

Samleskinnen

Nr. 1/2024 – Årgang 29

Medlemsblad for Rogaland Elektromontørforening



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 – 01. 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

Tariffoppgjøret 2024 nærmer seg veldig. Når dette leses så har vi sikkert startet forhandlingene med Nelfo om endringer i Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK). Resultatet på 5,2% fra frontfaget vil også være retningssigende for forhandlingene på LOK.

Forhandlingene på Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) starter den 22. april og er beregnet at skal være ferdig 26. april. Landstariffkonferansen høsten 2023 vedtok krav og prioriteringer.

Prioriteringen fra landstariffkonferansen er klar. LOK §15 skal forbedres og utvides i omfang, noe som skal gjøre at lønnsutviklingen på LOK vil bli bedre ivarettatt i fremtiden, selvfølgelig under forutsetning av at vi får gjennomslag. I tillegg vil også økt kjøpekraft være sentralt. Det er selvfølgelig også med en del andre krav som jeg ikke skal gå inn på her.

I et hvert oppgjør må vi forberede oss på at vi kan havne ut i konflikt, det gjelder også dette oppgjøret. De som var ute i streik i 2023 gjorde en god jobb, sammen med andre i LO. Hvis det blir streik ved dette oppgjøret er det medlemmer som er omfatta av LOK som blir tatt ut i streik. Vi har ikke hatt en streik innenfor LOK siden 1996, så for mange vil det å være i streik på egen tariffavtale være helt nytt. Streiken/konflikten i 1996 hadde en varighet på 8 uker. Vi må nok forberede oss på at en streik innenfor LOK også denne gang kan bli langvarig. Streik er det maktmiddelet vi har, hvis vi ikke oppnår et resultat som vi mener er godt nok. I alle oppgjør så går forhandlingsutvalget inn i forhandlingene med sikte på å få et godt resultat, men samtidig må vi også forberede oss på at vi kan måtte gå til streik for å komme i mål. Det er derfor viktig at alle medlemmer og klubber forbereder seg på at det kan bli streik. Gode forberedelser vil selvfølgelig gi forhandlingsutvalget litt ekstra drahjelp samtidig som både medlemmer og klubber vil ha gode forutsetninger for å få en god start, hvis det skulle bli streik.

Heving av pensjonsalderen mener de fleste partiene på Stortinget er en god idé, bortsett fra FRP og Rødt. I skrivende stund er det ikke ferdigbehandla, men det er inngått et forlik så resultatet blir nok i hht. forlike. Det er både den «normale» aldersgrensen på 67 år og den nedre grensen på 62 år som foreslås hevet.

Slik blir det trolig:	Normal aldersgrense	Nedre aldersgrense
For de som er født i 1974	blir 68 år	blir da 63 år
For de som er født i 1983	bli 69 år	blir da 64 år
For de som er født i 1994	bli 70 år	blir da 65 år

Plasteret på såret skal da være en sliterordning for de som ikke klarer å jobbe frem til normal pensjonsalder. Det er imidlertid svært uklart i hva en sliterordning vil bestå av både varighet, ytelse og om ytelsen skal samordnes med andre ytelser. Endringen vil føre til at enda flere enn i dag vil forlate arbeidslivet som uføre. I dag så er det ca. **1 tredjedel** av alle norske kvinner, og **1 fjerdedel** av norske menn, som blir uføre-trygdede innen de fyller 67 år.

Pensjon for alle (Fagbevegelsens pensjonsnettverk) har gjort en god jobb for å mobilisere mot en heving av aldersgrensene og for å belyse konsekvensen av en slik heving. Pensjon for alle sier det slik det er:

«Det er arbeidslivet som må endres, ikke pensjonsalderen».

Hvis arbeidsgiverne i tillegg til festtaler også tilrettela for arbeidsplassen slik at de tok vare på arbeidstakerne så ville mest sannsynlig flere arbeidere klart å stå lengre i arbeid. Selv om det er ett bredt forlik om å heve pensjonsalderen må vi gjøre det vi kan for å forhindre at det skjer.

Avslutningsvis vil jeg i denne lederen komme inn på helligdagsbetaling siden vi nå går inn mot de røde dagene i mai hvor det er en god del helligdager. Påminnelsen er egentlig veldig enkel, sørg for at dere får det det har krav på. Hvis dere blir spurt om å jobbe overtid på en dag dere skal ha helligdagsgodtgjørelse. Dere må da huske å gjøre



Innhold

Lederen har ordet	2
Redaktørens hjørne	3
Lønnsoppgjøret 2024	4
Jubilantfesten 2024	7
Pensjonsoppgjør i fagbevegelsen	9
Pensjonsforliket	11
Ny leder EL og IT Distrikt Rogaland	14
Ny grunnopplæring for tillitsvalgte	16
Kan arbeidsgiver kreve at du skal ta ut ferie når det er lite arbeid?	18
Akkordtariff konferanse 24/1–25/1	19
Trondheimskonferansen 2024	21
Etterutdanningskonferansen 2024	23
Årsmøte i Industriaksjonen 25. januar 2024	24
Ulykke i firmabil kan koste deg dyrt	25
Årsmøte EIT klubben i Aker Solutions 16. februar 2024	27
Helligdagsgodtgjørelse – får du det du har krav på?	28
«Alle» klubbene kan få klubbtilskudd	29
Protokoll, satser diett og reiser 2024	30
Representantskapet i Rogaland Elektromontørforening	31
Leserkonkurranse	32
Rapport fra Installasjonsutvalget	33
Rapport fra Olje- og anleggsutvalget	34
Reisegavekort	36

Redaktørens hjørne

Jeg har den glede å presentere årets første utgave av Samleskinnen, med mye god lesing når vi nå etter en lang vinter går inn i våren.

Utgivelse nummer 1 skal etter våre planer være i postkassen før påske. Dessverre har vi som skriver i Samleskinnen fremdeles stor pågang av saker som må prioriteres. Av denne grunn har vi da sett oss nødt til å skyve utgivelsen frem i tid. De senere tiders manglende arbeidskapasitet vi bli tema på fagforeningens styrekonferanse i mai. På dette møte vil vi da ta en avgjørelse over hvordan vi skal løse dette i forbindelse med de kommende utgivelsene.

Tariffoppgjøret på Landsoverenskomsten er påbegynt. Gjennom en hel uke skal EL og IT Forbundets forhandlingsutvalg kjempe for våre rettferdige krav for økt lønn, ikke bare for i år, men også for de kommende oppgjør. Våre medlemmer som lønnes etter Landsoverenskomsten har i flere år endt opp med tap av kjøpekraft. Dette skyldes ikke minst dårlig gjennomslag i de lokale forhandlingene. Den lokale forhandlingsretten har rett og slett sluttet å fungere etter hensikten. Vi kan ikke lenger basere et lønssystem på forhandlinger som ikke fungerer. EL og IT Forbundet vil derfor kreve endringer i Landsoverenskomsten som har til hensikt å sikre oss en lønnsutvikling som vil holde tritt med den generelle lønns- og prisstigningen i samfunnet. Ønsker du å lese mer om dette, kan du for-dype deg i artikkelen «Lønnsoppgjøret 2024».

Den 14. mars 2024 gikk medlemmene i EL og IT Distrikt Oslo og Akershus ut i streik. Årsaken var Stortinget forlik om å heve pensjonsalderen. Samtidig inviterte nettverket «Pensjon for alle» til en markering utenfor Stortinget. Pensjonsforliket går inn for å heve aldersgrensen med én måned per år fra 1964-kullet. Endringen vil mest sannsynlig skape langt flere uføretrygdete, som på grunn av et hardt arbeidsliv ikke makter å nå de høynede pensjonsgrensene. Lovforslaget til det nye pensjonsforliket skal legges frem for behandling i Stortinget våren 2025. Mer av dette kan du lese om i artiklene «Pensjonsoppgjør i fagbevegelsen» og «Pensjonsforliket – en evaluering av sliterordningen».

Distriktets leder, Magnus Andersen, valgte ved årets årsmøte å ikke stille til gjenvalg for to nye år. Heldigvis sa Eirik Loga seg villig til å påta seg ledervervet, hvor han ble enstemmig valgt på distriktets årsmøte den 9. april i år. Mer av dette kan du lese i artikkelen «Ny leder EL og IT Distrikt Rogaland.»

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 første utgave av Samleskinnen.

Geir Ove Bernhoff

Fagforeningens styrke er din sikkerhet

en avtale i forkant, hvor dere krever at helligdagsbetalingen utbetales i tillegg til lønn og overtidsgodtgjørelse. Med å sørge for den avklaringen i forkant, så kan du unngå unødvendige diskusjoner i ettertid. Det er også viktig å sjekke at bedriften betaler ut helligdagsgodtgjørelse og at nivået er riktig. Hvordan helligdagsgodtgjørelsen skal beregnes er nedfelt i Landsoverenskomsten for elektrofagenes §12.

Da vil jeg ønske alle lykke til med årets tariffoppgjør.

Oivind Wallentinsen, leder

LØNNSGJØRET 2024

- Landsoverenskomsten



Av: Geir Ove Bernhoff

Etter en lang periode med reallønnsnedgang kan vi registrere at gjennomsnittsinntekten er lavere i dag enn i 2012. De siste års høye prisvekst og galopperende renteøkninger har gjort situasjonen enda verre. Mange sliter med å få endene til å møtes, og boliglånene spiser nå like mye av inntektene til folk som de gjorde under bankkrisen på 1990-tallet. Vi kan da forstå hvorfor krav om økt kjøpekraft er på alles lepper ved årets oppgjør.

Landstariffkonferansen er EL og IT Forbundets tariffverksted, hvor krav fra hele landet behandles og sys sammen til et samlet krav. Mantraet ved siste konferanse før årets oppgjør var et produkt av de senere års utvikling – «økt kjøpekraft».

Rettferdig krav

Kravet er rettferdig. Norsk økonomi har gått så det griner, samtidig som lederlønninger og bonusutbetalinger har økt langt mer enn lønningene til vanlige lønnsmotakere. Ut av den økte verdiskapingen som de ansatte har bidratt til på sine arbeidsplasser, tilfaller en stadig høyere andel av denne kaken til eierne og lederne i bedriftene og mindre til arbeidstakerne. Mens arbeidstakere flest har holdt seg lojalt til den lønnsveksten som

blir bestemt, har ledere fått mye mer. Og eierne har kunnet hente ut store utbytter. Det derfor på høy tid at vi tar oss betalt for vår ansvarlige lønnsmoderasjon.

Oppgjørets rammer

I forkant av de sentrale tariffoppgjørene får TBU (Teknisk Beregningsutvalg for inntektsoppgjørene) i oppgave å spå prisstigningen for det kommende året. Utvalget skal med dette legge til rette for en bedre forståelse av den økonomiske situasjonen i Norge før tariffoppgjørene starter opp. I år har TBU anslått en prisvekst på 4,1 %. Det er dette tallet som la grunnlaget for forhandlingene i Frontfagene.

Som mange av dere allerede har registret, ble frontfagene enig om en økonomisk ramme på 5,2 %. Det er

forhandlingene i forfagene som legger rammene for de etterfølgende forhandlingene i de øvrige forbundene. Frontfagene er sammensatt av bransjer som er avhengig av selge sine varer i utlandet. Vi kan derfor si at en lønnsramme på 5,2 % er det norsk eksport kan tåle uten å tape konkurransekraften mot utlandet.

Krav med langsiktighet

Tarifforhandlingene på Landsoverenskomsten går over fem dager, med første forhandlingsdag den 22. april. Som tidligere nevnt dreier EL og IT Forbundet sine krav seg om økt kjøpekraft. Etter år med reallønnsnedgang må vi alle brette opp ermene for å snu denne trenden. Selv om tidligere tariffoppgjør har gitt oss lønnsøkninger, har nivået ikke vært tilstrekkelig høyt til å kompensere for manglende tillegg i klubbens lokale forhandlinger. Også grunnlønnen i overenskomsten har sakket akterut, og har tapt i sammenlikning med prisstigningen og lønnsutviklingen i de faggruppene vi sammenlikner oss med.

Intensjonene i EL og IT Forbundet krav er å skape en varig endring i lønnsutviklingen. Forbundets forhandlingsutvalg vil derfor legge frem krav som vil gi oss høyere tillegg, ikke bare i år, men i flere år fremover. Hovedkravet er å forbedre tariffbestemmelsen i Landsoverenskomsten som regulerer mellomoppgjøret. Ved mellomoppgjørene får vi en automatisk lønnsregulering som regnes ut ifra SSBs statistikk for lønnsutviklingen til industriarbeidere fra foregående år. Statistikk materialet har i de senere år blitt endret i vår disfavør, noe som har gitt oss lavere tillegg enn de vi ellers ville fått med det gamle statistikk materialet.

Kravet inneholder også endringer på tidsperiodene tillegget skal beregnes etter. Hittil har dette tillegget blitt

regnet ut for månedene mai til desember. Vi mangler da fire måneder. Ved å kreve at tillegget skal beregnes ut ifra et årsverk (januar til desember), vil vi oppnå et betydelig høyere tillegg.

Selv om hovedkravet er en forbedring av mellomoppgjørene, vil vi selvsagt kreve generelle tillegg, som gir oss lønnsvekst også i år. Men ved å spisse kravet mot reguleringene i mellomoppgjørene, vil vi oppleve real-lønnsvekst ikke bare i år, men også i årene som kommer.

Styrking av grunnlønnen

Utover dette vil forhandlingsutvalget kreve at det overføres penger fra de bedriftsinterne tilleggene (bedriftenes lokale tillegg, LOK § 3E) over til grunnlønssatsen (LOK § 3A). På denne måten kan vi bidra å heve lønnen til medlemmer i bedrifter hvor det er lave eller ingen lokale tillegg. Dette vil generelt påvirke bemanningsvirksomheter som sjeldent opererer med lokale lønnsavtaler. I tillegg vil denne overføringen øke offshore-lønnen som beregnes ut ifra grunnlønssatsen. En slik overføring vil selvsagt ikke påvirke lønnsnivået i negativ retning for våre medlemmer med etablerte lokale avtaler.

