvert andre år en HMS-konferanse for verneombud og tillitsvalgte. Konferansen skal være et bidrag til vedlikehold av den påkrevde kompetanse for verneombudene. Det er viktig at verneombudene bruker sin medvirkningsplikt i bedriftens HMS-arbeid, noe som denne konferansen fokuserte på. På konferansen var det god spredning av deltakerne, som kom både i fra installasjonsbedrifter, industri og energiverkene.

Helikoptersikkerhet

Konferansen fikk besøk av Eirik Hamremoen fra LOs helikopterutvalg. Han kunne fortelle at Norge er begrenset av EUs felles regelverk og må harmonisere egne krav til helikoptersikkerhet i henhold til dette. Det er derfor kundene selv som bidrar til økt sikkerhet ved å stille utvidede krav. Dette er selvfølgelig avhengig av økonomi. Av denne grunn er det de større aktørene som er ledende på helikoptersikkerhet. Dette gjelder spesielt Nordsjøen som er et av de sikreste stedene i verden å fly helikopter.

De økte sikkerhetskravene i Nordsjøen stiller blant annet krav til:

- Helikopteret med turbinmotor, noe som er sikrere enn stempelmotor
- Sikkerhetsverifikasjoner av helikoptrene
- Krasjsikre fueltanker
- Begrenset flytid for pilotene, siden pilotene er unnatt fra arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven

På innlandsflyvninger er sikkerheten på en lavere nivå, og som oftest begrenset til EUs regelverk. Det er ofte underleverandører som er passasjerer på disse turene, og de har ikke samme myndighet til å stille utvidede sikkerhetskrav.

Innlandsflyvninger har mange flere ulykker. Her dreier det seg ofte om små selskap som skal konkurrere på pris og som av denne grunn sløyfer utvidede krav til sikkerheten. Det er krevende oppdrag, oftest med én pilot i et helikopter med én motor.

Verneombudene har stor makt når det gjelder sikkerhet. Hamremoen oppfordret derfor verneombudene til å ta tak i dette i egen bedrift. Dette kan de gjøre ved å kreve:

- Tilleggskrav utover myndighetskrav (på nivå med det de har i Nordsjøen)
- Sikre at helikopterselskapene ikke slurver med sikkerheten for å vinne anbudsrunder.
- Underleverandører garanteres samme sikkerhet som egen ansatte

Ta gjerne kontakt med LOs helikopterutvalg hvis dere trenger råd og assistanse.

Kvartsstøv:

Arne Varhaug gjennomgikk faremomentene med kvartsstøv. Kvartsstøv utgjør den største helserisikoen for arbeidere i byggebransjen etter asbest. Kvarts er et av de vanligste stoffene på jorden. Det finnes i stein, sand, leire, betong, mørtel, fliser, murstein og asfalt. Kvarts er mikroskopiske partikler som kan holde seg svevende i luften i inntil 2 uker. Det oppstår når vi borer, meisler og skjærer i betong.

Kvartsstøv oppfører seg lignende som asbest når det kommer inn i kroppen. Det er vanskelig for kroppens naturlige forsvarsceller å fjerne støvpartiklene når det kommer ned i lungene. Kvartsstøvet blir innkapslet, noe som forårsaker vedvarende betennelser og kan utvikle seg til kols eller kreft. På samme måte som asbest, kan det ta 10 til 20 år før sykdommen manifesterer seg. Grenseverdiene for både kvartsstøv og asbest er satt til 0,01 milligram per kubikkmeter luft. Dette er svært lav toleransegrense, noe som krever strenge rengjørings- og vernerutiner.

For å senke belastningen av kvartsstøv er det først og fremst viktig å begrense boring, meisling og sliping i betong til et minimum. Det må foretas jevnlig målinger av luftkvaliteten og det er viktig med god ventilasjon. Rengjøring må foretas hyppig, men det verste vi kan gjøre er å sope opp støvet, noe som fører til enda mer spredning. Kravet er å bruke godkjente støvsugere i klasse H (dobbelthepafilter). I de tilfeller soping er det eneste alternativet, må vi først vanne området som skal sopes. Vann binder støv. Alle boremaskiner må utstyres med støvsuger, og det må brukes støvmasker type FP3. Bruk egne skifterom, slik at montørene ikke drar med seg støvet inn i spiserommet eller i bilen og videre med seg hjem. Heismontørene har allerede fått vernebestemmelser rundt kvartsstøv inn i sin tariffavtale.

Arbeidstilsynet

HMS-konferansen fikk besøk av Mia Ree Holen fra Arbeidstilsynet. Hun kunne fortelle at det fra og med 1. januar 2023 er innført strengere krav til bruk av verneombud. Etter denne endringen skal bedrifter med fem eller flere ansatte ha minst ett verneombud (tidligere 10 ansatte). Videre slås det fast at verneombudets oppgaver også omfatter arbeidstakernes psykososiale miljø.

Når det gjelder Arbeids-

miljøutvalget (AMU) på bedriften, har kravet til å opprette dette utvalget gått ned fra minst 50 til minst 30 ansatte.

Holden kunne også fortelle at Arbeidstilsynet har skjerpet kravet til 40-timers kurs. Bedrifter kan ikke lengre arrangere kurs på under 40 timer. Dette gjelder spesielt i våre fag, som har en utsatt risiko innenfor HMS-feltet. Kurs på under 40 timer er ikke lovlig uten godkjenning fra Arbeidstilsynet. I tillegg skjerper Arbeidstilsynet kontrollen for bedriftshelsetjenestene (BHT). Det skal kun brukes godkjente bedriftshelsetjenester i bedriftene.

Holden oppfordret også verneombudene til å oppdatere seg, slik at de kan ivareta og styrke sin rolle i HMS-arbeidet. Det kan også gjøres ved å bruke godkjent BHT. Man må følge med litt selv og arbeide for å opprettholde motivasjonen.

Verneombudet er et bindeledd mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er viktig å bruke denne bindingen best mulig, slik at samarbeidet om å skape en trygg arbeidsplass gjennom helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet blir styrket. Husk at verneombudet har medvirkningsplikt på HMS-arbeidet.

Helsefare med diisocyanater

Diisocyanater er et vanskelig ord, men hva er egentlig diisocyanater? Diisocyanater brukes i dag i en rekke tetningsmaterialer og midler for overflatebehandling. Eksempler på vanlige produkter er byggeskum, lim, maling, lakk og tetningsmasser. Diisocyanater avgir stigende mengder damper med økende temperatur og faren for forgiftning blir derved større. Isocyanater har en høy lukt-terskel, og kan ikke luktes før det er langt over akseptabelt nivå. Giftige doser kan derfor inhale-

Diisocyanater brukes blant annet i byggeskum, lim, maling, lakk og tetningsmasser og er skadelig ved innånding. Diisocyanater har en høy lukt-terskel og kan ikke luktes før det er langt over akseptabelt nivå.





