

Samleskinnen

Nr. 2/2025 – Årgang 30

Medlemsblad for Rogaland Elektromontørforening

Tariff-
oppgjør!

2026

Fagarbeider-
tillegg

Reise-
tid

Seriøsitet

100 år i kamp for medlemmene
Rele
1909-2009
Rogaland Elektromontørforening

Arbeids-
tid

Lønn!

Velferds-
permisjon

Innleie

Ny kalender
i bladet

Rele



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:

Kjell Magne Opheim 951 93 505
E-post: redaktor@rele.no

Forside: Geir Ove Bernhoff
Trykk: Grafo AS

Annonse:

Ta kontakt med Stavangerkontoret.

Deadline:

Nr. 1-2026 – 9. mai,
Nr. 2-2026 – 27. oktober

I posten ca. 4 uker etter deadline.

Redaksjonen: Arbeidsutvalget
Opplag: 2.500

Leder



Jeg vil starte med medlemsutviklingen i fagforeningen, vi er i skrivende stund godt over 2600 medlemmer og over 2000 som har sitt arbeidsforhold i en bedrift bundet av Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK). Utvikling fra forrige år er positiv så det har vært gjort et godt arbeid ute i klubbene både av medlemmer og tillitsvalgte. Selv om vi har en positiv utvikling er det viktig å minne hverandre på at arbeidet med å spørre nye og gamle kollegaer om de vil være medlem i klubben og i fagforeningen er et kontinuerligst arbeid. Fortsatt er det slik at de aller fleste som ikke er medlem heller ikke er blitt spurt. Flere medlemmer gjør at både klubbene og fagforeningen får større styrke. En klubb der alle eller nesten alle er medlem har stor forhandlingsstyrke når de møter bedriften, målt mot en klubb med få organiserte. Nå når vi går mot tariffoppgjøret i 2026, kan det bety mye hvor mange som er organisert sett i forhold til hvor effektiv en streik vil bli hvis vi er nødt å ta i bruk streikevåpenet.

Forberedelsene til tariffoppgjøret er godt i gang. Landstariffkonferansen (LTK) på tariffområdet er avholdt og prioriteringene vedtatt.

For 2026 oppgjøret så er prioriteringene: Resultatet av oppgjøret skal gi forbedringer på områdene seriositet, lønn, velferd og reisemiljøet.

Dette betyr at vi skal ha resultater på flere områder før vi kan si oss fornøyde. Prioriteringen er innretta slik fordi LTK ville at resultatet av tariffoppgjøret 2026 skal treffe de fleste av medlemmene. Det er selvfølgelig også slik i tariffoppgjøret 2026 at vi må forberede oss på å ta i bruk streikevåpenet hvis det skulle bli nødvendig. Det viktigste er jo selvfølgelig å få ett godt resultat ut av oppgjøret.

Fagforeningen sendte ut en spørreundersøkelse til medlemmene etter sommerferien og fikk inn en god del svar. Svarene på noen av spørsmålene viser at både medlemmene, klubbene og fagforeningen har noe å jobbe med, slik at det enkelte medlem får full nytte av bestemmelsene i tariffavtalen. Dette er selvfølgelig noe som det må arbeides med i fellesskap. I tillegg til tariffspørsmål var det også spørsmål knyttet til FEK (Forskrift om elektroforetak og kvalifikasjonskrav for arbeid knyttet til elektriske anlegg og elektrisk utstyr).

Vi spurte lærlingene om de ble satt til selvstendig arbeid og 25 prosent svarte positivt på det. En slik praksis er brudd på FEK. En lærling er pr. definisjon ufaglært før vedkommende har avlagt fagproven og fullført læretida. I FEK §6 finner vi følgende: «Ufaglærte kan bygge og vedlikeholde elektriske anlegg når de blir direkte fulgt opp av person som oppfyller kravene i første ledd.» Dette betyr at lærlingene alltid skal direkte følges opp av en fagarbeider.