Lærlingelønn

Når det gjelder lærlingelønnen, fikk vi et uheldig utslag ved mellomoppgjøret 2023. I dette oppgjøret endte fagarbeider uten fagbrev opp med en høyere lønn enn læringer i niende halvår. En slik endring var ikke intensjonen, men EL og IT Forbundet fikk ikke gjennomslag hos Nelfo, som ikke var villig til å rette opp denne feilen. Ved årets tarifforhandlinger vil forhandlingsutvalget da kreve at lærlingelønnen skal reguleres etter 100 % overtidssatsen i LOK § 3B.



Ut av den økte verdiskapingen som de ansatte har bidratt til på sine arbeidsplasser, tilfaller en stadig høyere andel av denne kaken til eierne og lederne i bedriftene og mindre til arbeidstakerne.

Det har i mange år vært diskutert lønnen til voksenlæringer over 24 år. Arbeidstakere over 24 år har som regel en annen livssituasjon enn dem som har signert normale lærekontrakter. Flere av dem opplever økonomiske utfordringer når de lønnes etter den normale læringskalaen. For å bøte på utfordringene som voksenlæringer opplever, vil forhandlingsutvalget legge frem krav om at voksenlæringer over 24 år uten annet fagbrev lønnes som arbeidstakere uten fagbrev.

Andre krav

Utover kravene som er nevnt ovenfor vil EL og IT Forbundet blant annet fremme følgende krav:

- Lønns for ledigtid skal betales med grunnlønn (§ 3A), fagarbeidertillegg (§ 3C) og bedriftsinternt tillegg (§ 3E)
- Oppstramming av teksten som definerer bas-rollen
- Forskudd for akkordarbeid på land skal minimum være grunnlønn (§ 3A) pluss 10 %
- Reisetid etter § 9E og F (Arbeids utenfor bedriften) betales reisetid for de første 10 reisene tur/retur per år

Press på arbeidsgiverne

Det hender ofte at det ikke oppnås enighet i hovedforhandlingene mellom EL og IT Forbundet og Nelfo. I slike tilfeller går oppgjøret til mekling. Mekling er ikke en ønsket situasjon. Under mekling er det riksmekleren som overtar styringen, og utfallet er mer usikkert. Rogaland Elektromontørforening vil derfor oppfordre klubbene til å synliggjøre våre krav ovenfor egne arbeidsgivere, og samtidig vise at de er klare til å streike for sine krav. Slike aktive handlinger vil legge et tydelig press på forhandlingsutvalget til arbeidsgiverne om å komme til enighet under hovedforhandlingene.

ELog IT Rogaland

Inviterer deg til

KURS

Ungdomskurs
4 til 5. juni
Avholdes på Sola Strandhotel

Vevekurs
I Danmark!
30 og 31 mai
For deg som ønsker å bygge en sterkere KLUBB

Forbundsskolen
Trinn 2
september 2024
For deg som har gjennomført forbundsskolen trinn 1 eller Startkurs

Kurs i forhandlinger
september 2024
Passer for deg som er Tillitsvalgt

Påmelding for alle kurs til:
elogit.rogaland@rele.no



40-års jublantene som ble medlemmer i 1983.

Foto: Geir Ove Bernhoff

Av: Geir Ove Bernhoff

Med været i vårstemning, blått hav og en skyfri himmel, feiret Distrikt Rogaland sine 25- og 40-års jublanter på Sola Stand Hotel. Jubilantfesten den 9. mars var stelt i stand for våre 25- og 40-års jublanter. Det var 25-års jublantene som ble medlemmer 1998, og 40-års jublantene som ble medlemmer i 1983 vi feiret på denne strålende dagen.

Leder i Distrikt Rogaland Magnus Andersen, åpnet festen med å takke feststemte jublantene for deres lange og trofaste medlemskap. «Uten dere medlemmer hadde fagbevegelsen aldri stått så sterk i Norge som den gjør i dag. En av de største drivkreftene i utviklingen av demokratiet er nettopp fagbevegelsen. Fagbevegelsen er derfor en trussel mot de samfunnskraftene som ønsker å gå imot et mer autoritært og diktatorisk samfunn. I samfunn der slike krefter får fotfeste, er det fagbevegelsen som først blir angrepet. Deres lange og trofaste medlemskap i forbundet er avgjørende for at vi sammen kan slå ring om det velfungerende samfunnet vi har i dag. Vær derfor stolt av å være medlem – du forsvarer demokratiet!»

For 40-års jublantene som ble medlem i 1983, min-

net Andersen om at det var i dette året Nintendo slapp sin første konsoll med det legendariske spille Super Mario, og Skandinavias første hjertetransplantasjon ble gjennomført i Oslo.

Fra EL og IT Forbundets ledelse fikk jublantene besøk av Monica Derbakk. Derbakk hedret jublantene og takket for at jublantene hadde vært med på laget i alle disse årene. «Det dere gjorde for 25- og 40 år siden og som dere har holdt fast med, er av stor betydning lang utover dere selv», minnet Derbakk jublantene, og fortsatte. «Til dem som ikke er fan av fagbevegelsen og velger å stå utenfor, kan dere si: Det er greit. Da kan dere levere tilbake lørdag- og søndagsfri, overtidbetaling, 8-timers dagen, barnetrygd og andre trygdeordninger, tariffavtaler, oppsigelsesvern, ivaretagelse av sikkerhet

og arbeidstid på arbeidsplassen, lønnsforhandlinger og alle andre gode fagorganisasjonene har kjempet frem gjennom historien».

Etter talene ble jublantene underhold med sang og gitar av artistene Davidson/Hope.

Det ble sendt ut invitasjoner til 80, jublanter. Av disse var det følgende som valgte å delta på jublantfesten:

40-års jublanter:

Lene Skryten, Bjørn Brattelid, Hans Knut Haaland, Kjell Rødne, Geir Egil Nordmark, Helge Berge, Eivind Haugvaldstad, Henning Nilsen, alf Egil Solvang, John Olav Bertelsen, Svein Peder Hollund, Einar Sydnes og Elisabeth Hagen.

25-års jublanter:

Helge Fredrik Pedersen, Svein Eivind Økland, Alf Roald Helvik, Arve Håland, Torunn Mariann Sele, Trond Helge Rott, Kenneth Hetland, Torild Vatland Asbjørn Miljeteig og Harry Strøm.



25-års jublantene som ble medlem i 1998.

Foto: Geir Ove Bernhoff



Jublantfesten ble avholdt på Sola Strand Hotel, som første gang åpnet dørene i 1914.



Foto: Geir Ove Bernhoff

Den 14. mars 2024 gikk medlemmene i EL og IT Distrikt Oslo og Akershus sammen med bygningsarbeiderne ut i politisk streik. Årsaken var Stortingets forlik om å heve pensjonsalderen. Samtidig inviterte pensjonsnettverket «Pensjon for alle» til en markering foran Stortinget.

Markeringen foran Stortinget fikk en bred oppslutning fra hele landet. Med over 100 faner fra fagforeninger og forbund, går markeringen inn i historien som en av de største markeringene noensinne utenfor Stortinget.

Startet i 2011

Raseringen av våre pensjoner startet med innføringen av pensjonsreformen i 2011. Reformen gikk mest utover sliterne i arbeidslivet. Sliterne er dem som på grunn av fysisk krevende arbeid ikke har helse til å kunne stå i arbeid til de er 67 år. Utslitte arbeidstakere som ikke har annet valg enn å kaste inn håndkleet ved 62 år fikk med denne reformen kraftig redusert sine pensjonsinntekter. På grunnlag av reformens levealdersjustering vil denne reduksjonen faktisk øke enda mer for våre yngre generasjoner.

Et av vilkårene som lå til grunn ved innføringen av pensjonsreformen var at den skulle evalueres 10 år etter den ble innført. Solberg-regjeringen satt derfor ned et pensjonsutvalg med oppgaven å gjennomføre denne evalueringen. Men det var ikke bare evaluering

av erfaringene pensjonsreformen hadde gitt oss utvalget skulle jobbe med. Utvalget fikk i tillegg sterke føringer om å vurdere den fremtidig økonomiske- og sosiale bærekraften til den norske pensjonsordningen, med en påminnelse om å se på den sterke økningen i antall pensjonister de kommende år.

Økende pensjonsgrenser

Hovedkonklusjonen i utvalgets rapport oppfylte Solberg-regjeringens føringer. Rapporten fremhevet de eskalerende kostnader som følge av en voksende andel av pensjonister, sett opp imot antall personer i lønnet arbeid. Utvalget foreslo derfor å øke nedre aldersgrense for når du kan gå av med pensjon. Det var dette Stortinget sluttet seg til da de ble enig om et forlik til endringer av fremtidig pensjon. Alle partiene på Stortinget utenom Rødt og Frp, ble enig om å heve den nedre aldersgrensen med 1 måned per år fra 1964 kullet. Det betyr at de som er født i 2000 tidligst kan gå av med pensjon når de fyller 65 år.

Klassereform

Som nevnt er dagens nedre aldersgrense for å ta ut pensjon 62 år. Allikevel ser vi på dagens statistikker at mer enn 30 % av kvinnene og 20 % av mennene blir ufør før de fyller 62 år. Stortingets forslag om å heve pensjonsalderen vil uunngåelig føre til en

sterk økning av personer på uføretrygd. Vi kan derfor kalle denne reformen for en klassereform, hvor det er sliterne i samfunnet som må ta kostnaden for Stortingets sparepolitikk.

Sukring av kaken

Politikerne har prøvd å sukre kaken med et krav til arbeidsgiverne om å legge bedre til rette for eldre arbeidstakere, slik at de makter å stå lengre i arbeid. Men det er den samme gamle kaken som de suket ved innføringen av pensjonsreformen i 2011. Også da pratet de i store ord om å innføre et mer omsorgsfullt og ivaretagende arbeidsliv. Og hva skjedde med denne lovnaden? Ingenting. Arbeidslivet har snarere blitt enda hardere i dag enn det var i 2011.

Tidlig avgang i arbeidslivet skyldes først og fremst at arbeidslivet sliter for mye på folks helse. Hvorfor skal da Stortinget straffe dem som det norske arbeidslivet har slitt ut? Vi har hittil ikke opplevd at mennesker får bedre helse av å få mindre betalt. ***Skal vi kunne få bukt med de økende pensjonsutgiftene er det arbeidslivet som må endres, ikke pensjonsalderen.***

Sliterordning

Selv om SV har støttet Stortingsforliket, var ikke støtten fra SVs taler på markeringen, Freddy Øvstegård, helhjertet. Også han støttet synet til de steikende medlemmene om at pensjonsforliket slår urettferdig ut for sliterne i arbeidslivet. Hovedgrunnen til SVs støtte var lovnaden om en sliterordning for alle som går av med pensjon ved laveste aldersgrense. Denne støtte er forespeilet til å bli kr. 30 000,- per år for dem som går av med pensjon ved 62 år. 30 000 per år vil utgjøre kr. 2 500,- per måned, eller kr. 15,- per time, noe som ikke vil utgjøre store hoppet i de lave pensjonene som sliterne blir avspist med. Dessuten skal beløpets stør-



relse tas opp til vurdering hvis det viser seg at disse utgiftene overstiger 1 milliard per år. En slik innstilling til pensjonsutgiftene er et tankekors når vi hører at bonusutbetalingene til meklerne alene i det statseide selskapet Statskraft utgjorde 1,8 milliarder i 2023 og 2,2 milliarder i 2022.

Velgermakt

Lovforslaget til det nye pensjonsforliket skal legges frem for behandling i Stortinget våren 2025. I 2025 er det Stortingsvalg. Vi må da bruke vår medlemsmakt ved å stemme på politikere som støtter sliterne i samfunnet, og det er ikke politikere fra Høyre som nå seiler opp som det største partiet på tinget!



Også Johan Sverdrup mente at pensjonsalderen er blitt for høy.

PENSJONSFORLIKET

- en evaluering av sliterordningen



Av Emil Øversveen, sosiolog og analytiker i Manifest Analyse.

Sammendrag

- Fagbevegelsens motstand mot pensjonsreformen er basert på en bekymring for at heving av den nedre aldersgrensen kan øke antallet som må forlate arbeidslivet på uføretrygd, og at dette særlig vil ramme folk i krevende yrker.
- Sliterordningen som ble foreslått av pensjonsforliket har blitt framstilt som en løsning på dette problemet.
- Kriteriet for å motta sliterordningen skal være at man er **fem år eller mindre unna den normale pensjonsalderen**. Fordi den normale pensjonsalderen gradvis vil øke på grunn av levealdersjusteringen, vil også aldersgrensen i sliterordningen økes tilsvarende.
- De som er født i 1983 vil måtte jobbe til de er 64 år for å kvalifisere til sliterordningen. For 1993- og 2003-kullene vil aldersgrensen for sliterordningen ligge på henholdsvis 65 og 66 år.
- Sliterordningen som er foreslått vil ikke unngå problemet med at den nedre aldersgrensen blir for høy for «sliterne». De som har mest å tjene på sliterordningen er i stedet arbeidslivets nedre mellomssjikt: arbeidere som ikke risikerer å bli uføre, men som heller ikke er i stand til å jobbe like lenge som levealdersjusteringen legger opp til.

Innledning

29 februar 2024 inngikk syv partier på Stortinget – Arbeiderpartiet, Senterpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Høyre, Venstre, KrF og MdG – et forlik om et nytt pensjonssystem. Den viktigste konsekvensen av pensjons-

forliket er at aldersgrensene i pensjonssystemet skal økes. Konkret skal aldersgrensene følge utviklingen i gjennomsnittlig levealder i et forhold på to tredjedeler. Dersom den gjennomsnittlige levealderen øker med ett år, skal altså pensjonsalderen øke med åtte måneder.

Forslaget om å heve pensjonsalderen har møtt motstand i fagbevegelsen. Deler av fagbevegelsen har varslet politisk streik mot økt pensjonsalder den 14 mars, samme dag som Stortingets arbeids- og sosialkomité skal legge fram sin innstilling til regjeringens pensjonsmelding. ^[1]

Forslaget om å øke pensjonsalderen ble også tidlig avvist av Fellesforbundets leder, Jørn Eggum:

– Fellesforbundet sier klart nei til alle forslag om å heve nedre grenser for alderspensjon. Dette rammer i all hovedsak arbeidstakere i tunge manuelle yrker [...] Forslaget er grunnleggende urettferdig og vil føre flere over i uførepensjon, uttalte Eggum til Dagbladet i 2022.