Solcelleanlegg skal kun installeres av en faglært elektriker, da anlegget produserer høye spenninger og kan forårsake brann ved feilmontering.

res uten luktvarsel. Selv små doser kan føre til alvorlige konsekvenser. Det kan gi kroniske helseskader som astma, allergi og kronisk nedsatt lungefunksjon, selv ved svært lave konsentrasjoner. Enkelte isocyanater er kreftfremkallende. Vanlige symptomer på eksponering er pusteproblemer, irritasjonshoste, snue, tett eller rennende nese, neseblod eller hodepine.

I dag stilles det krav til opplæring som må fornyes hvert år ved bruk av stoffer som inneholder diisocyanater. Opplæringer skal avsluttes med en kunnskapstest. Det stilles kompetansekrav til personalet som skal gi denne opplæringen. E-læringskurs er ikke tilstrekkelig opplæring.

Alle stoffer som er produsert etter 1. februar 2022 og som inneholder diisocyanater skal merkes.

Solcelleanlegg

Det har lenge pågått diskusjoner over hvilke faggrupper som kan montere solcelleanlegg og hvilken kompetanse det kreves av dem. HMS-konferansen inviterte derfor Det Lokale EL-tilsynet (DLE), som i den senere tid har foretatt en befaringsrunde sammen med Arbeidstilsynet i hele Rogaland. DLE stilte med lederen av DLE i Lnett, Joar Bøe.

Bøe var krystallklar på hvem som kan bygge et solcelleanlegg. Det er kun personer med elektrikerfagbrev ansatt i en elektrobeidrift med egen fast ansatt faglig ansvarlig, som kan bygge solcelleanlegg. Foretaket skal være registrert i EL-virksomhetsregisteret. Videre er foretaket forpliktet til å bruke kvalifisert personell på hele anlegget. Det eneste arbeidet hvor du kan bruke andre faggrupper er på selve festene til anlegget.

Siden solceller produserer strøm så snart de blir utsatt for sollys vil arbeidsmetoden være «Arbeid under spenning» - AUS. I tillegg er det krav om en person som har ansvaret for sikkerheten – AFA.

Det er store potensielle farer med et solcelleanlegg.

Det ene er den store spenningen cellene produserer. Store solcelleanlegg kan produsere opptil 1000 volt. Dårlig montering kan utgjøre en høy brannrisiko, og når det først brenner i et solcelleanlegg er det vanskelig å slukke. Brannen følger kablene ned i installasjonen og antenner hele huset. I tillegg utvikles det giftige gasser når solcellene brenner.

En annen fare ligger i selve konstruksjonen. Solceller ligger som regel svært utsatt til for vær og vind og må derfor festes forsvarlig. Eksempler på dette kunne vi ganske nylig høre om på nyhetene. Et solcelleanlegg på Sola som ble tatt av vinden, hvor resultatet var tre knuste nabohus. Her er det sterke krefter i aksjon.

Under befaringsrunden til DLE og Arbeidstilsynet ble det avdekket mange anlegg som ble bygget av ufaglærte og hvor sikringen for arbeid på tak var uforsvarlig. Et av disse foretakene er en av de største leverandørene av solceller i Norge! Dette foretaket benyttet seg kun av ufaglært personell.

Ved anlegg montert av ufaglærte krever DLE at anlegget skal rives og bygges opp på ny av faglært personell som er ansatt i et godkjent elektroforetak. Hvis det brenner i et solcelleanlegg som er montert av ufaglærte, kan forsikringsselskapet kreve regress fra eieren av anlegget.

Bra konferanse

HMS-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.

Det var mange gode innledninger på konferansen, etterfulgt av en god og konstruktiv dialog i salen, hvor det fremkom mange bra innfallsvinkler og løsninger for fremtidig HMS-arbeid. HMS-konferansene vil derfor anbefales for alle våre medlemmer som arbeider med eller er interessert i HMS-arbeid 😊



Av: Geir Ove Bernhoff

I Rogaland Elektromontørforening får vi stadig spørsmål fra medlemmer som ikke har tatt ut all ferie ved årets slutt. Kan du kreve at ferien overføres til neste år, eller kan arbeidsgiver bare styrke den? Kan arbeidsgiver pålegge deg å ta ut restferien, eller kan gjenstående ferie veksles inn i lønn?

Formålet med ferieloven er å sikre at arbeidstaker tar ut all ferie i hvile og restitusjon. Det er arbeidsgiver som har det overordnede ansvaret for at ferien blir tatt ut. Arbeidstaker har allikevel et medansvar for å ta ut sin oppsparte ferie i løpet av ferieåret. Loven sier at ferien skal planlegges i god tid, og at dette skal gjøres i dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstaker kan kreve å få beskjed om godkjent ferieuttak senest to måneder før den skal avvikles. Forutsetning er at du selv må ta initiativ til å spørre arbeidsgiver om hvorvidt ferietidspunktet er godkjent.

Hvis du har restferie til gode når det nærmer seg slutten av året er det fornuftig å ta ut denne før årets utløp. Uansett skal også dette ferieuttaket drøftes mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Overføring av ferie

Ferieloven åpner for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå en skriftlig avtale om at inntil 12 feriedager overføres til neste år. Allikevel sier ferieloven at all ferie som ikke er blitt avviklet i løpet av ferieåret skal overføres til neste år. Det betyr at du kan overføre mer enn 12 dager, men det som overstiger 12 dager kan det ikke inngås forhåndsavtale på.

Femte ferieuke

Ferieloven regulerer den lovbestemte ferien som er fire uker. De resterende fem dagene reguleres etter tariff-

avtalen, som da er Landsoverenskomsten for våre medlemmer. Uttak av den femte ferieuken skal drøftes med arbeidsgiver samtidig som man drøfter uttaket av den lovbestemte ferien. Arbeidstaker kan videre kreve at den femte ferieuken avvikles sammenhengende.

Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste år. Dette kommer da i tillegg til de 12 dagene som du kan overføre av den lovfestede ferien.

Kan ferien veksles inn i penger?

All lovbestemt ferie skal tas ut. I praksis betyr det at det ikke under noen omstendigheter er anledning til å veksle den inn i penger. Ferien fastsatt i ferieloven skal tas ut som feriefritid.

Når det gjelder den femte ferieuken kan denne veksles inn i penger, men det kreves en skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker før en innveksling kan gjøres. Det betyr at arbeidsgiveren ikke ensidig kan bestemme dette.

Kan arbeidsgiver pålegge deg å ta ut restferien?

Arbeidsgiver har etter ferieloven et hovedansvar for at ferien blir avviklet. Det betyr at arbeidsgiver kan pålegge deg å avvikle restferien, men det forutsette at du skal ha beskjed i senest 2 måneder før ferien skal avvikles, med mindre det er særlige grunner er til hinder for dette.



Foto: Geir Ove Bernhoff

Av: Geir Ove Bernhoff

Et av hovedformålene til Rogaland Elektromontørforenings HMS-utvalg er befaring på anlegg og prosjekter hvor våre medlemmer arbeider. På denne måten tar vi pulsen på medlemmenes HMS-hverdag, samtidig som vi kan bistå klubbene med bedre HMS på byggeplassen. Den 7. desember 2023 besøkte vi Aker/BP sitt nybygg i Jåttåvågen.