Alle som arbeider i et elektrisk anlegg, skal ha gjennomgått FSE i løpet av de siste 12 måneder. Faglig ansvarlig/driftsleder/driftsansvarlig skal sørge for at alle ansatte får nødvendig opplæring, øvelse og instruksjon i relevante bestemmelser i forskriften minst en gang hver 12. måned, eller oftere der det er nødvendig. Svarene fra undersøkelsen viser at dette i all hovedsak blir oppfylt, men 30 % oppgir at de tar kurset utenfor ordinær arbeidstid og 22 % får heller ikke betaling. Dette er brudd på paragraf 5 i Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK). I LOK § 5 pkt. 3 slår tariffavtalen fast at opplæring knyttet til FSE skal gjennomføres i ordinær arbeidstid og betales med LOK §§ 3A, 3C og 3E.

Undersøkelsen har også spørsmål om overtidsbetaling, hviletid og pause i forbindelse med overtidsarbeid.

Et mindretall svarer at de ikke får overtidstillegget når de jobber overtid, dette er et klart brudd på LO. De som opplever dette må ta det opp med tillitsvalgte eller fagforeningen.

Spørsmålene knyttet til hviletid og spisepause avdekker mye uvitenhet og derav også mange som ikke følger dette. Hviletiden mellom to arbeidsøkter i løpet av ett døgn er regulert i arbeidsmiljøloven (AML.) og skal være 11 timer. Hvis du f.eks. jobber overtid til kl. 21:00 skal du da hvile 11 timer og ikke starte på jobb før kl. 08:00 neste dag. Hvis du normalt starter kl. 07:00 skal bedriften betale deg ordinær lønn for den første timen uten at du jobber.

Hvis overtidsarbeidet er av mer enn 2 timers varighet skal du ha en ½ times pause. Pausen skal betales med samme timelønn som bevegelige helligdager. Legges pausen etter ordinær arbeidstids slutt, kommer overtidsgodtgjørelse i tillegg. Dette står i LOK § 8C pkt. 1. Det var mange som svarte at dette hadde de ikke kjennskap til.

Dette er bare noen utdrag av svarene, men de viser at medlemmene ikke benytter tariffavtalen fullt ut. Alle bestemmelsene i tariffavtalen representerer en verdi, slik at hvis vi ikke benytter rettigheten til å ta ut den verdien, så kan vi forklare det på den måten at arbeiderne har betalt for noe de i neste omgang gir til bedriftene. Det er ikke slik at arbeidsgiverne har vært spesielt generøse i tariffoppgjørene vi har bak oss. Alt av bestemmelser som er i LOK har tillitsvalgte og medlemmer før oss kjempet for. Oppfordringen til alle er da å benytte alle bestemmelsene i LOK

Innhold

Lederen har ordet	2
Redaktørens hjørne	3
Landstariffkonferansen 2025	4
Landtariffkonferansen	7
AFP	8
Jubilantfesten 2025	12
Farlige politiske strømninger	14
Julemøtene i Stavanger og Haugesund 2025	16
Oslokonferansen	18
Foreløpig innkalling til halvårsmøte	21
Reisetid og kilometergodtgjørelse	22
Med eller uten tariffavtale	24
Gi oss beskjed hvis arbeidssituasjonen din endrer seg!	25
Arven etter Franco	26
HMS-konferansen 2025	29
Bowlingkveld for ungdommene	31
Til deg som skal ta fagprøve	32
Hva gjør en prøvenemnd?	33
Helligdagsgodtgjørelse for år 2025/26	34
Rapport fra Installasjonsutvalget	36
Rapport fra HMS-utvalget	37
Ny KI-lov setter klare begrensninger	38
Rapport Studientvalget	39
Julehilsen	40

Redaktørens hjørne



Dette er andre og siste utgave av Samleskinnen for 2025. Som vanlig har vi både viktige og engasjerende saker vi ønsker å formidle til dere.

Landstariffkonferansen 2025:

I forkant av hvert hovedoppgjør for Landsoverenskomsten (LOK), samler EL og IT Forbundet tillitsvalgte for å diskutere hvilke krav vi skal stille i det kommende oppgjøret. Denne konferansen skal sortere, prioritere og spisse disse kravene. Geir Ove Bernhoff, Lauritz Slåttebrekk og Thomas Grimstad rapporterer fra konferansen.

AFP forklart: EL og IT Forbundets selverklarte pensjonsspesialist, Eystein Garberg, forklarer Avtalefestet Pensjon, og tar for seg historien fra 1988 til dagens debatt om endring i ordningen. Dette er en prosess som må følges nøye.