I forkant av pensjonsforhandlingene på Stortinget stilte LO to betingelser for å støtte heving av pensjonsalderen: At heving av pensjonsalderen skal **evalueres med jevne mellomrom**, og at skal det innføres en **sliterordning for arbeidere som av helsemessige årsaker ikke kan jobbe lenger**. ^[2]

Den første betingelsen har LO fått gjennomslag for. Etter planen skal pensjonsalderen følge levealderen i en tiårsperiode, før hele systemet skal opp til en ny vurdering.

Også sliterordningen har tilsynelatende kommet på plass. Partiene bak forliket har varslet at de ønsker å etablere en sliterordning som skal gi opp til 0.25G – omtrent 30 000 kroner – ekstra i årlig pensjon til dem som har krav på den.

Spørsmålet som dette notatet skal ta opp, er **hvor**

godt denne sliterordningen faktisk møter problemet med at økt pensjonsalder vil skape økt frafall fra arbeidslivet. Notatet er delt opp i to deler. Første del etablerer bakgrunnen for hvorfor en økt pensjonsalder har blitt oppfattet som problematisk. Andre del gir en vurdering av sliterordningen som nå ligger på bordet opp mot denne bakgrunnen.

Ulikheter i helse og uførerisiko

Hovedargumentet for å heve pensjonsalderen har vært at økt levealder innebærer at befolkningen både *kan og må* jobbe lenger enn tidligere. Antagelsen har med andre ord vært at flere **leveår må bety flere arbeidsår**, og at en slik økning er nødvendig for å opprettholde velferdsstatens økonomiske bærekraft.

Bekymringen fra fagbevegelsen, såvel som fra noen medisinerere og folkehelseforskere, har vært at forestillingen om at mange kan jobbe lenger ikke stemmer overens med virkeligheten. En forholdsvis høy andel av den norske befolkningen blir allerede uføre før de når pensjonsalder. Uførerisikoen er dessuten sterkt klassedelt.

Under har vi gjengitt noen av nøkkelfaktaene som ofte blir trukket fram i debatten om aldersgrensene i pensjonssystemet: ^[3]

- Omtrent **1 tredjedel** av alle norske kvinner, og **1 fjerdedel** av norske menn, blir uføretrygdde innen de fyller 67 år.
- **Typiske arbeideryrker er overrepresenterte på uførestatistikken.** Blant menn er det høyest sannsynlighet for å bli ufør for håndverkere, industriarbeidere og transportarbeidere. Blant kvinner er risikoen høyest for pleie- og omsorgsarbeidere.
- Det finnes **store og systematiske ulikheter i levealder** mellom yrkesgrupper. Kvinnelige hotellarbeidere lever for eksempel i snitt fram til de er 81,6 år gamle, mens kvinnelige direktører i snitt lever til de er 87 år (altså en forskjell på omtrent 5,5 leveår). Og mensmannlige leger i gjennomsnitt blir 84,7 år gamle, lever mannlige kokker bare til fylte 79 år (5,6 års forskjell).
- Ulikhetene i helse og levealder gjenspeiler forskjeller i helse og arbeidsvilkår mellom sektorer. Både arbeidsmiljøbelastninger og risikoen for arbeidsulykker er høyere i typiske arbeideryrker enn i resten av arbeidslivet. Folk med lav lønn og kort utdanning er også mer utsatt for sykdom og skade gjennom livsløpet.

I Norge er det vedtatt at de sosiale helseforskjellene skal reduseres, og at man skal jobbe for å få ned uføreandelen. Forslaget om å øke aldersgrensene i pensjons-

systemet bryter med begge disse målsetningene. Det offentlige utvalget som foreslo økning av pensjonsalder spår selv at flere vil bli uføre etter økningen.

«Ved økte aldersgrenser,» skriver utvalget, «må en også regne med økt bruk av blant annet sykepenger, arbeidsavklaringspenger og dagpenger, og at **flere vil avslutte yrkeskarrieren med uføretrygd**». ^[4] Gitt de store ulikhetene i helse og uførerisiko som allerede eksisterer, er det høy sannsynlighet for at denne helsemessige belastningen i størst grad vil falle på dem i typiske arbeideryrker.

Er sliterordningen en god løsning på problemet?

Når LO har krevd en sliterordning som betingelse for å støtte økt pensjonsalder, har det vært med hensyn til de som ikke vil klare å jobbe fram til den nedre aldersgrensen. Et godt eksempel finner vi i følgende sitat av LOs nestleder Steinar Krogstad:

– **Bekymringa er for dem som ikke er i stand til å jobbe. Vi er nødt til å ha løsninger for dem.** Slik det ligger an per dags dato, er det dem som vil bli de store taperne framover. Derfor har en sliterordning vært den viktigste saken som vi har spilt inn. ^[5]

Pensjonsforliket legger til grunn at sliterordningen skal utformes i samarbeid med partene i arbeidslivet. Detaljene i ordningen er derfor foreløpig ikke på plass. En god oversikt over sliterordningens hovedprinsipper finner vi imidlertid i en sak fra Frifagbevegelse.

Der beskrives sliterordningen som et tilbud «for dem som ikke kan eller vil jobbe til normal pensjonsalder – som i dag er 67 år. Dette kalles også normalder. Den som går av fem år før normal pensjonsalder får knappe 30 000 kroner ekstra i årlig pensjon.» ^[6]

Sliterordningen vil altså være bundet opp til normale pensjonsalderen, som igjen øker i takt med levealdersjusteringen. **Etter hvert som den normale pensjonsalderen øker, vil derfor bunnkravet for å komme inn i sliterordningen øke tilsvarende.**

I dag er den normale pensjonsalderen på 67 år, noe som innebærer at aldersgrensen for å kvalifisere til sliterordningen ville ha havnet på 62 år. Ifølge Regjeringens utregninger er den normale pensjonsalderen anslått å stige med ett år for hvert tiårskull. Dermed vil også aldersgrensen for sliterordningen øke tilsvarende.

I tabellen under har vi gjengitt en oversikt over hvordan dette forholdet vil utvikle seg.

Årskull	Normal aldersgrense	Aldersgrense for sliterordningen
1973	68 år.	63 år.
1983	69 år.	64 år.
1993	70 år.	65 år.
2003	71 år.	66 år.

I stedet for å være en ordning for «sliterne», altså for de som står i fare for å bli uføre, treffer forslaget til sliterordning i stedet arbeidslivets nedre mellomsjikt: arbeidere som har muligheten til å jobbe fram til den nedre pensjonsalderen, men som ikke kan eller vil stå så lenge i arbeid til at de kommer opp til den normale pensjonsalderen.

De som ikke klarer å jobbe fram til aldersgrensene

over vil ikke ha rett på sliterordningen. Alternativet deres vil være å bli uføre. Dermed vil de også miste retten på AFP. **Den foreslåtte sliterordningen vil derfor ikke i seg selv motvirke risikoen for at den nedre aldersgrensa etter hvert vil bli for høy for «sliteryrkene», og at flere vil måtte avslutte arbeidslivet på uføretrygd.**

Noter og referanser

1. Lønnå, E. og Vigger, K. (12.02.2024) Går til streik mot økt pensjonsalder. FriFagbevegelse, tilgjengelig fra <https://frifagbevegelse.no/magasinet-for-fagorganiserte/gar-til-streik-mot-okt-pensjonsalder-6.158.1026563.7424e22c58> Heyerdahl, R. (20.02.2024) LO vil ikke garantere støtte til økt pensjonsalder. FriFagbevegelse, tilgjengelig fra <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/lo-vil-ikke-garantere-stotte-til-okt-pensjonsalder-6.158.1028533.441e56389e>.
2. Dahl, Bergsli og van der Wel (2014) Sosial ulikhet i helse. En norsk kunnskapsoversikt. Rapport. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus; Hetland, A., Hetland, A. Og Normann, T. M. (2022) Yrker og næringer blant nye mottakere av uføretrygd og arbeidsavklaringspenger. Nye mottakere av uføretrygd og arbeidsavklaringspenger (AAP) i 2020. (SSB-rapport 2022/19). Oslo: SSB. Tilgjengelig fra https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/trygd-og-stonad/artikler/yrker-og-naeringer-blant-nye-mottakere-av-uforetrygd-og-arbeidsavklaringspenger/_attachment/inline/be6b76dd-cc6c-45bb-8a1a-9b57843fa5bb:3cceb67d57bbf3d-13384adae13e515087609e13b/RAPP2022-19.pdf (Hentet 19 oktober 2022); Madsen, C., Gabbe, B. J., Holvik, K., Alver, K., Gr. holt, E. K., Lund,

J., Lyons, J., Lyons, R. A. og Ohm, E. (2022) Injury severity and increased socioeconomic differences: A population-based cohort study. Injury 53, s. 1904-1910; STAMI (2021) Faktabok om arbeidsmiljø og helse.

STAMI-rapport 22:4. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt. Tilgjengelig fra <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/2757495> (Hentet 18 oktober 2022).; Texmon og Borgan (2016) Høy utdanning og godt arbeidsmiljø bidrar til et langt liv. Levealder i ulike yrker, SSB Samfunnspeilet, 2/2016, s. 27-35.

3. NOU 2022: 7 (2022). Et forbedret pensjonssystem. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet, s. 188-189.
4. Hasås, T. (19.01.2024) Dette krever LO for å godta økt pensjonsalder. FriFagbevegelse, tilgjengelig fra <https://frifagbevegelse.no/nyheter/dettekrever-lo-for-a-godta-okt-pensjonsalder-6.158.1020242.28a882666d>
5. Hasås, T. (02.03.2024) Pensjonen endres: Ti spørsmål og svar. FriFagbevegelse, tilgjengelig fra <https://frifagbevegelse.no/sporsmal/pensjonen-endres-ti-sporsmal-og-svar-6.158.1031337.8152e44944>

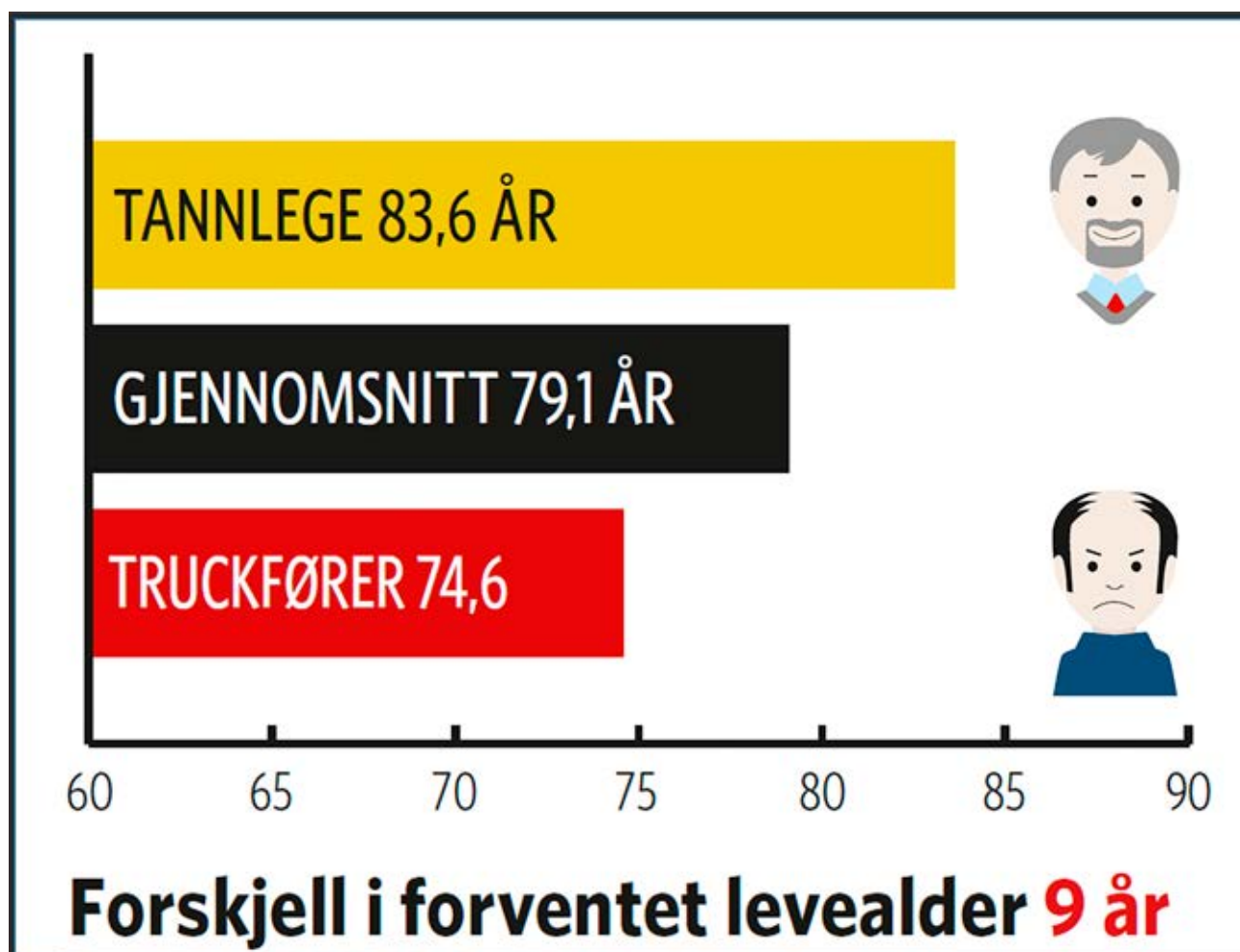




Foto: Geir Ove Bernhoff

Av: Geir Ove Bernhoff

Valgkomitéen fikk en vanskelig oppgave i hendene etter at Magnus Andersen meddelte styret om at han ikke ønsket å stille til gjenvalg som distriktets leder. Etter nitidig etterretning, omfattende leting og flere intervjuer, kunne valgkomitéens leder endelig legge frem et forslag på en ny distriktsleder ved distriktets årsmøte den 9. april 2024.