Det nye kontorkomplekset til Aker/BP er svære greier. 75 000 kvadratmeter fordelt på 5 bygg. Byggene er plassert nederst mot sjøen på industriområdet i Jåttåvågen, med «det skjeve tårnet» som nærmeste nabo.

Hovedentreprenøren på anlegget er Hent. Det var Hent sin egen HMS-ansvarlig som tok oss imot og viste oss rundt på anlegget.

18 nasjonaliteter

En av utfordringene er at det jobber 18 forskjellige nasjonaliteter på dette byggeprosjektet. Den største utfordringen er da språket. Det sier seg selv at det ikke kan kommuniseres på 18 forskjellige språk. Men etter arbeidsmiljøforskriftene er arbeidsgiver pliktig til å kommunisere på et språk som kan forstås av alle arbeidstakerne. Hent gjorde allikevel et forsøk. Opplysnings-skiltene som hang rundt omkring på anleggsstedet var skrevet på norsk, engelsk, polsk, litauisk og tysk. Hent stiller i tillegg krav til språkferdigheter for personellet som leies inn.

Kulturforskjeller

En annen utfordring er kulturforskjellene som eksisterer mellom så mange nasjonaliteter. Det kan lett oppstå

misforståelser, gnisninger og krangler med forskjellige arbeidskulturer, preferanser og væremåter. Når det gjelder personlig verneutstyr opplever vi at enkelte grupper ikke bruker det verneutstyret som entreprenøren pålegger. På vår runde gjennom anleggs-plassen opplevde vi mye sjenerende maskinstøy. Allikevel var det flere arbeidstakere som unnlot å bruke hørselsvern. Vi har også fått anonyme rapporter fra SUS nye sykehusprosjekt, hvor de innleide klager på dårlig behandling. Om dette skyldes forskjellige kulturer vet vi ikke, men når det rapporteres anonymt, tyder det på at de innleide arbeidstakerne ikke føler seg sikre på ansettelsesvernet.

Et annet problem var tyverier. Ukentlig ble det stjålet verktøy og utstyr for rundt 10 til 15 000 kroner fra anlegget. Daglig måtte Hent fylle opp store meder førstehjelpsutstyr, da det bare forsvant.

Kvartsstøv

Store byggeprosjekter produserer mye støv – kvartsstøv (betongstøv). Selv om vi har jobbet med kvartsstøv gjennom alle tider, er det først nå i senere tid vi har funnet ut at dette støve er ganske skadelig. Eksponeringen kan forårsaker vedvarende betennelser i lungene og vil

Arbeidsmiljøforskriftene pålegger arbeidsgiverne å kommunisere på et språk som alle arbeidstakerne forstår. På anlegget var det plakater på 5 språk.



etter hvert utvikle seg til kols eller kreft. Nybygget til Aker/BP var ingen uttak. Selv om bygget var relativt rent, lå det et tynt lag med betongstøv i alle byggene. Dette støvet må for all det ikke sopes opp, da det kan holde seg svevende i opptil to uker. Hent var klar over dette faremomentet, og hadde innført rutiner med at all rengjøring skulle gjøres med støvsuger. Kravet er da en godkjent støvsuger type H med dobbelt hepafilter. Om støvsugerne til Hent var i denne kategorien, fikk vi ikke sjekket der å da, men vi kommer til å sjekket dette i etterkant med hovedverneombudet i Aker Solutions.

Merkelig konstruksjon

En ting vi kom over, var en merkelig konstruksjon av en slagboremaskin. Maskinen var påmontert et stativ for boring i tak, men i tillegg var det tredd en gammel oljekanne over maskinen. Dette ble gjort for å unngå å få strøm i seg når det ble boret i betongdekke for å drenere det for vann. Det viste seg at maskinen produserte kryptstrømmer når den ble våt. Her mente representant-

ene fra HMS-utvalget det må finnes bedre løsninger enn dette, noe vi kommer til å forfølge.

Likebehandling

På spørsmål om likebehandling av innleid personell, uttrykte representanten fra Hent seg tydelig på at manglende likebehandling ikke aksepteres. Alle innleievirksomhetene blir kvalitetssjekket og lønnsopplysninger blir innhentet. Hent aksepterer ikke bemanningsvirksomheter som forsøker å flytte ansettelsesstedet fra anlegg til anlegg for å unngå å betale reis, utenbys tillegg og diett. Bemanningsvirksomheter som fremdeles bryter likebehandlingsprinsippet etter pålegg fra Hent, blir kastet ut av anlegget og utestengt fra fremtidige prosjekter.

Prosjektet har ingen egen innkvarteringsrigg. Innleid personell er innkvartert på hoteller.

Totalt sett ble det holdt en høy HMS-standard på anlegget, selv om det var noen punkter som kan forbedres.



Vi kom over en merkelig konstruksjon som var laget for å unngå kryptestrøm fra slagboremaskin.

HELLIGDAGS- GODTGJØRELSE 2023 2024



Av: Leif-Egil Thorsen

**Får du 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 etter
LOK § 9) er det en lønnsbestemmelse, for arbeid på disse dagene.**

Har du sjekket at du får rett helligdagsgodtgjørelse?

Første nyttårsdag havnet i 2023 på en søndag, som betyr at det ikke kompenseres med helligdagssats for dem som jobber vanlig dag, eller er på avspasering fra rotasjon offshore/landoppdrag LOK § 9.

Etter nyttår kommer påske, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, og pinse. I påsken kommer Skjærtorsdag, Langfredag og 2. påskedag. Ingen av disse dagene er arbeidsdager og de skal derfor erstattes med helligdagssats, med 7,5 timer for hver av disse dagene. Dette er nedfelt i Landsoverenskomsten for elektrofag § 12. I mai faller 1. mai på en mandag, Kristi Himmelfartsdag faller alltid på en torsdag (18. mai) og 17. mai faller på en onsdag. Da ingen av disse dagene faller på en lørdag eller søndag, betyr dette at det i 2023 skal betales helligdagssats for alle tre disse dagene. I pinsen faller 2. pinsedag på en mandag. Det skal også for denne dagen betales 7,5 timer med helligdagssats. Juleaften kommer på en søndag i 2023, dermed ikke noe kompensasjon med helligdagssats, mens både 1. og 2. juledag skal kompenseres med helligdagssats i 2023.

Både julaften og nyttårsaften er etter Landsover-

enskomsten fridager, hvorav 4,5 timer per aften skal betales. For dem som arbeider full dag på disse dagene, anbefaler vi at klubben på forhånd inngår en avtale med bedriften hvor de 4,5 timene kompenseres i tillegg til timebetalingen for utført arbeid.

Ved arbeid offshore og på landanlegg (Landsoverenskomstens for elektrofag § 9)

Helligdagsgodtgjørelse er en lønnsbestemmelse ved arbeid offshore og på landanlegg. En skal ha betalt ved arbeid på disse dagene med samme timeantall som er nedfelt i arbeidsplanen. Har en 12 timers arbeidsdag, etter arbeidsplanen, skal en også ha 12 timer med helligdagsgodtgjørelse både på landanlegg og for offshore-arbeid. En skal også ha 7,5 timer helligdagsgodtgjørelse i avspaseringen. 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 strekpunkt).