Podcasten Ohms lov på Spotify har to episoder med Eystein Garberg om Pensjon.

Oslokonferansen: Ola Innset som er forfatteren bak boka «Kampen om verdiene» argumenterer for at problemet ikke er at Norge som nasjon har blitt for rikt, men at Norge har for mange rike som stikker av med våre felles verdier. Andre talere på konferansen var blant annet Bjørnar Moxnes, Trine Østereng og Jonas Bals.

Prøvenemnd: Avlegging av fagprøve foregår i månedene rundt jul og det er grunnen til at vi vil informere om hva som forventes av lærlinger som skal i ilden. Jeg har snakket med Malin Lønning som jobber i Aibel Haugesund. Hun er også i prøvenemnda i Haugesund. Dette er et stort apparat og det må det være, da det er 3000 lærlinger som avlegger fagprøve totalt i alle fag, årlig i Rogaland. Dette er samfunnskritisk funksjon det er lite fokus på. Uten prøvenemnda blir det ingen nye fagfolk.

Arven etter Franco: Noen av våre tillitsvalgte har reist på den tradisjonsrike turen til Spania, der man lærer om historien rundt Franco som var diktator i Spania fra 1939 til 1975, da han døde av hjertesvikt. Hans tid som statsleder var preget av vold, drap og undertrykkelse. Dette rammet alle som var i, eller kunne tenkes å være i opposisjonen. Litt forenklet kan man si at militæret, kirken og næringslivet sto på Franco sin side mot arbeiderbevegelsen og tillitsvalgte. Dette foregikk i det vi kaller Syden, og mange nordmenn reiste på ferie til et grusomt voldsregime.

Rapporter fra utvalgene og annet innhold: I installasjonsutvalget sin rapport beskrives stadig vanskeligere forhold for tillitsvalgte i enkelte bedrifter. Dette er en utvikling vi følger nøye.

Jeg kan ikke nevne alt innholdet her, men håper du som leser får med deg noe som kan gjøre din hverdag bedre.

Ønsker deg og dine god jul og godt nytt år.

Kjell Magne Opheim

Fagforeningens styrke er din sikkerhet

Til slutt vil jeg si noe om **fagforeningens hus i Lagårdsveien**. Selv om det gjenstår noen vedtak i kommune og fylke, er det ganske sikkert at huset må vike for bussveien. Det er nok enda litt frem i tid før alle formelle vedtak er foretatt, men vi må nok innstille oss på at vi må forlate huset på Lagårdsveien. Det er samtidig bra at vi nå får en konklusjon etter vi i mange år har ventet på en endelig avklaring. Uansett så vil dette føre til at fagforeningen må se seg om etter nye lokaler.

Med dette vil jeg ønske alle en riktig god jul og et godt nytt år.

Øivind Wallentinsen, leder



Av: Geir Ove Bernhoff, Lauritz Slåttebrekk og Thomas Grimstad

Landstariffkonferansen som ble avholdt i oktober i år, valgte breie prioriteringer på tariffkravene for tariffoppgjøret 2026. Det kreves da at forhandlingene gir forbedringer på områdene seriositet, lønn, velferd og reisemiljøet. I realiteten betyr dette at vedtatte tariffkrav innenfor disse områdene må gi uttelling for at forhandlingsresultatet skal godtas.

I forkant av hvert hovedoppgjør for Landsoverenskomsten (LOK), samler EL og IT Forbundet tillitsvalgte fra hele landet for å diskutere hvilke krav og prioriteringer vi skal stille i det kommende oppgjøret. Diskusjonsgrunnlaget blir lagt i et dokument bestående av 275 forskjellige forslag innsendt fra våre klubber og fagforeninger i hele landet. Men det sier seg selv at vi ikke kan sende inn 275 krav til arbeidsgiverne. Oppgaven til konferansen blir da å sortere, prioritere og spisse kravene, slik at vi treffer hovednerven i det medlemmene ønsker seg. Prioriteringene og spissingen sørger i tillegg for at vi kan legge ufravikelige krav på bordet, som det vil være vanskelig for arbeidsgiverne å vri seg ut av.