Valgkomitéens innstilling falt på Eirik Loga. Han fikk en ensidig tilslutning fra de fremmøtte representantene på årsmøte. Loga er 57 år og kommer fra bedriften Bartec AS, hvor han innehadde vervet som klubbleder for EL og IT klubben. I Bartec jobbet Loga som produktansvarlig for kabelsalg. Jobben bestod i prising og planlegging av lagerhold av kabler og ledninger, samt tilbuds- og ordrebehandling av disse.

– Men det meste av mitt yrkesaktive liv har jeg vært «omflakkende» IT-konsulent. Først som spesialist på CRM-systemer og deretter som drifts-konsulent med spesialisering på WiFi, legger Loga til.

Når jeg spør han om hvorfor han valgte å takke ja til vervet som ny distriktsleder, svarer Loga:

– Fagforeningsarbeidet har til nå vært krydderet i en relativt rutinepreget jobbhverdag. Når jeg nå fikk muligheten til å bare jobbe med «krydderet» hver dag, kunne jeg ikke avslå dette.

Hvilke utfordringer ser du for deg i din nye rolle som tillitsvalgt?

– Foreløpig er utfordringen å få oversikt, og forstå

mulighetene rollen innebærer. Besøke klubbene ute i bedriftene står høyt på agendaen.

Har du noen hjertesaker som ny leder i distriktet?

– Siden jeg selv kommer fra IT-bransjen, ser jeg for meg å bidra til flere medlemmer og etablering av klubber innen den sektoren. Selvsagt uten å glemme medlemmene fra andre bransjer.

IKT-sektoren er den sektoren distriktet har hatt størst utfordringer med. Har du gjort deg opp noen tanke om hvordan du vil angripe dette?

– Ut og snakke med enkelt-medlemmer i bedriftene og prøve å legge en plan for etablering av både klubber og tariffavtaler der ute. Bruke kontaktnettet mitt fra tidligere år til å etablere kontakt med bedrifter vi ikke har medlemmer i allerede.

Loga avslutter med at han gleder seg veldig til å ta fatt på vervet, og håper å få se mange av dere medlemmer når han kommer på besøk der dere jobber.

Det er alltid spennende å få nye kollegaer, og vi på fagforeningskontoret ser frem til å samarbeide med Loga.

Vervet som distriktets leder kan være både utfordrende og tidskrevende. Det var det siste som fikk Magnus Andersen til å kaste inn håndkledet.

– Det var ikke selve jobben som distriktsleder som fikk meg til å ta denne beslutningen, sier Andersen, men alt det andre som følger med utenom vervet. Alle møtene utenfor EL og IT-organisasjonen og telefonen som ringer 24 timer i døgnet, er vanskelig å kombinere med en travel familie med to små barn. I min situasjon har jeg behov for å være hjemme til klokken fire hver dag.

Andersen går tilbake til sin gamle arbeidsgiver Lnett. Den gamle jobben hans eksisterer ikke lengre, men Andersen ble tilbydd jobben som HMS-koordinator. I tillegg er Andersen valgt inn som nestleder i Lyses konsernklubb og leder i Rogaland Energiforening. Når jeg spør ham om han da har valgt å gå fra asken til ilden, svarer Andersen at disse vervene er langt mindre omfattende og skal utføres innenfor normal arbeidstid.



Eirik Loga ble valgt til ny leder av Distrikt Rogaland den 9. april 2024. Foto: Geir Ove Bernhoff

Vi ønsker Andersen lykke til i hans nye tillitsverv og jobb. Men heldigvis er det ikke siste gang vi ser ham, da vervet som leder i Rogaland Energiforening krever hyppige besøk på fagforeningens- og distriktets kontor på Lagårdsveien.

Det nye styret i EL og IT Distrikt Rogaland

Verv	Navn	Bedrift	Sektor
Leder	Eirik Loga	Bartec	IKT
Nestleder	Thomas Blokhuis	Teknisk Bureau	LOK
Sekretær	Camilla Stonghaugen Stava	Apply	LOK
Kasserer	Lauritz Slåttebrekk	Aibel	LOK
Leder HMS-utvalget	Terje Hansen	Aker Solutions	LOK
Leder Studieutvalget	Bjørn Soltvedt	OneCo Elektro	LOK
Leder Ungdomsutvalget	Tuva Torsteinbø	Lyse Lnett	LOK
Styremedlem	Åsmund Idland	Otis	Heis
Styremedlem	Arne M. Sele	Lyse Lnett	Energi
Styremedlem	Øivind Wallentinsen	Teknisk Bureau	LOK
Styremedlem	Per Walther Lassen	Xait	IKT
1. Varamedlem	Kenneth Mæland	Lyse Dialog	Energi
2. Varamedlem	Anbjørn Marvik	OneCo Networks	IKT
3. Varamedlem	Vegard Olimstad	Kone	Heis
4. Varamedlem	Siv Lill Tønnessen	Caverion	LOK



Ny grunnopplæring -for tillitsvalgte

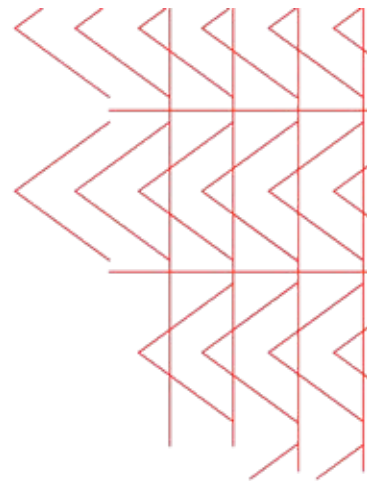


Foto: Geir Ove Bernhoff

Av: Geir Ove Bernhoff

Tillitsvalgte ute på arbeidsplassene er EL og IT Forbundets soldater. Det er disse som kjemper i skyttergravene og i fremste rekke for å forsvare våre medlemmer og deres rettigheter. En av EL og IT Forbundets viktigste oppgaver er derfor å gi våre tillitsvalgte en grundig opplæring, som setter dem i stand til mestre disse oppgavene.

På EL & IT Forbundets landsmøte i 2015 ble det vedtatt å tilby et «Startkurs» for nye tillitsvalgte senest 3 måneder etter de ble valgt. Startkurset gikk over tre dager og inneholdt det mest grunnleggende en tillitsvalgt burde ha kjennskap til. Men selv om forbundet utarbeidet en fast kursplan for kurset, ble allikevel innholdet i kurset svært forskjellig alt etter hvor i landet det ble avholdt. Det var dessverre også en del tillitsvalgte som aldri fikk et reelt tilbud om et startkurs.

Tilgjengelig for alle tillitsvalgte

Å inneha rollen som tillitsvalgt uten en grundig opplæring i bunn kan være en uoverkommelig oppgave. Særlig i et arbeidsmarked som i de senere år har utviklet seg i en mer brutal og kynisk retning. For å kunne tilby en mer grundig opplæring som er lik og tilgjengelig for alle tillitsvalgte i EL og IT Forbundets distrikter, vedtok forbundsstyret å utvikle en ny grunnopplæring. Det ble vedtatt å tilby en skolering som gikk over minst tre trinn. For å utvikle innholdet og strukturen på den nye grunnskoleringen, nedsatte forbundsstyret en arbeidsgruppe sammensatt av erfarne kursveiledere fra forbundskontoret og forbundets distrikter.

Fire trinn

I utgangspunktet ble det foreslått at grunnopplæringen skulle gå over tre trinn, hvor trinn 1 og 2 hver går over tre dager og trinn tre over fem dager. Men ettersom det er vanskelig for tillitsvalgte å få tjenestefri fra sin arbeidsgiver i mer enn tre dager, ble trinn 3 delt opp i to trinn hvor hvert trinn går over 3 dager. Vi får da en grunnopplæring på fire trinn hvor hvert trinn består av tre kursdager.

En trinnskolering er ikke det samme som modulkurs, hvor hvert kurs kan tas uavhengig av de andre. Trinnskoleringen må tas suksessivt trinn for trinn. Trinnskoleringen er gitt navnet «Forbundsskolen» og vil være et krav for dem som ønsker å søke seg videre inn på LO-skolen. LO-skolen er den høyeste utdanningen en tillitsvalgt kan ta i regi av fagbevegelsen.

Kurs over distriktsgrensen

Trinnskoleringen vil tilbys i alle forbundets distrikter og det er fritt frem for de tillitsvalgte å søke trinnskolering hvor som helst i landet. En tillitsvalgt kan for eksempel ta trinn 1 i Stavanger, trinn 2 i Bergen, trinn 3 i Trondheim osv. Trinnskoleringen vil da være lik uavhengig av

hvilket distrikt som kjører kurset. På denne måten vil alle tillitsvalgte i hele landet kunne fullføre forbundsskolen og ende opp med samme kunnskapsnivå.

Med tillitsvalgte menes dem som er valgt etter hovedavtalen eller arbeidsmiljøloven.

Trinnskoleringens formål

Formålet med forbundets trinnskolering er å utvikle EL og IT Forbundets tillitsvalgte til å mestre utfordringer som arbeids- og samfunnslivet i dag stiller. Tillitsvalgt-skoleringen skal også tilrettelegge for tillitsvalgtes egen læring og mestring i rollen som tillitsvalgt. Den skal gi kunnskap om egen rolle som tillitsvalgt og hva den innebærer av ansvar og myndighet. Skoleringen skal også gi kunnskap om forbundets faglig-politiske arbeid og forankring.

Gjennom trygge rammer og et trygt læremiljø, skal deltagerne ende opp med kunnskap innenfor det norske arbeidslivets struktur og regler, arbeidstakers og arbeidsgivers plikter og rettigheter og hvilke samarbeids- og forhandlingsarenaer vi har i arbeidslivet. Formålet er også å skape trygghet, motivasjon og inspirasjon i rollen som tillitsvalgt. I tillegg til mer viderekommende kunnskaper innenfor en tillitsvalgts rolle.

Kurset skal styrke kunnskapen om rettigheter og plik-

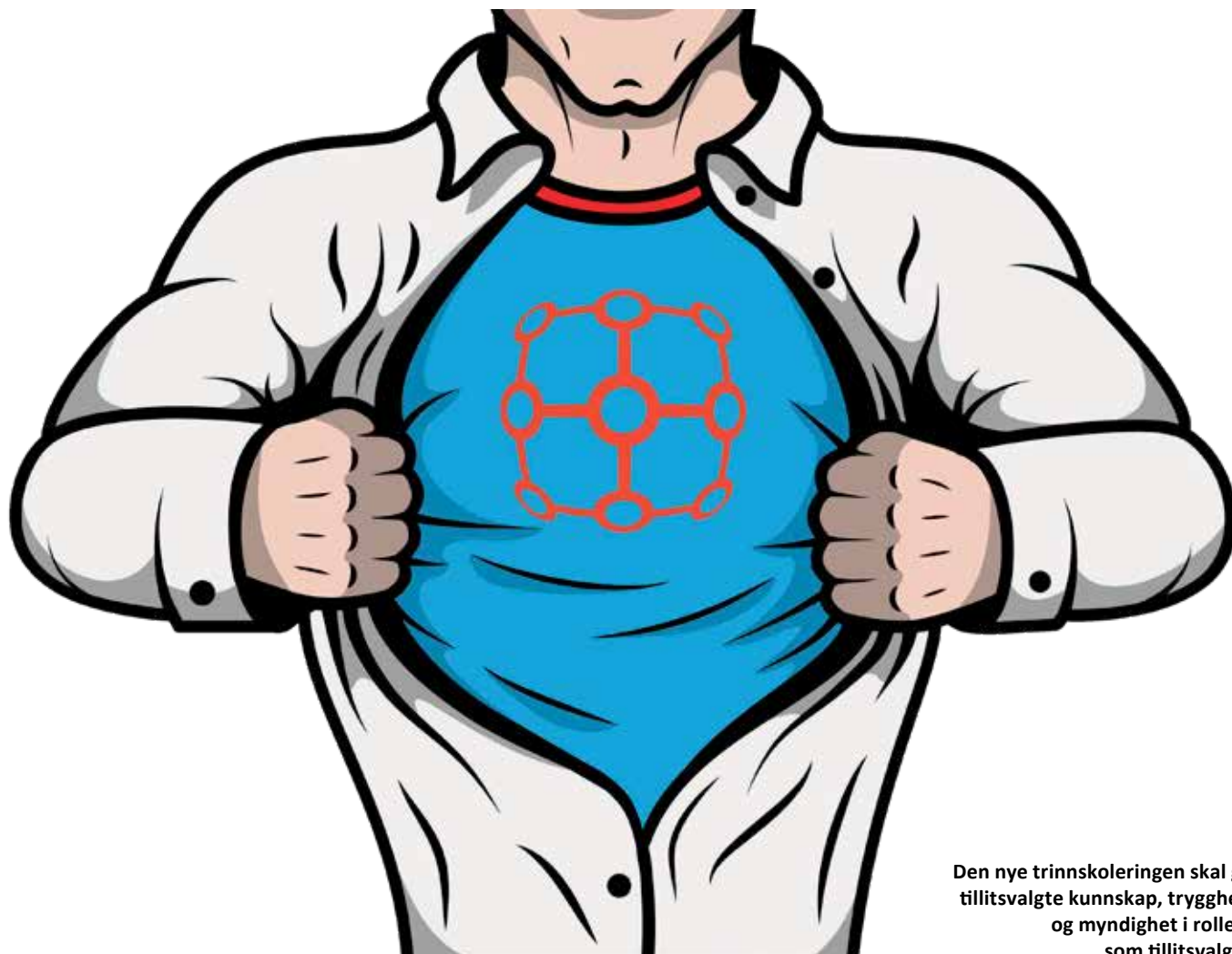
ter, samt sette fokus på ansvar og roller for våre medlemmer.

I tillegg vil kurset:

- Formidle og styrke arbeiderbevegelsens verdigrunnlag
- Stimulere til selvstendighet og kritisk tenkning
- Bidra til å se helheter og sammenhenger
- Styrke deltakernes evne til refleksjon og læring
- Bidra til å styrke den aktive medvirkning av enkelt-medlemmer på alle ledd i organisasjonen slik at EL og IT Forbundet kan fungere som den medlemsstyrte organisasjonen som vedtektene legger opp til.
- Gi en grunnleggende forståelse av egen rolle som tillitsvalgt og hva den innebærer av ansvar og myndighet

Kurs i Rogaland

EL og IT Forbundet Distrikt Rogaland avholdt sitt første trinn 1 kurs den 3 til 5. april i år. Kurset ble godt mottatt og likt av de 24 påmeldte deltakerne. Distriktet planlegger å kjøre trinn 2 i september 2024. Forutsetningen for å kunne delta på trinn 2 er at deltakerne har gjennomført trinn 1 eller vårt tidligere startkurs.