Her vil vi minne om at hellig- og høytidsdager må falle på en virkedag offshore, mandag til og med fredag, (også for friperioden med 7,5 timer) mens ved arbeid på landanlegg skal det betales helligdagsgodtgjørelse uansett hvilken dag hellig- og høytidsdagen faller på.

For reiseoppdrag på land skal det kompenseres både med helligdagsgodtgjørelse og 100 % overtid 1. nyttårsdag. For dem som jobber Offshore, får en ikke helligdagssats siden det er søndag, men skal ha 100% for arbeid på denne dagen. **Sjekk hele oversikten for betaling Offshore og LOK § 9 for 2023.**

Beregning av gjennomsnittlig timefortjeneste er lik helligdagsgodtgjørelse

Før en skal ha godtgjøring for disse dagene er det viktig at bedriften regner ut og du får ut rett sats, beregnet på gjennomsnittlig timelønn for alle fagarbeiderne. Klubbene oppfordres til å få satt opp en protokoll og få slått fast hvilke tillegg som skal tas med i beregningen.

All lønn og alle tillegg tas med for beregning av gjennomsnittlig timefortjeneste. Den totale lønna divideres på antall timer det er arbeidet. Det er viktig å merke seg at det kun er timene og tilleggene for fagarbeiderne som skal være med i gjennomsnittsberegningen. Lærlinger og ufaglærte skal ha helligdagsgodtgjørelse tilsvarende forskjellen til fagarbeidere. Prosent skalaen for lærlinger brukes for beregningen.

Oppsummert så er det hele lønnsmassen dividert på antall timer.

Det er snittet for tredje kvartal (2023) som skal være grunnlaget for helligdager og høytidsdager for jul- og

nyttårshelgen. For de øvrige helligdager, samt 1. og 17. mai benyttes 4 kvartal som grunnlag.

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

Får du vanlig lønn for disse timene? Det er viktig at en får riktig betaling for hellig- og høytidsdagene.

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 overtidsgodtgjøring for arbeid på disse dagene. Det skal også betales helligdagsgodtgjørelse hvis en er i avspasering eller er permittert, da med 7,5 timer.

De fleste har sin vanlige lønn som godtgjørelse. Da er ikke alle faste tillegg lagt til, kun bedriftsinternt tillegg og fagarbeidertillegg. Ser en i fagforeningens statistikk for helligdagsgodtgjørelse har de fleste oppgitt egen lønn.

De som har oppgitt egen sats for helligdagsgodtgjørelse er stort sett alle fra olje- og anleggsmiljøet.

Fagforeningen anbefaler alle klubber om at det foretas en gjennomsnittsberegning i bedriften etter LOK § 12.

Da får en korrekt helligdagsgodtgjørelse i de kommende hellig- og høytidsdagene!

Oversikt betaling helligdager i offshoreavtalen for 2023/2024:

Betaling HD sats/100% i arbeid Offshore:			Betaling i avspasering fra offshore	
Offshore	HD. Sats.	100 %		HD.Sats.
Julaften 2023	0.(Søn)	12	Avspasering	0
1. juledag	12	12	Avspasering	7,5
2. juledag	12	12	Avspasering	7,5
Nyttårsaften	0.(Søn)	12	Avspasering	0
1. nyttårsdag 2024	12	12	Avspasering	7,5
Skjærtorsdag	12	12	Avspasering	7,5
Langfredag	12	12	Avspasering	7,5
Påskeaften	0.	12	Avspasering	0
1. påskedag	0.(Søn)	12	Avspasering	0
2. påskedag	12	12	Avspasering	7,5
1. mai	12	12	Avspasering	7,5
17. mai	12	12	Avspasering	7,5
Kr. himmelfartsdag	12	12	Avspasering	7,5
Pinseaften	0.	12	Avspasering	0
1. pinsedag	0.(Søn)	12	Avspasering	0
2. pinsedag	12	12	Avspasering	7,5

- I avspasering betales det 7,5 t. med full HD sats for helligdagene. (Gjelder ikke lørdag/søndag)
- Det betales ikke HD sats Offshore for aftener og lørdag/søndag.
- Reise til/fra innretningen skal normalt foregå på ukedagene.
- Når det ved utreise eller hjemreise offshore blir arbeidet/reist utover 7,5 timer, betales 12 timer helligdagsgodtgjørelse.

Oversikt betaling helligdager i rotasjon LOK § 9 for 2023/2024:

Betaling HD sats/100% På LOK § 9 land:			Betaling for avspasering fra LOK §9.	
LOK § 9 land.	HD. Sats.	100 %	Avspasering land	HD.Sats.
Julaften 2023	0	0	Avspasering	0
1. juledag	12	12	Avspasering	7,5
2. juledag	12	12	Avspasering	7,5
Nyttårsaften	0	0	Avspasering	0
1. nyttårsdag 2024	12	12	Avspasering	7,5
Skjærtorsdag	12	12	Avspasering	7,5
Langfredag	12	12	Avspasering	7,5
Påskeaften	0	0	Avspasering	0
1. påskedag	12	12	Avspasering	0
2. påskedag	12	12	Avspasering	7,5
1. mai	12	12	Avspasering	7,5
17. mai	12	12	Avspasering	7,5
Kr. himmelfartsdag	12	12	Avspasering	7,5
Pinseaften	0	0	Avspasering	0
1. pinsedag	12	12	Avspasering	0
2. pinsedag	12	12	Avspasering	7,5

- I avspasering betales det 7,5 t. med full HD sats for helligdagene. (Gjelder ikke lørdag/søndag.)
- Reise til/fra innretningen skal normalt foregå på ukedagene.
- Det skal minst betales for det antall timer det arbeides, men det kan avtales bedre ordninger lokalt i den enkelte bedrift.



Industriaksjonen arrangerte er energipolitisk konferanse i Oslo den 14. og 15. november i år. Formålet med konferansen var å belyse utfordringene med dagens energipolitikk og hvordan disse kan løses.

Etter en kort åpning ga Nora Hansen fra LO (som satt i Energikommisjonen), en oppsummering av Norges behov for strøm og tilkobling til kontinenter. De eneste som kom frem under dette innlegget var at den norske produksjonen må økes med 50 TWh hvis vi skulle fristille oss fra europeiske priser. 30 TWh gjennom ny energi og 20 TWh gjennom enøk. Eneste overraskelsen her var at hun innrømmet de siste utenlandskablene, henholdsvis til England og Tyskland, hadde en medvirkning til prisnivået i NO2 området. Her var konklusjonen: Mer at alt, nå.