En mer aggressiv arbeidsgivermotpart

Vår arbeidsgivermotpart NHO Elektro (tidligere Nelfo) har i de senere år inntatt en mer aggressiv og lite samarbeidsvillig linje på tariffområdet. NHO Elektro har i lang tid spydd ut desinformasjon og splittelse i sine informasjonskanaler. Ett eksempel er anbefalingen til sine bedrifter om å ta i bruk en ny mal til ansettelsesav-

taler – en avtale som inneholder flere klare lovbrudd. De har trukket tilbake mange skriftlige uenigheter som er inngått med mellom dem og EL og IT Forbundet. I tillegg har de anbefalt sine bedrifter å nekte tillitsvalgte innsynsrett på lønnen til sine medlemmer. Det var flere delegater som utrykte sin frustrasjon fra talerstolen på denne utviklingen og mente at det er på høy tid at vi tar tak i og slår tilbake på denne ukulturen. Som et mottrekk til dette ble det på konferansen vedtatt flere tariffkrav som vil kunne forsvare og styrke våre rettigheter.

Langsiktige mål for tariffavtalen

Klubbens lokale forhandlinger har i de senere år langt i fra fungert etter intensjonene. I mange bedrifter har dette ført til en negativ lønnsutvikling for våre medlemmer. Som følge av dette sendte EL og IT Forbundet et debathefte til våre medlemmer med mål om å avklare hvilke endringer medlemmene og tillitsvalgte ønsket i tariffavtalen som kan bedre disse forholdene. Svarene fra denne debatten ble presentert på konferansen. Flertallet av dem som ga tilbakemelding ønsket seg radikale

endringer, med blant annet mindre forskjeller på dem som tjener minst og dem som tjener mest. Svaret på hvor elektrofagarbeideren burde ligge lønnsmessig var i snitt på kr. 395,- per time.

Frittvalgskonto

Den fremtidige utviklingen av tariffavtalen ble grundig diskutert på konferansen. Ikke bare de lokale lønnsforhandlingene, men avtalen som helhet. Frittvalgskonto var et forslag i denne retning, etter modell fra den Danske tariffavtalen. Elektrikerne i Danmark forhandlet en frittvalgskonto i 2007, hvor det settes av 11 % av lønnen til hver ansatt som kan brukes fritt til det de måtte ønske av permisjoner, ferie og fridager, pensjon og liknende. Pengene som ikke brukes i løpet av året utbetales som lønn. I tillegg har de en helligdagskonto på 6,2 %. På denne måte skapes det en god fleksibilitet for medlemmenes skiftende livsfaser. Konferansen ga da forhandlingsutvalget i oppgave å utrede en frittvalgsordning tilpasset Landsoverenskomsten. Hvis forhandlingsutvalget mener de har nok kunnskap og fakta om en slik ordning, får forhandlingsutvalget fullmakt til å fremme kravet om en slik ordning i tariffoppgjøret 2026.

Lønnsetterslep

Hvordan lønnsutviklingen på Landsoverenskomsten skal være i forhold til lønnsutviklingen i industrien ble også diskutert under dette punktet. Holden IV-utvalget som hadde i oppgave å utrede utfordringene med lønnsdannelsen i Norge, konkluderte med at lønnsnivået for industrien i alt skal være normen for resten av tariffavtalene. I de siste 20 årene har lønnsnivået på Lands-

overenskomsten sakkert akterut i forhold til denne. Konferansen ga derfor Forhandlingsutvalget i oppgave å undersøke om det fins grunnlag for å hevde at vi har et lønnssetterslep. Hvis dette er tilfellet krever vi at dette hentes igjen i tariffoppgjøret 2026. Et slikt lønnsgap vil da kreves som et tillegg utover de ordinære rammene.

Reisemiljøet

Som tidligere nevnt valgte konferansen å prioritere reisemiljøet. Antall medlemmer på reise og søknader om arbeidstidsordninger har økt betraktelig de senere år. Slike reiser og arbeidstidsordninger er mer belastende for våre medlemmer enn for dem som bor hjemme og arbeider 7,5 timers dag. Krav som kan trekkes frem her er økning av utenbystillegget fra 14 til 20 % og en heving av nattillegget offshore til 30 % av grunnlønnen. Det er også prioritert en bedre presisering av at reiser skal betales fra det faktiske hjemstedet, også for dem som har hjemsted utenfor Norge.