Den nye trinnskoleringen skal gi tillitsvalgte kunnskap, trygghet og myndighet i rollen som tillitsvalgt.



Av: Geir Ove Bernhoff

***Enkelte bedrifter har pålagt sine arbeidstakere å ta ut ferie når det har oppstått episoder med manglende arbeid. Ja enkelte har sågar gått så langt å kreve at de ansatte skal ta ut feriedager fra det kommende ferieåret. Hva sier loven?
Kan arbeidsgiver med loven i hånd gjøre dette?***

Uttak av ferien skal planlegges i god tid før ferieavviklingen, og tiden for ferie skal avtales med den tillitsvalgt eller den enkelte om ferietidspunktet. Når man leser i ferielovens bestemmelser, nærmere bestemt ferielovens paragraf 6 punkt 2, står det: «Arbeidstaker kan kreve å få underretning om feriefastsettingen tidligst mulig og senest 2 måneder før ferien tar til, såfremt ikke særlige grunner er til hinder for dette.» Særlige grunner er ikke manglende arbeid.

Videre står det i loven at i de tilfeller når det ikke oppnås enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan arbeidsgiver fastsette tiden for ferieavvikling. Det er denne setningen jeg tror arbeidsgiverne leser seg blinde på, og tolker den som en blankofullmakt til bestemme ferietidspunktene for sine arbeidstakere. Det arbeidsgiver da overser er at varslingsfristen fremdeles skal være minst 2 måneder og at forutsetningen er at ferietidspunktet skal drøftes med de tillitsvalgte i god tid før feriefastsettelse.

Bedriftenes motiver for å pålegge arbeidstakerne ferie ved manglende arbeid er som oftest å slippe å betale ledighet til sine ansatte. EL og IT Forbundet mottok en uenighetsprotokoll på et slikt tilfelle fra en av våre

klubber. Uenigheten ble tatt opp i et drøftelsesmøte med arbeidsgiverorganisasjonen Nelfo. Protokollen fra dette møte var en klar understøtting av våre påstander:

«Når det oppstår perioder med ledighet, og hvor arbeidstakerne ikke blir beskjeftiget av arbeidsgiver på grunn av manglende oppdrag eller tilrettelegging skal den medgåtte tiden betales med lønn jamfør LOK § 3A (grunnlønn) og 3 C (fagarbeidertillegg).»

Et annet spørsmål vi på fagforeningskontoret har fått er om arbeidsgiver for eksempel kan pålegge sine arbeidstakere å ta ut ferie i de tre dagene før påske. Svaret er nei. Etter ferielovens paragraf 7 og Landsoverenskomsten bilag 10 kan arbeidstaker kreve at restferien (utenom hovedferien på 3 uker) og den femte ferieuken hver for seg tas ut samlet.

Vi opplever også at enkelte medlemmer ikke tar ut all oppspart ferie i løpet ferieåret. Etter ferieloven er det arbeidsgivers plikt å påse at arbeidstakerne tar ut all ferie. Arbeidstaker har derfor rett til å pålegge avvikling av manglende ferieuttak før utløpet av ferieåret den 31. desember.



Konferansen fant sted på Hotell Opera, Oslo. Fra Rogaland elektromontørforening stilte Geir Ove Bernhoff (Org. sek.), Christina Brommeland (Inst. Utvalget) og Bjørn Soltvedt (Inst. Utvalget).

Konferansen er en årlig seanse hvor en går gjennom fjorårets akkorder, akkordutvalgets beretning av fjoråret og andre aktuelle temaer.

I år var temaene:

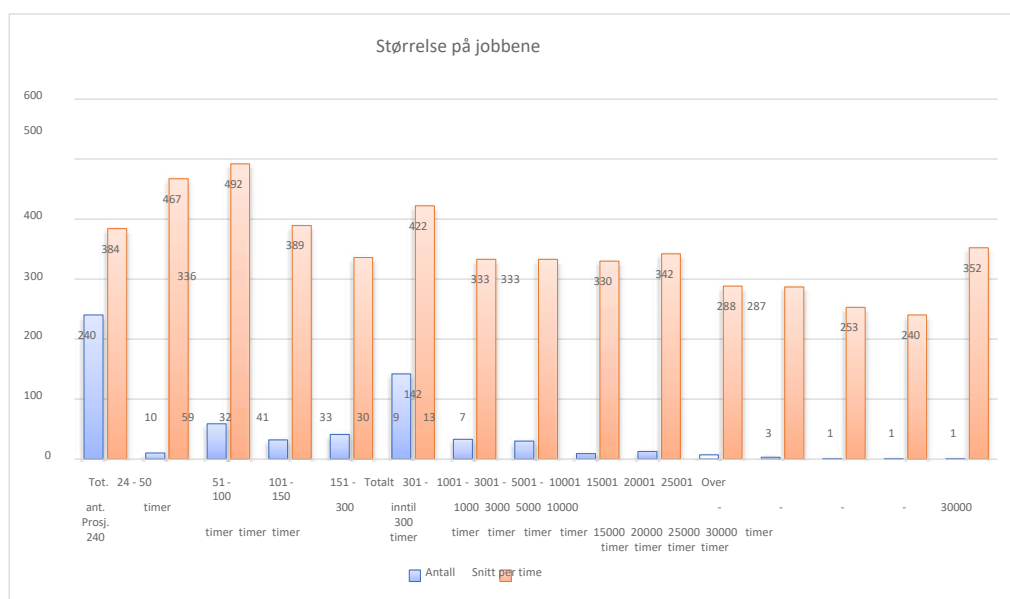
- Hvordan påvirker akkord på LOK §3 E?
- «Servicekontor for akkord» (Fellesforbundet og NHO Byggenæringen)

Konferansen startet med at Kim Andre Arnesen (Forbundssekretær Forhandlingsavdelingen EL og IT.) presenterte seg og ønsket velkommen. Han gikk videre gjennom årsberetningen for Akkordutvalget. Han informerte om at det i fjor var påbegynt 271 akkorder og fullført 240 akkorder i 2023. Det var jobbet totalt 16 707

akkordtimer, hvor den minste jobben var på 47 timer og den største på 7470 timer. Det var pr. 5. januar 2024, 539 registrerte brukere i Akkordportalen. Akkordportalen er hjemmesiden/appen en bruker på å registrere akkordene. Hedmark/Oppland leder den totale «fullførte statistikken» med hele 93 fullførte underlag. Deretter følger Trøndelag og Møre og Romsdal med 46 fullførte underlag hver. Så følger Buskerud med 19 fullførte underlag, Troms/Svalbard med 16 fullførte underlag, Nordland med 12 fullførte underlag, Østfold med 7 fullførte underlag og til slutt Vestland med 1 fullført underlag.

Av de totalt 240 fullførte underlagene er snittlønnen på 384 kr per time hvor høyeste timelønn var på 492 kr per time.

Tabellen under viser hvordan snittlønnen er i forhold til størrelsen på jobben:



Hvordan påvirker akkord jobbing LOK § 3 E?

Under dette temaet startet Bjørn Tore Fremgård (Org. Sek Hed/Opp) med en innledning hvor han gikk gjennom historien bak akkordjobbing. Akkord har vært jobbet siden 1938 og var da hoved lønssystemet. I motsetning til «prosjekt bonus» og andre bonusordninger vil akkordlønn regnes som lønn og danner grunnlaget for pensjonspenger, feriepenger sykepenger mm.

Som vi ser over i statistikken, viser det at når en jobber akkord får en høyere timelønn, uten nødvendigvis jobber noe hardere. Men dette forutsetter at bedriften kommer med riktig underlag tidlig nok. De som jobber akkord, melder om at sykefraværet minker. Folk kommer også mindre for seint og overholder pausetidene. Dette gjør at produktiviteten øker og bedriften tjener også på dette.

Vi ble delt inn i grupper og fikk i oppgave om å diskutere om hva som skal til for at en skal jobbe mer akkord. Resultatet av oppgaven viser at mange bedrifter har en oppfatning av at de som jobber akkord ikke er helt ærlig når de fører akkorden. Bedriftene mente også at når det jobbes akkord kan dette gå ut over HME og sikkerheten på arbeidsplassen. På de akkord-prosjektene som ble registrert i 2023 viser at dette ikke stemmer. De som jobber akkord jobber minst like sikkert og følger HMS minst like godt som de på andre prosjekter og akkordene som er etter gått med tanke på feilføring er det lite eller ingen avvik. Det er derfor ikke noen grunn for bedriftene å holde igjen på akkordjobbing. Dette skyldes etter vår mening mangel på kunnskap og vranglært holdninger.

Dersom flere hadde jobbet akkord ville dette vært med på å øke det lokale LOK § 3 E tillegget. Det er klart at dersom en kan tjene 50-80 kr mer i timen på prosjekt, vil flere jobbe der og en må betale mer for at de som jobber på service fortsatt skal jobbe der.

Servicekontor for akkord

(Fellesforbundet og NHO Byggenæringen)

Christian Justnes (Fellesforbundet) åpnet dette punktet med en god innledning. Christian Andre Johansen (NHO Byggenæringen) og Terje Langberg Larsen (Felles-

forbundet) gikk gjennom hvordan disse to foreningene sammen har begynt å jobbe for å få opp trøkket på akkorden. De mente det var to viktige grunner til akkorden har ebbet ut.

1. Mangel av kunnskap om hvordan en jobber akkord og hva en akkord er.
2. Vi har blitt vant med å ha det «behagelig» på jobb. Dette gjelder både arbeidsgivere og arbeidstakere.

Så hva skal en da gjøre for å få opp akkorden igjen? Fellesforbundet og NHO Byggenæringen har sammen laget et akkordkurs for begge partene. De avholder kurset for både arbeidstakere og arbeidsgiverne samtidig. Når de gjør dette, har begge parter fått samme riktige informasjon og de unngår at det er «dem mot oss»

Arbeidsgiverne har blitt for sløve med dokumentasjonen. Den kommer ofte for seint og er mangelfull, og det kommer utallige oppdateringer. Dette gjør det krevende for arbeidstakerne å gjøre jobben riktig første gangen.

Arbeidstakerne har akseptert at det forventes at de «bare løser» utfordringene ute på arbeidsplassen. Og at lønna har vært «god nok». Men på denne tiden har elektrikerne gått fra å være lønnsledende til og blitt tatt igjen lønnsmessig av flere grupper i bygge bransjen.

Så hva skal til for at vi skal få flere til å jobbe akkord? Jo. En må få ut mer informasjon om akkord og hva det innebærer, og en må få personer til å få personlig interesse for akkordjobbing.

Erfaringen viser at det ikke er nok å bare holde et akkordkurs, en må følge opp de som har vært på kurset mye tettere i etterkant. De trenger oppfølging fra de melder interessen i akkordjobbing gjennom hele prosessen og frem til prosjektet er ferdigstilt.

Ved å jobbe akkord kan en påvirke lønna selv.





***Helgen 24-26 januar gikk årets Trondheimskonferanse av stabelen på Scandic Lerkendal, rett ved Lerkendal stadion (hjemmebanen til Rosenborg BK.).
Fra Rele stilte Leif Egil Thorsen og Bjørn Soltvedt.***

Før selve konferansen startet var det formøter. Det var 3 forskjellige formøter, «Likelønn», «EU/EØS» og «Fra polarisering til enighet – Industri, klima og miljø». Vi valgte begge og gå på den siste. Der fikk vi en gjennomgang av «10 bud for grønn industri» Om historien bak og veien videre for samarbeidet mellom Framtiden i våre hender, Natur og ungdom, De Facto, Manifest og Industriaksjonen v/ Elise Tunstrøm, daglig leder i Manifest Analyse.

Motpolene møttes i 2022. Industriaksjonen på den ene siden og Natur og ungdom på den andre. Sammen reiste de rundt om i Norge og besøkte flere store industrier. Blant annet verftene på Stord og i Verdalen, smelteverket i Sauda og industriparken på Raufoss. De ønsket å finne en løsning på hvordan industrien og klimaaktivister sammen kunne veien ut av oljealderen for norsk industri. Sammen kom de frem til disse 10 budene for grønn industri:

1. Du skal ha hastverk: vi krever et krafttak for grønn industrireising.
2. Du skal ikke bedrive grønnvasking, men reelt utslippskutt og sirkulærøkonomi
3. Du skal skape og videreutvikle gode arbeidsplasser over hele landet

4. Du skal respektere dagens bærekraftige næringer og naturens grenser
5. Du skal ikke begjære vår vannkraft som børsobjekt
6. Du skal forvalte industrinasjonens arvesølv nøysomt
7. La din oljepolitikk trygge fremtidens grønne industrijobber
8. Du skal ta strategisk ansvar og bruke vår makt
9. Du skal både skape og dele
10. Du skal tenke globalt og handle globalt

Som en ser av budene, er dette et kompromiss for å ivareta miljøet og industrien inn i fremtiden. Begge parter måtte gi for å komme til enighet, istedenfor at de stod på hver sin tue og var uenig gikk de sammen og fant en løsning.

Temaet under hoved konferansen var «Rasering av velferdsstaten i en dyrtid». «Velferdsstaten er arbeiderbevegelsens juvel. Vi ser at frontfaget er under angrep i offentlig sektor og kamp for å bevare kollektive tariffavtaler står nå i offentlig sektor. Nå er den under stadige angrep. Vi setter fokus på økende forskjeller, nyliberalismens inntog og uthuling av velferdsstaten. I en dyrtid trenger vi en fungerende velferdsstat i kampen mot

økende forskjeller.» Dette var påstanden som ble diskutert under hele helga.