Isak Lekve, De Facto kom så med sitt innlegg hvor han vektla prisen for strøm. Han viste at prisen på strøm i NO1 og NO2 i stor grad kunne knytte seg opp til prisene i de landene som Norge er tilknyttet gjennom utenlandskablene, og at en utbygging av strømmettet i hele Norge bare vil føre til at resten av Norge også får disse prisene. Han sa at om vi ikke får en politisk vilje til å ta over styringen av kabelforbindelsene, har det lite eller ingenting å si hvor mye kraft vi produserer. Samt at hvis vi bare prioriterer hva vi skal bruke kraften fra Norge på, har vi nok kraft i lang tid. Skal en

virkelig bruke penger på store datalagringshaller, eller skal vi bruke det til råvareforedling?

Einar Frogner fra Nei til EU mente vi skulle fristille oss helt fra Acer og melde oss ut av EU og EØS avtalen.

Prof. Tarjei Brekke forklarte om en annen måte å se på vannet, krafta den ga og den industrielle revolusjonen og at en derfor kan se på vannkraft som noe helt annet enn kraft produsert av andre energikilder.

Isak Lekve fra DeFacto mente en utbygging av strømmettet i hele Norge bare vil føre til at resten av Norge også får disse prisene.

Foto: Geir Ove Bernhoff



Fanny Voldnes, spesialrådgiver i Fagforbundet, mente at Norges kommunene har mistet styringen av egne kraftverk da de har delt opp kraftverkene i mange firmaer.



Dette gjør at en også kan ta en annen politisk styring av vannkrafta enn f.eks. gass og kull.

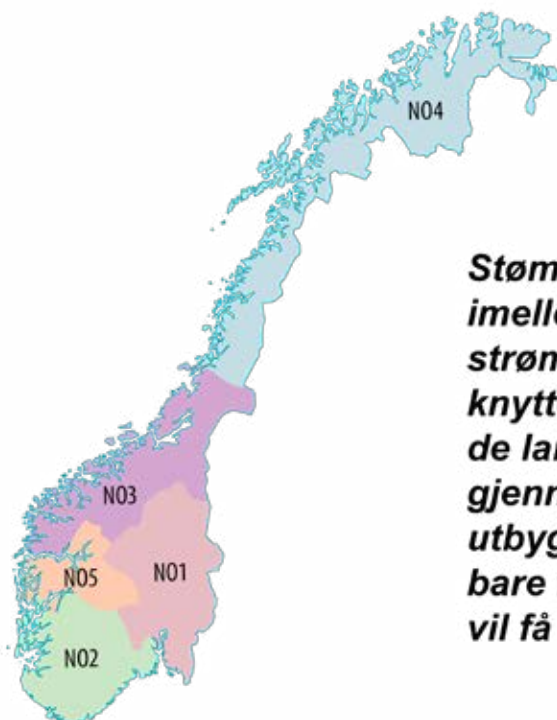
Fanny Voldnes, som er spesialrådgiver i Fagforbundet, hadde et innlegg om hvordan kommunene og kraftverkene har måttet dele seg opp til mange firmaer og at en har mistet mye av oversikten på eierskapet og da også muligheten for bedre styring av selskapene. Dette må gjøres noe med og kommunene på sin side må ta «tak i rattet» og ta en aktiv rolle igjen.

Onsdagen startet med flere innlegg om hvordan vi kan få mer kraft ut av gassproduksjonen og samtidig være CO² nøytralt, da en med ny teknologi kan lage strøm av gass og kjøre «eksosen» ned i grunnen igjen.

En CEO fra Furnes Jernstøperi, Oddbjørn Maurdalen, var også på senen og fortalte hvor uforutsigbar kraftprisen er og hvilke utfordringer dette har for den kraftkrevende industrien, selv med fastprisavtale.

Robert Kippe fra Fornybar Norge, var på og var mer av den samme som LO. Mer av alt.

Sofie Marhaug, Rødt, og Alesander Øren Heen, SP, var med i debatten og svarte opp om spørsmål fra salen.



Stømprisene i Norge varierer sterkt imellom prisområdene. Prisen på strømmen i prisområde N01 og N02 knytter seg i stor grad opp til prisene i de landene som Norge er knyttet til gjennom utenlandskablene. En utbygging av strømmettet i Norge vil bare føre til at resten av landet også vil få disse prisene.

Stafettpinnen



I DENNE ARTIKKELEN UTFORDRES MEDLEMMER OG TILLITSVALGTE TIL Å FORTELLE LITT OM SEG SELV, HVA DE JØBBER MED OG HVA SOM OPPTAR DEM. I DETTE NUMMERET ER DET KLUBBLEDER I EL OG IT KLUBBEN LØVVIK AERO TELECOM, STIAN KRAKK, SOM HAR FÅTT UTFORDRINGEN.

Hei.

Jeg heter Stian Krakk, jeg er 28år gammel og bor i Sveio, rett utenfor Haugesund. Jeg har en sønn på 1 år og er for tiden i pappaperm. Har interesse for bil og data.

Jeg har vært bosatt i Sveio siden jeg var liten og startet på VG1 Elektro på Karmsund videregående skole i Haugesund, deretter VG2 Data og Elektronikk. Etter videregående begynte jeg i lære som telekommunikasjonsmontør i Løvvik Aero Telecom. Nå har jeg arbeidet i bedriften i 9 år, har fagbrev og er tillitsvalgt.

Hos Løvvik Aero Telecom arbeider vi hovedsakelig som underentreprenør av Haugaland Kraft med veldig varierte arbeidsoppgaver innen vedlikehold, utbygging og montering av fiber på Haugalandet.

Utenom dette tar vi også på oss andre oppdrag innen telekom som blant annet datakabling, innbrudd eller brannalarmanlegg.

I Løvvik Aero Telecom kjører jeg servicebil og planlegger stort sett arbeidsdagene selv, gjerne sammen med en lærling som jeg har opplæringsansvar for.

Jeg trives veldig godt hos Løvvik Aero Telecom og ble i senere tid utnevnt som tillitsvalgt. Kort tid etter det ble vi organisert i EL og IT. Det er godt å være organisert når en alltid har en tariffavtale å forholde seg til ved eventuelle uenigheter mellom de ansatte og bedrift. Som tillitsvalgt er det da mitt ansvar å sørge for at dette blir praktisert riktig. Tillitsvalgsrollen trives jeg også godt i, å bli stemt inn av dine egne kollegaer viser at de har tillit til meg og jeg til dem.

Som tillitsvalgt får jeg være med på å løse problemer internt i bedriften og samtidig styrke samholdet mellom bedriften og de ansatte. Som tillitsvalgt deltar jeg også på kurs som holdes av EL og IT hvor vi f.eks lærer å bli mer kjent med tariffavtalen eller forhandlinger med bedriften, noe som både nyttig og lærerikt.

Ønsker alle en god jul når den tid kommer.

UNGDOMSKURS

1. OG 2 NOVEMBER P SOLA



Av: Lauritz Slåttebrekk, leder av Studie

Den 1. til 2. November var 29 unge medlemmer samlet på Sola gård og deltok på fagforeningen sitt ungdomskurs. Svern Åge og Lauritz var de heldige som fikk være veiledere for denne gjengen. Når påmeldingsfristen kom var det faktisk så mange påmeldte at det var en del som ikke fikk lov å delta.