Andre viktige krav

Ander viktige krav som må nevnes er:

- Grunnlønnen § 3A gis et generelt tillegg
- Fagarbeidertillegget LOK § 3C utvides med 3 trinn
- 100 % overtidstillegg fra ordinær arbeidstids slutt fredag til ordinær arbeidstart mandag.
- En bedre og mer riktig beregning av helligdagsgodtgjørelsen
- Utvidede rettigheter på velferdspermisjoner
- Reiser og rotasjonsordninger under LOK § 9 E og 9 F slås sammen til én bestemmelse under § 9, noe som gjør den lettere å forstå for både tillitsvalgte og bedriften.

Nestleder i Dansk El forbund Christian Elgaard, presenterte danskenes frittvalgskonto hvor det settes av 11 % av lønnen til hver ansatt som kan brukes fritt til det de måtte ønske av permisjoner, ferie og fridager, pensjon og liknende.



**DANSK
EL-FORBUND**



Valg av forhandlingsutvalg

Forhandlingsutvalget la frem en enstemmig innstilling på forhandlingsutvalg for kommende tariffperiode. Følgende forhandlingsutvalg ble valgt på konferansen:

- Øivind Wallentinsen
(lede selve forhandlingene) .. Distrikt Rogaland
- Øivind Wallentinsen
(forhandlingsutvalgsleder) Distrikt Rogaland
- Emil Haugen Distrikt Nordland
- Espen Andersen Distrikt Vestfold og Telemark
- Tore Sunde Distrikt Møre og Romsdal
- Erik W. Johnsgård Distrikt Hedmark Opland
- Torstein Kiland Distrikt Agder
- Remi Unnvik Distrikt Vestland
- Eystein Garberg Distrikt Trøndelag
- Ole Anders Heilo Distrikt Trøndelag
- Knut-Richard Slettebø Distrikt Oslo og Akershus
- Karsten Bøe Distrikt Vestland

Vararepresentanter:

- Ken Roger Thoresen (1. vara) Distrikt Buskerud
- Kristian Brandsrød (2. vara) Distrikt Østfold
- Bjørn Soltvedt (3. vara) Distrikt Rogaland
- Morten Nicolaysen (4. vara) Distrikt Oslo og Akershus

Etter forhandlingsutvalgets leder, Kim Olav Johansen, hadde fremlagt utvalgets innstilling, fikk innstillingen kritikk fra forbundets leder, Geir Ove Kulseth. Kulseth mente at det var et brudd på forbundets vedtekter å ikke velge ham til å lede forhandlingene.

Siden Kulseth ikke var innstilt til å lede forhandlingene av valgkomitéen, ble forslaget om at Øivind



Kim Olav Johansen presenterte valgkomitéens innstilling til nytt forhandlingsutvalg for Landsoverenskomsten.
Foto: Philipp Stutz

Wallentinsen skulle lede forhandlingene tatt opp til votering. Wallentinsen fikk da støtte fra 73 % av delegatene.

I etterkant fikk kravet om at forbundslederen skulle lede forhandlingene flertall i forbundsstyret. Geir Ove Kulseth blir da den som skal lede tariffforhandlingene for Landsoverenskomsten i 2026.



Rogalandsdelegasjonen på Landstariffkonferansen. Foto: Philipp Stutz



Landtariff- konferansen Betraktninger

AV: Philipp Stutz

Av: Philipp Stutz

– Breie prioriteringer gir forbedringer til alle

Opplevelsen er at mange snakker om bredere prioriteringer i oppgjøret, men likevel ender flere opp med å fokusere på én til to saker.

Ser vi på LOK litt lengre fram i tid, virker det som noen fortsatt vil begrense seg til bare noen punkter. Det blir fort mer kortsiktig, og bygger ikke veldig på LOK over lengre tid.

Lønnsøkning er viktig, klart det. Samtidig er arbeidslivet mer enn bare lønn. Velferdsordningene i LOK betyr mye i praksis: gode ordninger ved sykdom, mulighet til å hente seg inn når det trengs, og trygghet for inntekt ved uførhet. Hva hjelper 450 kr. i timen hvis vi må jobbe lenger, jobbe når vi er syke, eller risikerer å stå uten penger hvis vi blir uføre?