Først ute var Silvana Vretoska, leder for Kommunales seksjon eldreomsorg i Gøteborg. Hun fortalte om hvordan deres kamp mot privatisering av velferden og kampene for gode arbeidsvilkår i offentlig sektor. De har kjempet en hard kamp mot «stoppeklokke»-regimet, hvor alt skal effektiviseres og den virkelige omsorgen som pasientene/brukerne trengte ble mindre viktig. De har fått gjennomslag for minstelønnsordninger som er på et greit nivå, i alle fall mye høyere enn hva det var, også for private aktører. Dermed ble det mindre attraktivt for private og drive innen hjemmetjenesten. Nå er det kun 3 omsorgsboliger som blir drevet privat i Gøteborg. Det viser at det nytter og kjempe når flere står sammen og politikerne hører på folkene som kjenner bransjen og vet hvor skoen trykker.

Så var det duket for «Vi fattigfolk» En historie om hvordan det er å vokse opp i fattigdom i rike Norge. En fortelling om arbeidslinja sett nedenfra.

Anna-Sabrina Soggic leste noen utdrag fra boka hun selv har skrevet: «Vi fattigfolk». Der skriv hun om sin egen historie om oppveksten på Tøyen, en fattig bydel i Oslo, om bomiljø, rus og vold hjemme, om foreldre i lavlønnsyrker, om kritekonto på nærbutikken og krangler om penger. Boka skildrer hvordan det er å vokse opp i et slikt miljø og hvordan dette legger grunnlaget for oppveksten, voksenlivet videre og hvor vanskelig det er og komme ut av den spiralen. Hvordan skal en ha overskudd til å studere og «bli til noe» når en må ta mange dårlig betalte jobber for å dekke utgiftene for å leve.

Flere tok til ordet og fortalte sterke historier om hvor tøft det er å vokse opp under slike forhold og hva det har gjort med dem.

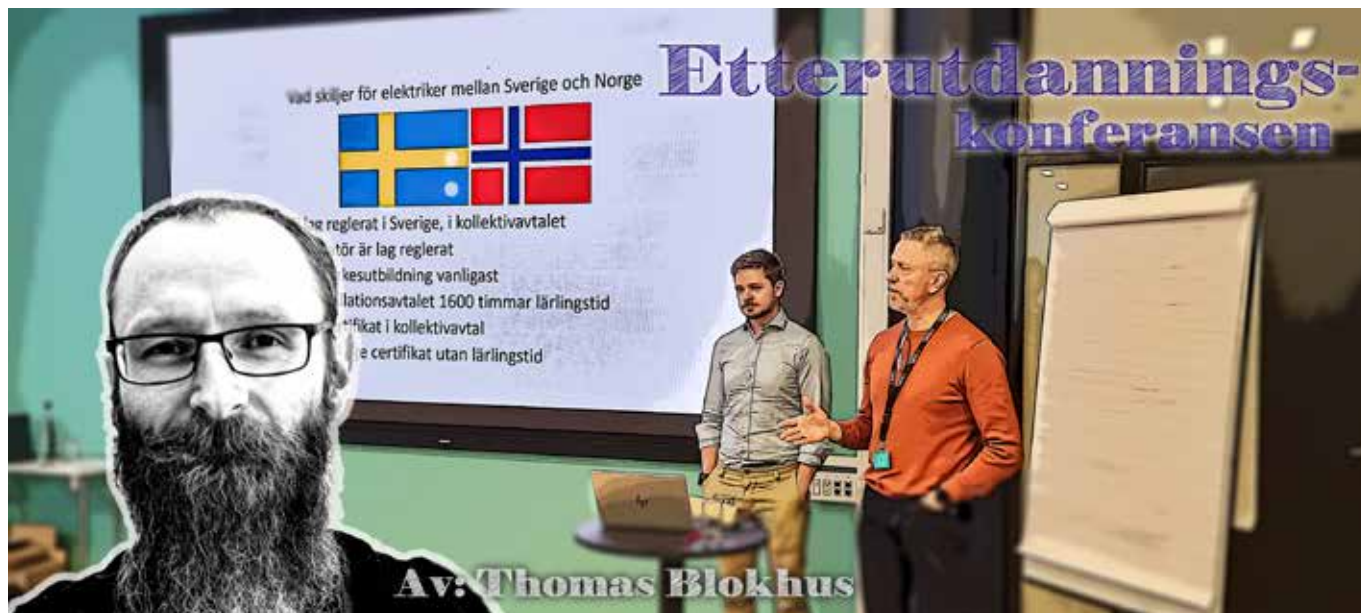
Neste tema var «**Likelønn i vår tid**». Her hadde Gerd Liv Valla, tidligere LO leder, et godt innlegg om at på tross for kollektive tariffavtaler tjener kvinner fremdeles mindre enn menn. Hun snakket om hvilke erfaringer som er gjort og hvilke strategier en kan bruke for å nå målet med likelønn. Under dette temaet var det flere som kommenterte hvor kort vi var kommet siden første Trondheimskonferanse. Selv tenkte jeg at vi får da lik

lønn for likt arbeid i 2024. Er det virkelig forskjell på lønnen til folk basert på kjønn? Og her er svaret både ja og nei. I de fleste yrker får en lik lønn uansett kjønn. Så hva er da grunnen til at kvinner i gjennomsnitt tjener 87% av det menn gjør? Dette kan skyldes mange ting. En ting er at tradisjonelle kvinneyrker, som omsorgsyrker, er lavere betalt. En annen ting er at det er flere kvinner som jobber ufrivillig i deltidsstillinger. Flere kvinner jobber også i offentlig sektor som er lavere betalt enn i privat sektor. Tar en lang utdanning innen omsorg/offentlig sektor tjener en mye mindre enn om en tar like lang utdanning innen ingeniør/privat sektor. Når en da legger alt dette sammen så får en frem at resultat som viser hvorfor kvinne tjener mindre. Dette går også ut over pensjonen til kvinnene. Pensjon var neste tema.

Eystein Garberg, leder for Elektroarbeidernes forening Trøndelag og medlem i **Pensjon for alle**, gikk gjennom hvorfor det var smart å si nei til reformert AFP (avtalefestet pensjon). Han gikk gjennom noen eksempler på hvordan den foreslåtte reformeringen av AFP ville gjøre utslag for de yngste og hvordan levealder justeringen og heving av pensjonsalderen ville slå ut. Dette viste at ev som er født i 2000 må jobbe i 46 år i en tariff bedrift for å få tilsvarende pensjon som er i dag. Detter er jo i praksis nesten umulig for de aller fleste.

«**Velferdsstaten forvitte**» var neste tema. De ansatte i velferdsstaten opplever en tøffere og mer krevende hverdag. Oppgavene vokser uten at det kommer mer ressurser. Arbeidsvilkårene for de ansatte blir vanskeligere. Høyresiden vil åpne for mer private velferdsprofitører, som stikker av med våre skattepenger til utlandet, men kollektive tariffavtaler er under angrep. Her var Linn Herning, leder i «For velferdsstaten», Ellen Dalen, nestleder i FLT, Fanny Voldnes og Siri Sætre Follerås, leder i Fagforbundet Oslo pleie og omsorg oppe på senen og hadde innlegg før det åpnet for debatt.





Konferansen ble avholdt på Thon Arena Hotel på Lillestrøm. Det var deltakere fra hele landet. Av deltakerne var det en god blanding av ansatte i forskjellige fagforeninger, tillitsvalgte fra bedrifter og valgte personer fra fagforeninger.

Tor Brekke fra Enova hadde en innledning om forskjellige støtteordninger fra Enova. Han kunne fortelle at Enova sin oppgave var å støtte ordninger og produkter som kunne energieffektivisere. De hadde nå fokus på smarte varmtvannsberedere og effektstyrt energilagringssystem i boliger. De støtter primært nye løsninger slik at det kan etableres et marked. Når det er mange tilbydere og markedet er etablert fjerner de støtten. For en del av støtteordningene krever Enova at en bruker en godkjent elektrikerbedrift.

Kristine Sund også kjent som Frk. Elsikkerhet hadde et innlegg angående elsikkerhet. Hun jobbet tidligere som installatør, men jobber nå som el-kontrollør. Vi fikk se bilder og høre historier fra kontroller hun hadde utført. Noen av sakene var ganske utrolige og en forstår godt viktigheten av etterutdanning.

På dag 2 var det innledning fra fagforeningene i Sverige og Danmark. Sverige var først. Elektrikerutdanningen i Sverige består av 3 år på skole og 1600 timer som lærling. De har nå laget et intensivt løp som gjør at en kan ta fagbrev etter 3 år med skole. En må da avlegge

en vanskelig fagprøve etter endt skole. Den som stryker må gjennomføre de 1600 timene som lærling. De drev også på med en ny utdanning for personer som ville bytte yrke til elektriker. Hverken Sverige eller Danmark har lovfestet krav om utdanning til elektriker. Bare til installatør.

I Danmark har de en avtalefestet rett til 2 uker med betalt fri fra bedriften til å gå på kurs. I Norge, Sverige og Danmark er tillitsvalgte enige om at det er viktig med kursing, men det er vanskelig å få folk til å stille. Selv med 2 uker fri som er øremerket kursing, sier danskene at det er vanskelig å fylle opp kursene.

Fritz Schimpt hadde innlegg om solcellekursing. I nyhetene i det siste har det vært historier om solcellepaneler på hustak som blåser av eller tar fyr. Solcellebransjen har vært preget av useriøse bedrifter som har operert på kanten eller noen ganger utenfor lovverket. Regelverket kommer til å bli strammet opp fremover derfor blir det enda viktigere med kursing både for elektrikere og andre faggrupper som skal involveres slik at en vet hva en kan og skal gjøre.





Årsmøtet for Industriaksjonen (IA) ble avholdt i Folkets Hus i Trondheim torsdag 25. januar 2024. kl. 14.00–18.00. Det var 20 personer til stede som representerte flere av medlemmene i Industriaksjonen. Medlemmer i aksjonen er klubber, fagforeninger, De Facto, LO lokalorgan m.fl. Rogaland Elektromontørforening er og et av medlemmene i Industriaksjonen.

Årsmøtet behandlet årsberetning, regnskap 2023, Handlingsplan for IA 2024, innkomne saker, Budsjett for 2024, valg av IAs styre, arbeidsutvalg revisorer og valgkomite.

Det var en fyldig årsberetning som oppsummerte godt den aktiviteten til IA i 2023.

Regnskapet fra 2023 ble orientert fra og godkjent. Budsjett for 2024 enstemmig vedtatt.

I handlingsplanen for 2024 ble vedtatt som i hovedsak:

Det vil også i 2024 være fokus på kraftpolitikken og den vedvarende strømpriskrise som rammer industri, næringsliv og befolkningen over størsteparten av landet.

Industriaksjonen skal blant annet forsvare industrien regionalt og lokalt med målrettet alliansebygging. Skal arbeide målrettet ovenfor regjering og partiene langs sentrum-venstre akse. Være tydelig på hvilke partier som står for en finansrettet og næringsnøytral indus-

tripolitikk som ikke er forenelig med industrien og den organiserte arbeiderklassens interesser. IA vil bygge en sterkere industri- og klimaallianse fremover.

Det ble vedtatt et politisk program for 2024. Og det ble vedtatt at det skal konkrete tiltak for alle punktene i handlingsplanen. Det er og fortsatt slik at «De ti bud for grønn industri» er like aktuelt i dag som da de ble laget.

Det ble foreslått noen endringer i vedtektene rundt fordeling av arbeidsoppgaver, økonomisk ansvar, revisering av regnskap, valgkomite og når årsmøtet skal være gjennomført. Det ble til slutt en enighet rundt alle forslag som var kommet inn.

Valgkomiteen la fra en innstilling til årsmøte der en finner flere nye kandidater til styret. Men det har ikke vært mulig for valgkomiteen og finne en leder av Industriaksjonen.

Valgkomiteens innstillinger til valget for Industriaksjonen ble enstemmig valgt.

Protokoll fra årsmøtet og handlingsplan m.m. finner en på: industriaksjonen.no



Av: Lars Roar Mjøen

(Dette er en artikkel ble første gang ble publisert på Elektrofagarbeidernes Fagforening Trøndelag sin nettside).

Etter en bilulykke med servicebilen til en elektriker i Trøndelag kom det en regning i posten på 124 950 kroner, med 30 dagers betalingsfrist fra forsikringsselskapet.

Saken startet i januar 2021 ved at et medlem fagforeninga var involvert i en bilulykke med servicebilen. Hendelsen skjedde rundt klokka 14 på en fredag i arbeidstiden.

Som han selv forklarte det, så hadde han det ikke travelt, og kjørte litt på «autopilot» inn i et lyskryss. Han hadde ikke registrert at det var rødt lys. Det resulterte i at en bil kom fra siden og kolliderte i han, og en tredje bil ble også skadet. Det ble ingen personskader. Men servicebilen fikk såpass skader at den ble kondemnert.

Hadde vært «grov uaktsom» ifølge forsikringsselskapet

Etter noen dager fikk han brev fra forsikringsselskapet LeasePlan Norge AS. De hevdet at siden han hadde vært «grov uaktsom», så krevde de regress på 100 % av skaden. De ga han 30 dager til å betale 124 950 kroner.

Fikk juridisk bistand av EL og IT

Medlemmet tok kontakt med fagforeninga. Vi rådet han i første omgang til å klage saken inn til Finansklagenemda, noe han gjorde.

Fagforeninga begynte også å sjekke ut om forsikringsselskapet virkelig kan rette kravet direkte mot sjåfør, og ikke mot arbeidsgiver som faktisk eier/leaser bilen. Ut i fra loven, så kan forsikringsselskapet gå direkte på sjå-

Vi mener etter dette at skaden har skjedd fordi fører har utvist grov uaktsomhet.

Ut fra bestemmelsene i Bilansvarsloven §12 jfr. Skadeerstatningsloven §4-2 jfr. §4-3, vurderer vi i slike tilfeller om erstatningen skal reduseres eller falle helt bort.

Etter en samlet vurdering og i henhold til praksis, har vi kommet frem til at **vi søker regress på 100%** av reparasjonskostnaden/verdien på egen bil.

Bilen verdi, vurdert av takstmann	kr 150.000,-
- Egenandel og vraksalg	kr 25.050,-
= Vår kostnad	kr 124.950,-

Vennligst innbetal til vår konto [REDACTED] innen 30 dager fra dato. Innbetalingen må merkes vårt skadenummer.

Har du behov for en nedbetalingsordning kan du kontakte undertegnede.