Vi håper vi skal få satt opp et nytt kurs på nyåret, slik at alle de som ønsker det skal få være med på årets ungdomskurs.

Kurset startet med at Svern Åge ønsket velkommen, mens Lauritz satt fast i kø i Haugesund grunnet trafikkulykke. Under velkomsten går vi litt gjennom forventninger til kurset og hva den enkelte ønsker å få utav kurset. Det var også rom til å snakke litt om pensjon, og Svern Åge fortalte litt om AFP og diskusjonene som er nå om reformert AFP pensjon.

Etterpå hadde vi invitert SR-Bank til å snakke om LO-favør. De stilte som alltid opp og fortalte om fordelene som ligger innen bank og forsikring i LO-favør-programmet. Når de hadde fått fortalt sitt og svart på alle spørsmålene var det tid for en fantastisk lunsj. Etter lunsj informerte Lauritz om de stipend som går an å søke om i LO og EL og IT sitt egen Elbus-fond.

Vi var også så heldige at vi fikk besøk av ungdomsle-

der i EL og IT Distrikt Rogaland, Tuva Torsteinbø, som informerte om ungdomsutvalget som er i distriktet.

Det største tema på kurset var tale- og debattteknikk. Først hadde Lauritz en innledning med tips og triks for å skrive å holde en tale, før alle deltagerene måtte skrive sin egen tale. Denne ble fremført fra talerstolen i lokallet foran alle andre. Mange deltagere syntes det var litt skummelt, men det er viktig for oss at også ungdom tør å ta ordet på f.eks. årsmøter og lignende.

Dag to fortsatte deltagerene med å fremføre talene sine, før Svern Åge hadde innledninger om arbeidshistorie, info om «hva er EL og IT» samt klubbarbeid og verving.

Etter kurset reiste folk hjem og tilbakemeldingene vi fikk var stort sett positive.



Foto: Geir Ove Bernhoff

Av: Lauritz Slåttbrekk og Geir Ove Bernhoff

Representantskapsmøtet i Rogaland elektromontørforening ble avholdt onsdag 8. November i festsalen på Folkets hus i Stavanger. Det var 38 representanter til stede og i tillegg en gjest fra Aibelklubben.

Møte ble åpnet av leder Øivind Wallentinsen. Videre ble våre to eminente organisasjonssekretærer Svenn Åge og Geir Ove valgt til referenter møtet. Til å lede møte valgte vi Alf Roald Helvik fra Aibel og Erdogan Cayli fra Apply.

I sin innledning tok Wallentinsen opp blant annet opp utfordringene vi møtte i kløvannet av de sentrale forhandlingene i årets mellomoppgjør. Som kjent ble det satt en ramme på 5,2 %. Ut av disse fikk vi, etter reguleringen i Landsoverenskomstens § 15, kr. 8,20. De gjenstående prosentene skulle da tas ut lokalt. Men, de aller fleste bedriftene fulgte ikke opp teksten i § 15, som sier at vi minst skal ha det samme tillegget som LO/NHO-oppgjøret gir. Gjennomsnitt tillegg i våre klubber endte ikke opp på dette nivået. For å endre dette er det viktig at klubbmedlemmene bruker sin samlede makt under de lokale forhandlingene.

Etter et forslag fra Wallentisen utarbeidet representantskapet en uttalelse til støtte for hovedverneombud og nesteleder i klubben TekniskBureau, Ole

André Egge. Representantskapet tok sterk avstand fra denne oppsigelsen som de mente var gjort på et svært tynt grunnlag. Uttalelsen ble sent til Ole André Egge, bedriftsledelsen og bedriftens eiere.

På møte fikk vi besøk fra leder av Det Lokale Eltilsyn (DLE) i Lnett, Joar Bøe, som hadde en presentasjon om FEK og solcelleanlegg.

DLE har i samarbeid med Arbeidstilsynet kjørt en befaringsrunde på solcelleanlegg i hele Rogaland. På befaringsrunden ble det avdekket mange anlegg som ble bygget av ufaglærte og hvor sikringen for arbeid på tak var uforsvarlig. Bøe var krystallklar på hvem som kan bygge et solcelleanlegg. Det er kun personer med elektrikerfagbrev ansatt i en elektrobedrift med egen fast ansatt faglig ansvarlig, som kan bygge solcelleanlegg. Foretaket skal være registrert i EL-virksomhetsregisteret. Videre er foretaket forpliktet til å bruke kvalifisert personell på hele anlegget. Det eneste arbeidet hvor du kan bruke andre faggrupper er på selve festene til anlegget. Det var en god debatt etter Bøe sitt innlegg



Alle representantene på Distrikt Rogalands halvårsmøte mente at oppsigelsen av hovedverneombudet og klubbens nestleder i TekniskBureau var usaklig. Foto: Svenn Åge Johnsen

Av: Thomas Blokhus

Årets halvårsmøte ble avholdt den 27. november på Hotell Victoria i Stavanger. Det var 42 representanter som deltok på møtet.

Første sak etter alt det formelle, var vedtak av midlertidig budsjett for 2024. Kasserer i distriktet, Lauritz Slåttebrekk, la fram forslaget til budsjett som arbeidsutvalget hadde utarbeidet. Det var noen spørsmål og kommentarer til budsjettet, men det ble godkjent.

Etter representantene hadde godkjent budsjettet var det tid for valg av valgkomité. Det var innstilt på 3 personer: Kristoffer Knutsen fra IKT, Siv Lill Tønnesen fra LOK og Terje Hansen fra LOK. Etter en oppfordring til energimiljøet ble de enige om en kandidat fra deres sektor, Kenneth Mæland. Mæland jobber til daglig i Lyse Dialog.

Etter valget ble representantskapet enige om å ta inn en ny sak på dagsordenen etter forslag fra distriktets leder, Magnus Andersen. Saken omhandler tillitsvalgt Ole Andre Egge fra TekniskBureau som har blitt oppsagt. Organisasjonssekretær Svenn Åge Johnsen innledet om

saken. Johnsen var tydelig på at Ole André Egge hadde fått oppsigelse fordi han gjorde sin jobb som tillitsvalgt og hovedverneombud. Etter forhandlinger med bedriften kom partene ikke til enighet. Saken ble derfor oversendt EL og IT Forbundet for rettslig søksmål. Representantskapet ble enige om å lage en støtteuttalelse som nå er sendt til Ole André Egge, bedriften og bedriftens eiere.

Neste sak var tariffoppgjøret i 2024. Magnus Andersen holdt et innlegg om IKT- og energisektoren sine landstariffkonferanser. Øivind Wallentinsen holdt innlegg om LOK sin landstariffkonferanse. Alle konferansene kom frem til at økt kjøpekraft var noe en måtte prioritere til neste år, men LOK- og energisektoren hadde litt forskjellige tilnærminger til hvordan. Det var også en god diskusjon om vaktavtaler, spesielt i energisektoren.

fortsettelse fra side 32:

med flere spørsmål fra salen som Bøe svarte opp.

Øivind, Svenn Åge og Geir Ove delte på å ha innledninger om Landstariffkonferansen som ble avholdt den 23 til 26. oktober i år, Reisebestemmelser og streikeforberedelser.