Bredere prioriteringer kan også handle om mer forutsigbar arbeidstid, tydelige regler for reisetid og bedre kompensasjon ved ulemper. Slike ting påvirker hverdagen like mye som lønn, og de bygger faget over tid.

Kompetanse og utvikling er en annen byggestein. Etter og videreutdanning, sertifiseringer og tid til opp-

læring gir trygghet i jobben, høyere kvalitet ut mot kundene og mer stolthet i faget.

Sikkerhet og utstyr fortjener plass. Rett verneutstyr, gode rutiner og tid til å gjøre jobben skikkelig er ikke «ekstrakrav», men grunnmuren i et trygt arbeidsliv.

Praksis rundt overtid og avspasering henger tett sammen med dette. Klare rammer som faktisk følges, hindrer at belastningen skyves over på den enkelte, og skaper mer rettferdighet mellom folk og avdelinger.

Poenget er ikke å tone ned lønn, men å løfte flere områder samtidig slik at totalpakken blir bedre. Litt her og litt der kan samlet sett gi større forbedringer enn én stor økning på ett punkt.

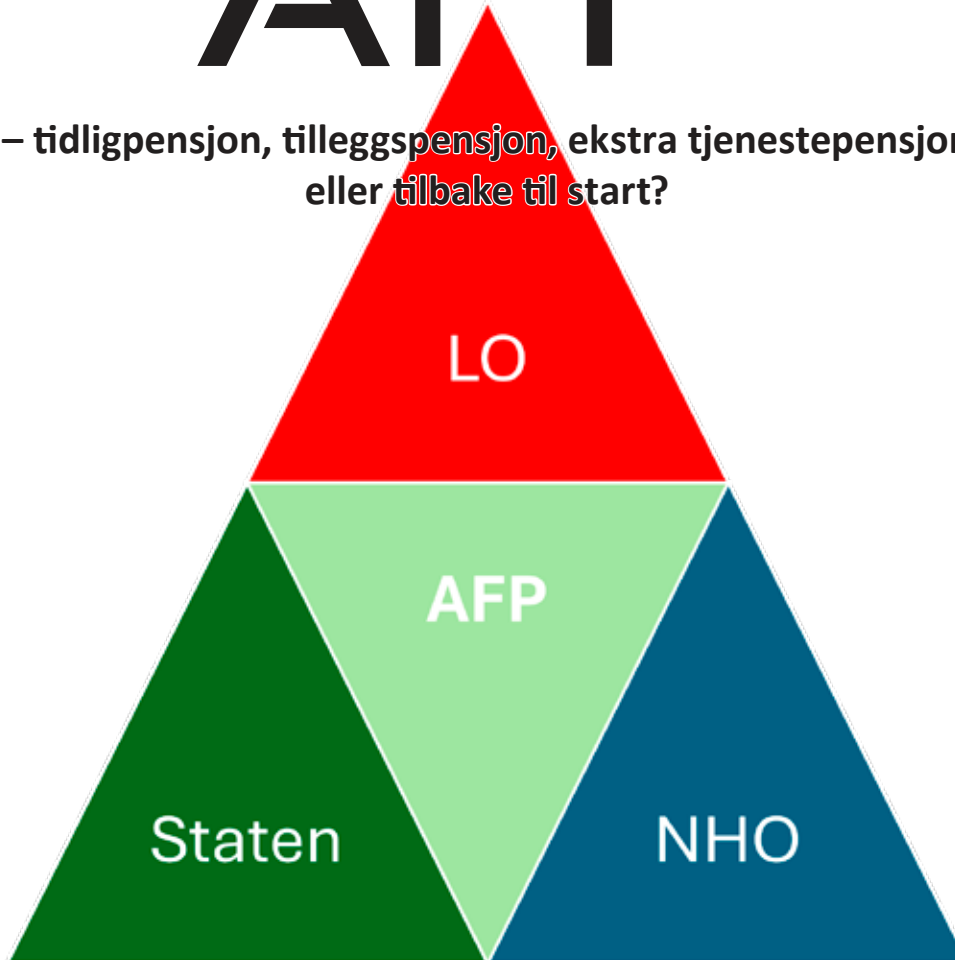
Folk har ulike lokale utfordringer, og ikke alt treffer alle likt. Nettopp derfor gir bredde en mer rettferdig fordeling, og små grep nå kan bygges videre senere.