Dersom du er uenig i LeasePlan Forsikrings behandling av saken, har du anledning til å søke nøytral bistand, iht Forsikringsavtalelovens §20-1, ved Finansklagenemda, tlf. 23131960. Bistanden må søkes innen 6 måneder, jfr. FAL § 8-5, 2. ledd.

Ta gjerne kontakt hvis du har spørsmål.

Med vennlig hilsen
for LeasePlan Norge AS

føren når skadetskylder «grov uaktsomhet», jfr. Skadeerstatningsloven §4-2 og Skadeerstatningsloven §4-3

Vi tok kontakt med EL og IT sentralt og LOs juridiske for bistand i saken.

Svaret fra Finansklagenemda kom i august 2021:

Basert på ovennevnte er det sekretariatets vurdering at regresskravet i dette tilfellet passende kan settes til 30%, som utgjør kr 37 482 av selskapets kaskoutbetalinger.

Det var positivt at summen ble redusert såpass, men det er fortsatt snakk om et betydelig beløp.

Praksisen i Finansklagenemda er at saker først blir behandlet i et sekretariat. Hvis én av partene ikke er enig i konklusjonen kan man kreve full nemdsbehandling av saken.

Men hjelp av EL og IT sentralt og LO advokat Jan Arild Vikan i Trondheim, ble det enighet om å be om nemdsbehandling av saken.

I følge advokaten er lovverket slik at sjåføren er ansvarlig i slike tilfeller, slik at målet var kun å få ned summen man skulle betale. I følge tidligere nemdspraksis ligger avgjørelsene i slike saker en plass mellom 8–33 %.

Nemdsbehandlingen ble avgjort i oktober 2021. Finansklagenemda sto fast på at 30 % av skadeverdien skulle betales. Etter en vurdering fra LO advokat og EL og IT Forbundet, ble det enighet om at saken må avsluttes.

Finansklagenemda:

Terskelen for regress er «vanlig uaktsom»

Utdrag fra dommen til Finansklagenemda:

Finansklagenemda sier at det ikke er nødvendig at det er «grovt uaktsomt». Det holder at det var «uaktsomt». De fleste bilulykker har en grad av uaktsomhet.

Det kan i praksis bety at forsikringsselskap kan kreve regress til alle elektrikere som har firmabil og som havner i et biluhell, hvor de selv har forårsaket uhellet.

Finansklagenemda har lagt ut en artikkel om hva som er «grov uaktsomhet» på sine nettsider. Der skriver de at det må tas en helhetsvurdering i om det er uaktsomt eller ikke. Men sier at «blant annet vil uoppmerksomhet fra sjåføren kunne kvalifisere som grov uaktsomhet».

Forøvrig finner fagforeninga det merkelig at Finansklagenemda argumenterer for at en vanlig servicemontør (elektriker) er «yrkessjåfør», og derfor stilles høyere

krav til vedkommende. Fagforeninga sendte en henvendelse til Finansklagenemda for en forklaring på hvorfor de mener vedkommende kunne betraktes som «yrkessjåfør».

Finansklagenemda ville ikke svare oss utfyllende på det.

Montørene bør få mer medbestemmelse

Hvis det er slik at man personlig kan bli erstatningsansvarlig ved skader påservicebil, må montørene selv få mye mer medbestemmelse på hvilken typeservicebil bedriften skal kjøpe/lease. En kostbar bil betyr risiko for større regresskrav. Man må få medbestemmelse på om det skal være pigg- eller piggfrie dekk i forhold til hvor det er tenkt man skal kjøre. Hvor ofte det skal skiftes dekk på bilen. Og man bør ha hurtigkjettinger tilgjengelig. Det er jo sjåførens ansvar at bilen er skodd for forholdene man skal kjøre i, og et uhell i slike situasjoner blir betraktet som uaktsomt.

Man må drøfte hvordan arbeidsdagene legges opp. Får en servicemontør tildelt x-antall jobber en dag fra bedriften, slik at man må stresse fra kunde til kunde. Slike forhold kan øke risikoen for uhell. Bør man redusere antall oppdrag hverdag? Skal det bli mer opp til montøren selv å planlegge dagene?

Fagforeninga stiller også spørsmål om slike regresskrav vil kunne brukes på andre ting enn bil. F.eks. hvis en ansatt er uheldig og skader dyrt utstyr, eller kjører en lift inn i en parkert bil og lignende.

Skl. § 4-2 sier at:

I det omfanget det er på det rene at en skade kan kreves dekket av forsikring for tingskade eller annen formuesskade, kan den skadelidte bare gjøre gjeldende sitt erstatningskrav mot den ansvarlige skadevolder dersom skaden er voldt:

- a) ved forsett eller grov uaktsomhet av den ansvarlige selv, eller
- b) i hans yrke, ervervsvirksomhet eller dermed likestilt virksomhet.

Klager voldte skaden under kjøring for arbeidsgiver. Dette betyr at regresskravet er regulert av bokstav b, og at det ikke er krav om grov uaktsomhet, kun vanlig uaktsomhet. Uansett har man i langvarig nemdspraksis lagt til grunn at det er grovt uaktsomt å kjøre mot rødt lys pga. den store risikoen for trafikkskader, jf. eksempelvis AKN 1725, AKN 1301, AKN 1142 og AKN 1084. Nemnda kan ikke se at det er grunnlag for en annen vurdering her. Det er ikke avgjørende at tingretten ikke bruker begrepet grov uaktsomhet fordi temaet her var et annet.

I praksis har nemnda i slike saker normalt god tatt regress med mellom 8 og 33 % av skadebeløpet. I dette tilfellet er skadebeløpet høyt, og dette tilsier en viss forsiktighet med regresssatsen. På den annen side er terskelen for regress vanlig uaktsomhet og ikke grov uaktsomhet. Klager er dessuten yrkessjåfør og burde kunne kjøre i henhold til trafikreglene. Skyldgraden tilsier derfor en relativ høy prosent. Samtidig har skaden rammet ham hardt med tap av førerkort og forelegg. Med bakgrunn i foreliggende nemdspraksis mener nemnda regresskravet bør settes til 30 %, som utgjør kr 37 482 av selskapets kaskoutbetalinger.

Avgjørelsen er enstemmig.

Transport og Logistikkforbundet satte også søkelys på utfordringen med regresskrav i en artikkel fra september 2020

Også i denne bransjen har forsikringsselskap sendt regresskrav til yrkessjåfører.



Årsmøte 2024

AkerSolutions

Av: Leif-Egil Thorsen, klubbleder EIT-klubben i Aker Solutions

***EIT klubben i Aker Solutions avdeling Stavanger avholdt årsmøte
i Folkets Hus fredag 16. februar 24.***

Dagsorden var de vanlige, med åpning og konstituering, beretninger fra styret, vernetjeneste og prosjekt, Forslag, regnskaper fra 2023, budsjett for 2024 og valg. Det var leder som åpnet årsmøtet.

Medlemmene ble ønsket velkommen, spesielt gjester fra Trondheim og Bergens avdelingene, og fra vår fagforening, organisasjonssekretær Sverre Åge Johnsen. Ovar Lende Egeland og Lars Ole- Ersland ble valgt som dirigenter, og Olav Lothe Tungland ble valg til referent. Før dirigentene åpnet for beretninger, så ble avdøde Torleiv Erdal, minnet av årsmøtet med ett minutt stillhet.

Beretningene fra styret, VO og prosjekter ble godkjent. Grunnet at nestleder slutter, så ble det behandlet og vedtatt forslag om ekstraordinært valg på vervet, samt opprykk fra vara listen, da valget ble gjennomført som postvalg.

Regnskapet fra 2023 ble lagt frem av kasserer Ann Kristin Johannessen og ble enstemmig godkjent. Revisorrappporten ble tatt til etterretning. Kasserer la og frem styrets forslag til budsjett for 2024 og forslag om fullmakt for omdisponering som ble enstemmig vedtatt.

Valgkomiteen ved Jarle Gimre la frem resultatet fra postvalget, og ble godkjent av årsmøtet. Han la og frem forslag til representanter til fagforeningen vår med 9 medlemmer og 9 varamedlemmer. Alle foreslåtte kandidater ble enstemmig valg av årsmøtet. Leder Leif-Egil Thorsen takket av dem som gikk ut av styret og takket

årsmøtet for tilliten på vegne av de nyvalgte. Det ble trukket ut 3 heldige vinnere av gavekort blant medlemmer som har engasjert seg i årsmøte/valgprosess.

Det ble åpnet for medlemsmøte

Det ble orientert om den gode arbeidssituasjonen vi har i AKSO fremover de neste årene.

Forholdene på landanleggene ble diskutert. Aker investerer mye penger på oppgradering av verftene for å være rustet til miljøkrav og prosjektgjennomføring innen fornybar satsing.

Det ble og orientert fra de lokale forhandlingene, der det kom til enighet med bedrift i desember.

Vi er nå i forberedelse til tariffoppgjøret, så viktige datoer ble diskutert. EIT klubben og medlemmene må forberede seg til dette, da det kan bli en konflikt til våren.

Det ble orientert om saker som pågår mellom EIT klubben og bedriften. Det ble og diskutert hva kontingenten vår går til. Innleie og mangel på personell fremover var og gjenstand for diskusjon.

Organisasjonssekretær Sverre Åge Johnsen fikk æren av å ha de siste innleggene på medlemsmøtet.

Kvelden ble avsluttet med god mat og drikke og god stemning på Peppes Pizza i sentrum. 🍕

HELLIGDAGS- GODTGJØRELSE 2024



LOK §9.

Vi har allerede passert påske, og nærmer oss mai måned med røde dager. For de som er på reiseoppdrag (i arbeid) på land skal det kompenseres både med helligdagsgodtgjørelse og 100 % overtid for dagene i påsken. Når det gjelder påskeaften, altså lørdagen, var ikke dette en helligdag og følgelig en vanlig arbeidsdag etter arbeidsplanen.

Når vi kommer til mai skal man ha helligdagsgodtgjørelse og 100 % overtid (i arbeid) for 1 og 17. mai, kristi-himmelfartsdag (9 mai), 1 og 2 pinsedag. Pinseften er som påskeaften ikke en helligdag, og følgelig en vanlig arbeidsdag etter arbeidsplanen.

Offshore:

For at man skal få helligdagsgodtgjørelse og 100 % overtid, offshore, må helligdagene falle på en virkedag (man-fredag). Det betyr at påsken, vil man i motsetning til dem som jobber på land ikke ha rett på helligdagsgodtgjørelse og overtid for arbeid på 1. påskedag (søndag) og senere 1. pinsedag (søndag).

Lokalt:

De som jobber lokalt, skal ha fri disse dagen betalt med helligdagsgodtgjørelse. Hvis dere blir forespurt om å jobbe på en hellig- og/eller høytidsdag så må dere avtale at dere skal ha 7,5 time helligdagsgodtgjørelse i tillegg til ordinær lønn samt 100 % overtidstillegg for det timeantallet dere jobber.

Oversikt betaling helligdager i rotasjon LOK § 9 for 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.
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
pinseften	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.



Rogaland Elektromontørforening har en ordning med at alle klubbene kan få støtte på 400,- pr. medlem pr år. **NB! Husk å gi oss beskjed når klubben skifter kontonummer.**

Dette forutsetter at klubbene oppfyller noen krav som styret i fagforeningen har vedtatt. De kravene som gjelder pr. dags dato er:

Det skal sendes inn godkjente regnskaper fra året før.

- Protokollen (referatet) fra klubbens årsmøte hvor vedtaket ang. regnskapet skal fremkomme.
- Kopi av årsoppgaven(e) fra bank over klubbens konto(er)
- Kopi av lønnsstatistikken som bedriften sender Norsk Teknologi (Nelfo) 1. ganger i året. (LOK § 16 pkt. 7)

Nyopprett klubber trenger kun å sende oss melding om valg samt kontonummer for klubbkassen.

Dokumentene må være underskrevne av to tillitsvalgte.

Klubbstøtten betales ut 2 ganger i året etterskuddsvis, juli og desember.

Dokumentene som skal leveres i forhold til ordinært klubbtilskudd sendes firmapost@rele.no

Økt aktivitet kan utløse EKSTRA KLUBBTILSKUDD!

Det er mulig å søke om ekstra klubbtilskudd:

- **Støtte til styrekonferanser:**

Ingen støtte overstiger mer enn 70 % av kostnadene for konferansen.

Støtten vurderes ut i fra klubbens likviditet, konferansebudsjett, klubbkontingent, dagsorden, referat, antall deltakere på konferanse og til sist regnskapet for konferansen.

Støtten utbetales fortrinnsvis etter avholdt konferanse.

Støtten forbeholdes deltakende medlemmer.

- **Støtte til medlemsaktivitet:**

Dette må gjelde ekstraordinær medlemsaktivitet.

Støttens størrelse vurderes ut fra klubbens likviditet, aktivitetens form, klubbkontingent, dagsorden, budsjett, antall deltakende medlemmer og lignende.

Støtten utbetales fortrinnsvis etter avholdt aktivitet.

Støtten forbeholdes deltakende medlemmer.

- **Støtte til en startkonferanse for mindre og/eller nystartede klubber:**

Ansaret legges på organisasjonssekretær. Økonomiske rammer skal diskuteres med fagforeningens leder.

Søknad om ekstra klubbtilskudd sendes til fagforenings styret v/leder e-post firmapost@rele.no.

Søknaden vil bli behandlet av styret på første styremøte etter vi har mottatt søknaden.

Nye kilometer og diettsatser 2024

Protokoll 2024.01.08

Landsoverenskomsten § 3 I, § 9 K
og Offshoreavtalen pkt. 4.8.1.

År 2024 den 8. januar er det avholdt forhandlingsmøte mellom tariffpartene Nelfo og EL og IT Forbundet angående endringer i Statens satser for bilgodtgjørelse jfr. LOK § 3 I, samt godtgjørelse for kost og losji jfr. LOK § 9 K og Offshoreavtalen pkt. 4.8.1.

Til stede:

Fra EL og IT Forbundet: Trond Løvstakken

Fra Nelfo: Ingar Tukun

Saksbeskrivelse:

Saken har sin bakgrunn i endringer av satser for reiser, dvs. km og diettgjørelse fra 1. januar 2024.