Det ble også informert om distrikt Rogaland sitt kommende repsskapsmøte den 27. november på Hotell Victoria i Stavanger.

Til slutt ble det vedtatt et midlertidig budsjett for 2024.



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 her 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.

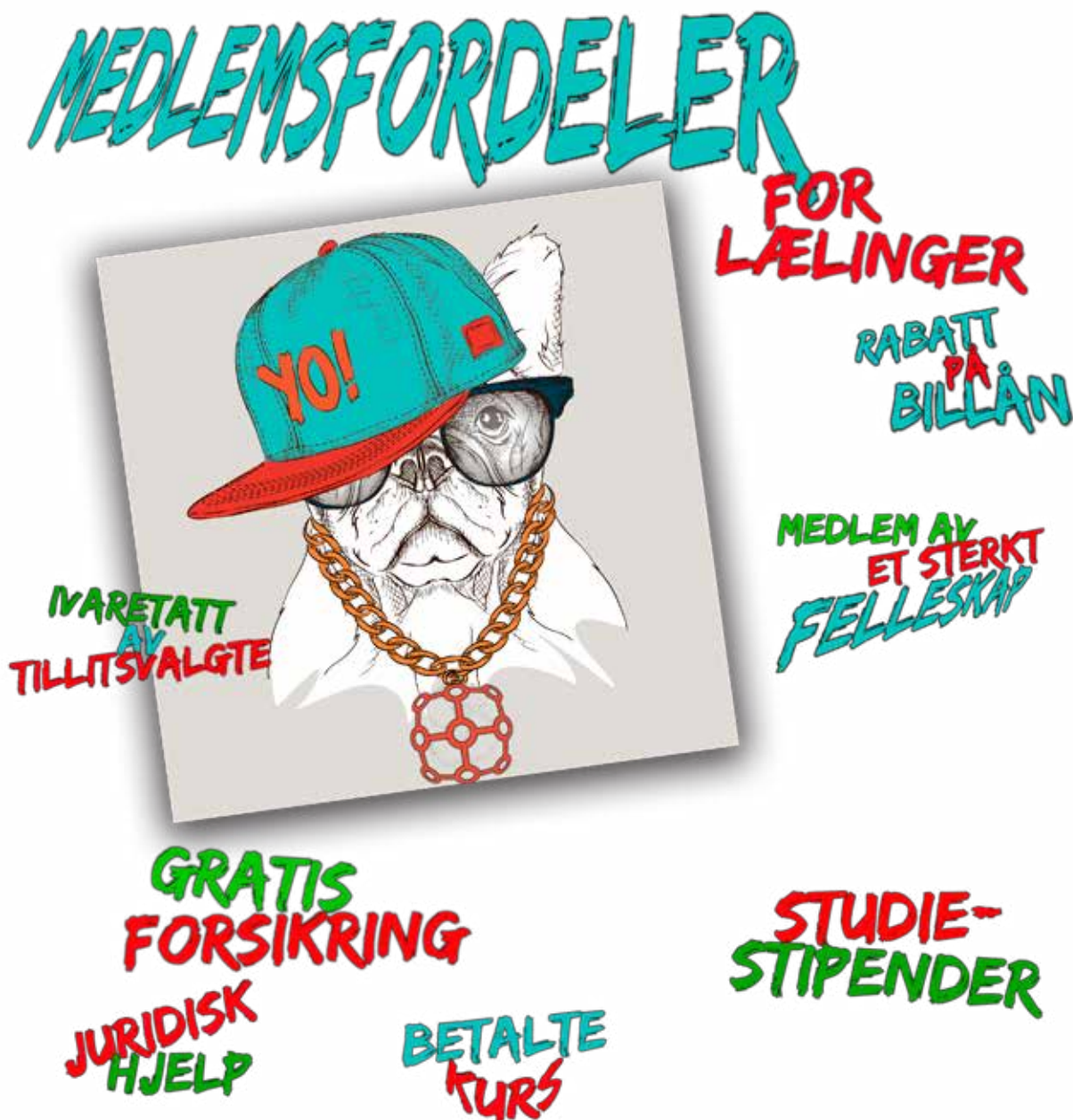
Skulle det oppstå en slik situasjon vil nok bedriften hevde, at de bare kan forlenge lærlingkontrakten med 1 mnd. Dette kan de ikke gjøre i henhold til de spille-regler partene har blitt enige om. Arbeidsgiver vil da kanskje si at man kan bli sagt opp i ettertids. I slike tilfeller gjelder imidlertid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

Av: Atle Lunde, medlem av Installasjonsutvalget

Det siste møtet har vi gått gjennom de vanlige sakene vi har i installasjonsutvalget inkludert årets LTK.

Tariffsaker

Vi er borti mange tariffsaker både fra bemanningsbyrå og installatørbedrifter. Den siste perioden har vi sett et økende problem med lov- og avtaletekster som skal blir utfordret på alle punktum.

Det har dermed blitt diskutert hvordan vi kan motvirke denne trenden. Det oppfordres til å skrive flere uenighetsprotokoller når partene på arbeidsplassen ikke kommer til enighet.

Status på installasjonssektoren

Det er travelt hos de aller fleste bedrifter. Flere mangler ansatte med kompetanse, og lyser ut flere stillinger. Uten å få inn de rette folkene. Bedrifter har sett seg nødt til å leie inn flere plasser.

Lokale forhandlinger

Noen bedrifter er fortsatt ikke ferdig med lokale forhandlinger. De fleste har hatt tøffe forhandlinger. Hvor

de har endt med lavere lønnsøkning enn mellomoppgjøret tilsa. Dermed taper de i forhold til prisstigningen for året. Vi har diskutert hvordan det kan bedres til andre lønnsforhandlinger, og viktigheten av lønnsstatistikk.

Akkord

Installasjonsutvalget ønsker å være en pådriver av akkord. Dette er noe som kan være med å drive lønnsvekst. Vi diskuterer prosjekter som enkelt kan utføres med akkord. Ser vi til andre distrikter av landet blir dette brukt mye mer, og mange prosjekter går langt over 300 kr/t. Kursing er noe vi prøver å engasjere til. Vi besluttet derfor at alle medlemmer i utvalget skal være pådrivere for å få nok deltakere.

Landstariffkonferansen

Møtet vårt var etter årets LTK. Vi fikk dermed diskutert vedtakene som ble gjort på konferansen. Blant annet hvordan prioritetskravet skal føre til en bedre heving av lønn i mange år fremover.