Partene EL og IT Forbundet og Nelfo er enig om følgende:

Som en følge av endringer i Statens satser for reiser, dvs. km-, diett-, kost- og losjigodtgjørelse revideres og endres satsene i Landsoverenskomsten for elektrofag § 3 I, § 9 K og Offshoreavtalen pkt. 4.8.1 til følgende satser:

§ 3 I pkt. 2 Bilgodtgjørelse pr. km	endres til	kr 4,90 pr. km
§ 3 I pkt. 3 Tillegg for passasjerer	uendret	kr 1,00 pr. km
§ 3 I pkt. 6 Transport av materiell	uendret	kr 1,00 pr. km
§ 9 K pkt. 1 Diett brakke, messe og privat innkvartering	endres til	kr 644,-
§ 9 K pkt. 2 Diett hotell/pensjonat	endres til	kr 713,-
§ 9 K pkt. 3 Diett under reise 0 - 6 timer	uendret	kr 0,-
§ 9 K pkt. 3 Diett under reise 6 - 12 timer	endres til	kr 369,-
§ 9 K pkt. 3 Diett under reise over 12 timer (uten overnatting)	endres til	kr 686,-
§ 9 K pkt. 6 Diett under reise med overnatting	endres til	kr 940,-
§ 9 K pkt. 4 Håndpenger pr. døgn	endres til	kr 129,-
§ 9 K pkt. 5 Nattillegg ved privat innkvartering	endres til	kr 146,-

Offshoreavtalens pkt. 4.8.1:

For tiden gjelder følgende diettsatser pr. døgn (gjeldende fra 1. januar 2024):

0 - 6 timer	uendret	kr 0,-
6 - 12 timer	endres til	kr 369,-
Over 12 timer (uten overnatting)	endres til	kr 686,-
Diett i forbindelse med overnatting	endres til	kr 940,-

Ved trekk i diett for enkeltmåltider skal måltidsfradrag beregnes slik: Frokost: 20 % av diettsatsen, Lunsj: 30 % av diettsatsen og Middag: 50 % av diettsatsen

Nye satser gjelder fra og med 1. januar 2024.

Bergen/Oslo 8. januar 2024

EL og IT Forbundet


Trond Løvstakken

Nelfo


Ingar Tukun

Representantskapet i Rogaland Elektromontørforening

Fordelingsnøkkel



Vi får med ujevne mellomrom spørsmål om hvor mange representanter den enkelte klubb kan still med på våre representantskapsmøter, som f.eks. årsmøtet.

Antall representanter regnes ut fra antall medlemmer i den enkelte klubb. «Nøkkelen» som gjelder er som følger:

Fra	1–8 medlemmer i klubben gir	1 representant
Påfølgende	9–20 medlemmer i klubben gir	1 representant i tillegg
Deretter for hver påbegynte	20. medlem i klubben gir	1 representant i tillegg

Eksempler:

En klubb som har 24 medlemmer, vil da ha rett på: 3 representanter.

En klubb som har 81 medlemmer, vil da ha rett på: 6 representanter.

En klubb som har 119 medlemmer, vil da ha rett på: 7 representanter.

Det nye styret i Rogaland Elektromontørforening

Verv

Leder

Nestleder

Sekretær (studieleder)

Kasserer (Oljeutvalget)

1. styremedlem

2. Styremedlem

3. Styremedlem

4. Styremedlem

Navn

Øivind Wallentinsen

Alf Roald Helvik

Bjørn Soltvedt

Leif-Egil Thorsen

Dan Vegard Riise

Thomas Blokhuis

Per Ragnar Knaust

Siv Lill Tønnessen

Verv

1. varamedlem

2. varamedlem (HMS utv.)

3. varamedlem

4. varamedlem

5. varamedlem

6. varamedlem

7. varamedlem

Navn

Atle Lunde

Lars Ole Ersland

Anders Berg Eriksen

Christer Starnd

Christina Brommeland

Arne Martin Støyva

Camilla S. Stava





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

1. Hvilket hovedkravet til tariffoppgjøret i 2024?
2. Hvilket krav stiller EL og IT Forbundet i tariffoppgjøret for folk på reiseoppdrag?
3. Hvor mange 40-års jublanter deltok på jublantfesten?
4. Hvor stort beløp vil sliterordningen gi personer som går av ved 62 år?

Svarene sendes på e-post: bernhoff@rele.no eller på SMS: 913 40 240
Husk å merk svaret med «Spørrekonkurranse» og eget navn.

Svarfrist er 15. mai 2024.



Rapport fra Installasjonsutvalget

Av: Geir Ove Bernhoff

Vi har nå gått inn i en ny årsmøteperiode hvor vi har fått på plass nye representanter i installasjonsutvalget. Det nye utvalget avholdet sitt første møte den 10. april. Her er noen av sakene som utvalget arbeider med.

Forhandlingsutvalget på Landsoverenskomsten (LOK) starter sine tarifforhandlinger mot arbeidsgivermotparten Nelfo den 22. april. Forhandlingene skal pågå frem til fredag den 26. april. Utløpsdatoen for Landsoverenskomsten er den 30. april, og forhandlingene går til mekling dersom partene ikke greier å komme til enighet innen forhandlingsfristen.

Rammene for årets tariffoppgjør ble satt i forhandlingene til frontfagene. I år ble denne 5,2 %. Det er innenfor dette spillerommet EL og IT Forbundet må manøvrere. EL og IT Forbunds hovedkrav er en forbedring av LOK § 15. § 15 inneholder bestemmelsen om hvordan mellomoppgjørene skal reguleres. Etter denne bestemmelsen reguleres lønnen ut ifra en SSB-statistikk over lønnsutviklingen til industriarbeidere foregående år. Utfordringen er at statistikk materialet har endret seg til det verre de senere år, slik at uttellingen for montører og lærlingen på overenskomsten har blitt mye dårligere enn den ellers ville vært ved å bruke det tidligere statistikk materialet. Kravet EL og IT Forbundet på LOK § 15 akter å gjøre noe med dette. Får vi gjennomslag på dette, vil det gi oss en langt bedre lønnsutvikling i mange år fremover.

Selv om LOK § 15 er hovedkravet vil EL og IT forbundet også selvfølgelig kreve et generelt tillegg for årets justeringer, men med § 15 får vi i tillegg en langsiktig lønnsutvikling.

En annen sak som installasjonsutvalget har behandlet er mønstringssted. Etter bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven skal de ansatte montørene og lærlingene gis

et fast ansettelsessted. Ansettelsesstedet skal komme frem i den enkeltes ansettelsesavtale, og det er ut ifra denne adressen all reisetid skal beregnes. Det en kjensgjerning at enkelte av våre bedrifter har flere avdelinger i Rogaland. I noen av disse bedriftene har det oppstått uenigheter om ansettelsesstedet, hvor arbeidsgiver flytter ansettelsesstedet alt etter hvor oppdragene befinner seg. Dette blir gjort for å spare inn på reisekostnader for bedriftene. En slik praksis er ikke innenfor lovens bestemmelser. Å flytte ansettelsesstedet til de ansatte er det loven kaller en endringsoppsigelse, og skal behandles like strengt som en vanlig oppsigelse av arbeidsforholdet. Klubber som opplever en slik praksis må ta kontakt med Rogaland Elektromontørforening, slik at vi kan ta saken videre opp til behandling mellom partene EL og IT Forbundet og Nelfo.

I flere klubber arbeides det med, eller det er allerede fremforhandlet vaktavtaler. Ved en gjennomgang av disse har Rogaland elektromontørforening funnet betydelige lovbrudd. Det betyr at avtalene bryter med minstekravene i arbeidsmiljøloven. Etter arbeidsmiljøloven skal minimum 1/7 av vakttiden beregnes inn i arbeidstiden. I vaktavtaler med en utrykkingstid på 1 time eller mindre anbefaler Rogaland Elektromontørforening en delingsbrøk på 1/5. Med andre ord, til mer belastende vaktordningen er desto flere timer skal avspaseres. Avspaseringen skal komme i tillegg til vaktkompensasjonen. Husk lovens bestemmelser er laget for å beskyttet arbeidstakernes helse og ikke bedriftens økonomi. Vi må ikke falle for fristelsen å selge ut vår helse. Husk vi skal vare et helt arbeidsliv på minst 42 år. Dårlig helse kan ikke kjøpes tilbake.



Rapport

Olje- og anleggsutvalget

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

***Utvalget hadde siste møte i utvalget 29. januar 2024.
Her er noen av sakene som ble behandlet i utvalgsmøtet:***

Tariffoppgjøret for EL og IT Forbundet 2024

Det ble orientert om viktige datoer å merke seg frem mot vårens Tariffoppgjør. 20 februar. Sekretariatet vedtar Oppgjørsform (Det ble Forbundsvist!) 20 mars. Dagskonferanse i EL og IT Forbundet. 7. april. Meklingsfrist Frontfaget (Fellesforbundet). Da er malen lagt!

23–26 april. Forhandlinger EL og IT Forbundet/NELFO. Blir det brudd så betyr det mekling i mai. Tidligst meklingslutt rett før 17 mai. Klubbene må forberede seg godt.

Syssettingssituasjonen 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 hele året i 24 og for mange gjerne til ut året 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.

Lokale lønnsforhandlinger, Lønnsundersøkelse og Pensjonsundersøkelse

Det ble i løpet av høsten og vinteren 2023 enighet i de fleste bedriftene om en økning på LOK § 3 E tilleggene lokalt. Noen få fikk ikke noe, og dem som fikk lokale tillegg utover det sentrale tillegg, lå mellom kr. 4.- og kr. 8.-. Dette noe lavere eller forventet.

Det vil bli sendt ut forespørsel om undersøkelse over lønn og Pensjon til klubbene. Utvalget har tidligere brukt tid på dette, og vi anbefaler alle til å svare opp på undersøkelsene.

Gjennomføring av årsmøte i klubbene

Det ble diskutert viktigheten av å forholde seg til EL og ITs vedtekter når det gjelder gjennomføringen av årsmøte i klubbene. De skal i henhold til vedtektene være gjennomført i løpet av februar måned, og det er frister for når en skal kalle inn og når dokument skal sendes ut. Det ble og minnet på viktigheten av å følge opp kravene som skal til for at en skal ha krav på klubbstøtte fra fagforeningen. Det er tross alt gode penger for klubben.

De fleste klubbene innen utvalgets medlemmer hadde satt dato for sine årsmøter.

Andre saker tatt opp i utvalgsmøtet

- Punkter vi ønsket å ta med i årsberetningen til årsmøtet i fagforeningen.
- Høring om innkvartering på brakker. Må ses inn i og gi en tilbakemelding.
- Det ble orientert om kurser som kommer fremover på våren, mot sommeren.
- 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 likebehandling for innleide, reisetid ved innkvartering, betaling helligdagsgodtgjørelse i rotasjon.)



Rapport Studieutvalget

Av: Lauritz Slåttebrekk, leder Studieutvalget

Siden forrige rapport har det ikke vært så mye aktivitet i selve utvalget. Vi har levert vår årsberetning, og har neste møte 29. mai, hvor vi vil evaluere våre avholdte kurs samt planlegge kursene vi skal ha i høst.

Det har blitt arrangert et kurs av fagforeningen. LOK trinn 2 kurset som skulle vært i høst ble arrangert 20 og 21. februar på Hotel Victoria i Stavanger. Dette kurset skulle egentlig være i Haugesund, men pga. kapasitetsproblemer på hotellene, måtte vi flytte det til Stavanger. Problem med kapasiteten kommer muligens også til og påvirke andre kurs, men vi skal gjøre vårt ytterste for og kunne tilby kurs også på nordsiden av Boknafjorden.

Fagforeningen planlegger også og arrangere et kurs i offshoreavtalen. Dato for dette kurset er dessverre enda ikke satt, men følg med så dukker det nok opp en invitasjon.

Når det kommer til Distriktet ble det arrangert et kurs i forhandlinger. Her fikk tillitsvalgte prøve seg på forhandlinger med rollespill, hvor de fikk være både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Den 3 til 5. april avholdt distriktet forbundskolens nye trinnskolerings kurs for nye tillitsvalgte. Det var første gang distriktet har avholdt dette kurset etter den nye trinnsmodellen som kommer fra forbundet. Kurset skal

heretter kalles for trinn 1 og er første kurs som totalt består av alt 4 trinn. Alle trinn uavhengig av hvor de blir arrangert skal være lik, slik at utdanningen til de tillitsvalgte skal være den samme i hele landet.

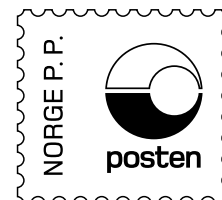
Distriktet skal også arrangere ungdomskurs. Dette har nå fått dato 13–14 mai.

Det planlegges også et kurs i «hvordan engasjere medlemmer». Dette kurset blir avholdt i Danmark fra 30 og 31. mai. Kursdeltakerne reiser fra Risavika i Tananger med Fjordline på kvelden 29. mai og er tilbake i Tananger morgenen 1. juni. Da får vi to fulle dager med kurs, og all reise skjer på natten så dette er en veldig tidseffektiv måte og avholde kurs på.

Etter sommeren skal det etter planen arrangeres Kurs i forhandlinger i uke 35, Videregående kurs(trinn 2) uke 38 og et dagskurs i arbeidslivets lover.

Fagforeningen planlegger å avholde LOK trinn 1 og LOK trinn 2 kurs samt ungdomskurs etter sommerferien, men datoer for disse kursene kommer ikke før nærmere sommeren.





RETURADRESSE:
Rogaland Elektromontørforening
Lagårdsveien 124, 4011 Stavanger



«Det var Hreidar Eyfjord fra Swire Energy Services som vant reisegavekortet i Stavanger».

VINNERE AV REISE- GAVEKORT

På julemøtene for våre medlemmer i Haugesund og Stavanger ble det i fjor trukket to reisegavekort blant medlemmene som i løpet av 2023 hadde vært nye medlemmer.

Etter trekningen sto vi igjen med to vinnere som fikk hver sitt reisegavekort på kr. 10 000,-

De heldige vinnerne var:
Hreidar Eyfjord (bilde),
fra Swire Energy Services As.

Harriet Holm,
fra Helgevold Elektro avd. Karmøy AS.

Vi gratulerer dem begge 🥳



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