**Anonsering
av klubbenes
årsmøter 2024**

Årsmøte Aibel
16. februar på Scandic Hotel
Ørnen i Bergen.
aibel

Årsmøte Aker Solutions
16. februar på Folkets Hus
i Stavanger
AkerSolutions



Rapport

Olje- og anleggsutvalget

Av: Leif-Egil Thorsen, leder Olje- og anleggsutvalget

**Utvalget hadde siste møte før årsmøtet 16. oktober 2023.
Her er noen av sakene som ble behandlet i utvalgsmøtet.**

Landstariffkonferansen i Sandefjord 23–26 oktober

Utvalget hadde en gjennomgang av innstillingene som er gjort av et eget utvalg i forkant av Landstariffkonferansen (LTK) for Landsoverenskomsten for Elektro-fagene (LOK), med et spesielt fokus på LOK § 9 og Off-shoreavtalen. Utvalget var fornøyd med at det nå var med gode begrunnelser med innstillingene, som har vært en mangelvare tidligere. Våre forslag var og vel ivaretatt i innstillingene. Men vi fant at vi likevel hadde et par endringer som vi ønsket å ta med oss til forberedelsesmøtene med delegasjonen vår.

Sysselsettingssituasjonen i bransjen

Vi hadde en ny oppdatert gjennomgang av utsiktene for arbeid fremover i Offshore og anleggsbransjen, og tilbakemeldingene fra de fleste klubbene, er at det ser veldig bra ut gjennom vinteren 2023–24 og for mange gjerne til langt inn i 2025. Flere bedrifter ansetter fagfolk, og mange bedrifter tar inn flere lærlinger enn de har gjort før. Det er positivt å registrere at personell ansatt i bemanningsbyrå nå blir tilbudt jobb i produksjonsbedrifter.

Evaluerings av aktivitetssuken som var 28 august til 1. september

Vi gikk gjennom de stedene som ble besøkt gjennom uken, og hvilke tilbakemeldinger vi fikk på besøkene. Det viser seg at medlemmene synes det er positivt at EL og IT besøker bedrifter, verft og byggeplasser. Det er og positivt at en har med «give aways» i besøkene. (Det er en egen artikkel i Samleskinnen fra aktivitetssuken.)

Lokale lønnsforhandlinger i klubbene

Det ble diskutert lønnsoppgjøret for mellomoppgjøret og den streiken som ble gjennomført via LO, og at det var stor støtte og forståelse for denne streiken. Det var positivt at det viste seg at medlemmene var klar til streik for å støtte de svakeste leddene. Men det ble oppdaget at det ble gitt mange dårlige råd fra arbeidsgivernes organisasjoner til bedriftene. En del av dette var at innleide til bedrifter som var i streik, jobbet videre sammen med noen uorganiserte, som vi anser som et klart streikebryteri.

Det ble av NHO lederen selv sagt at det var god mulighet til å gi lokale tillegg dette året! Når det gjelder lokale forhandlinger, så er det mange av klubbene som ennå ikke er ferdige med forhandlingene midt i oktober. Men noen bedrifter har gitt tilbud utover sentralt tillegg i EL og IT, som var på kr. 8,20. (LO oppgjøret ga til oss kr. 7.50.)

Andre saker tatt opp i utvalgsmøtet

- Mobilisere i klubbene for å være fulltallige på halvårs-møte i fagforeningen 8. nov.
- Diskuterte saker som er behandlet i sentralt Offshore og Anleggsutvalg i EL og IT.
- Gjennomgang av kurser som ble tilbudt gjennom fagforening/Distrikt i Rogaland.
- Behandlet innkomne spørsmål fra medlemsklubbene. (Denne gang kurs i avspasering på land LOK §9 samt Offshore, og problemstillinger rundt dette.)



Rapport Studieutvalget

Av: Lauritz Slåttebrekk, leder Studieutvalget

Nå begynner det å bli lenge siden forrige rapport fra Studieutvalget. Siden sist rapport har det blitt arrangert mange kurs. Fagforeningen har arrangert følgende:

- LOK kurs i Stavanger 22 mai med 23 deltagere
- LOK kurs i Haugesund 23 mai med 13 deltagere
- Ungdomskurs i Stavanger 1. til 2. november med 29 deltagere (se egen artikkel for mer info)
- Distriktet har også arrangert noen kurs siden sist:
- Ungdomskurs i Stavanger 29. til 30 mars med 33 deltagere
- Videregående kurs for tillitsvalgte 6. til 8. september med 18 deltagere
- Sekretær og kasserer kurs i Stavanger 9. november med 14 deltagere

Det er også planlagt kurs i forhandlinger i Sandnes 29. til 30 November. Her er det i skrivende stund 20 påmeldte. Det er også planlagt et ekstra ungdomskurs siden kurset vi hadde i November ble fullt og med mange på venteliste. Tidspunkt og innkalling til dette kurset er i skrivende stund ikke sendt ut, men vi satser på å få gjennomført dette i slutten av februar eller starten av mars.

Studieutvalget i fagforeningen skal ha sit neste møte

8. januar og kommer der til å fastsette kursene som Rogaland elektromontørforening skal arrangere i 2024. Føreløpig ser kursplanen slik ut:

- Offshoreavtalen
- LOK trinn 2 kurs 20–21 feb (skulle vært i høst)
- LOK trinn 1, LOK trinn 2, ungdomskurs vill bli arrangert etter sommerferien.

Distriktet har satt av rekordmye penger til kursing av medlemmer og tillitsvalgte i 2024. kursplanen her er heller ikke helt satt, men ser føreløpig slik ut:

- Startkurs 16–18 april.
- Ungdomskurs 4–5 juni.
- Hvordan engasjere medlemmer i Danmark i juni.
- Kurs i forhandlinger i uke 35.
- Videregående kurs uke 38.
- Dagskurs i arbeidslivets lover.

Er det noen kurs du eller noen andre føler de kunne trengt så ta gjerne kontakt med fagforeningen og kom med innspill.

***Da gjenstår bare for meg, på vegene av Studieutvalget,
og ønske god jul og godt nytt år til dere alle sammen 😊***

Vervekampanje – vinn et reisegavekort!



Det trekkes 1 reisegavekort, pålydende kr. 10 000,-, på hvert av julemøtene i Stavanger og Haugesund. Ververne som deltar i trekningen, er dem som har vervet nye medlemmer i perioden mellom julemøtene (fra det ene året til det andre). Ververne blir inndelt i forhold til hvor de kan møte/hører til. Ververne får ett lodd pr. nye medlem de har verva i perioden. Styrets medlemmer og varamedlemmer samt fast ansatte deltar ikke i trekningene.

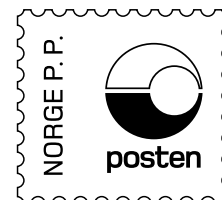


For å delta må du svare på følgende spørsmål:
(Svarene finner du inne i bladet)

1. Hvilket hovedprioritet til tariffoppgjøret i 2024 ble vedtatt på Landstariffkonferansen?
2. Hvor var første stopp for Offshore- og anleggsutvalget i deres aktivitetsuke?
3. Er Landsoverenskomsten en minstelønnsavtale eller en normallønsavtale?
4. Hvor mange deltakere var det på julemøtet i Stavanger?

Svarene sendes på e-post: bernhoff@rele.no eller på SMS: 913 30 240
Husk å merk svaret med «Spørrekonkurranse» og eget navn.

Svarfrist er 15. januar 2024.



RETURADRESSE:
Rogaland Elektromontørforening
Lagårdsveien 124, 4011 Stavanger



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