Mot slutten av LTK virket det som vi kom fram til noe som kan bli en forbedring for de fleste.

Om alt går som vi håper, får vi se i 2026.

AFP

– tidligpensjon, tilleggspensjon, ekstra tjenstepensjon eller tilbake til start?



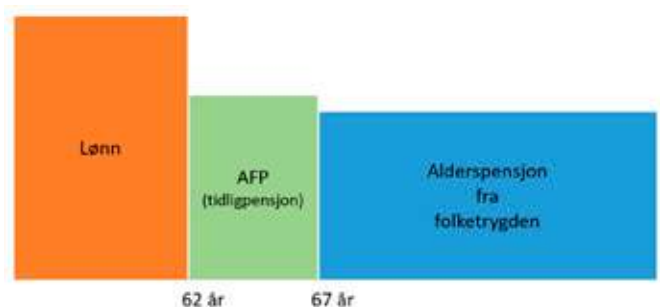
Av: Eystein Garberg, leder av Elektroarbeidernes Fagforening Trøndelag

Avtalefestet pensjon (AFP) er fagbevegelsens pensjonsordning. Ordningen er en trepartsavtale mellom arbeiderne (LO), bedriftene (NHO) og staten, og vi finner den som et verdifullt bilag til tariffavtalene våre.

AFP ver. 1 (1988–2010)

På 80-tallet var pensjonsalderen 67 år. Hvis du ikke klarte å jobbe så lenge måtte du forlate arbeidslivet som ufør, noe som av mange ble sett på som en uverdig løsning. Da, som nå, var det mange av LOs medlemmer som ikke klarte å jobbe til 67, og det var heller ikke alle bedriftene som ønsket å legge til rette for at det skulle være mulig i praksis. Dette, kombinert med høy arbeidsledighet, gjorde at LO tok kampen for å få en tidligpensjonsordning inn i tariffavtalene. **Når loven ikke var god nok for medlemmene våre, krevde vi forbedringer i tariffavtalene.** I 1988 ble AFP innført, og gav en mulighet for å gå av med pensjon ett år tidligere (ved 66). I løpet av en tiårsperiode ble ordningen gradvis forbedret, og i 1998 var AFP-alderen senket til 62 år.

Den opprinnelige AFP-ordningen var en *tidligpensjonsordning*, målrettet til dem som sluttet å arbeide i alderen 62–66 år. Disse fikk AFP i inntil 5 år. Ved 67 år ble de ordinære pensjonister som fikk alderspensjon fra Folketrygden.



AFP ver. 2 «Ny AFP» (2011 – i dag)

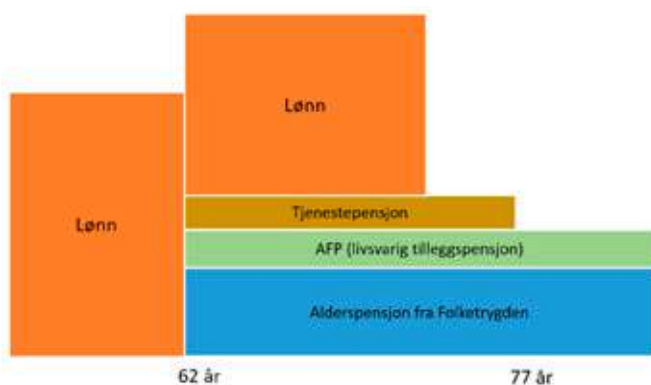
I 2001 ble Pensjonskommisjonen nedsatt av Stoltenberg 1-regjeringen. De startet et arbeid for å stramme inn på pensjonssystemet vårt, og gjennomførte det vi i dag kjenner som *Pensjonsreformen*.

I pensjonsreformen var det ikke plass til en tidligpensjonsordning, for ingen skulle jo «belønnes» for å slutte å jobbe. Politikerne stilte derfor et krav om at AFP-ordningen måtte tilpasses reformen hvis staten skulle videreføre sitt økonomiske bidrag til ordningen.

Ny AFP er en *tilleggs pensjon*, ikke en tidligpensjon. Hvis man nå skal gå av tidligere enn 67 år, må man starte uttaket både av alderspensjonen man har spart opp i Folketrygden og AFP. Når den opptjente pensjonen må fordeles på flere år (ikke bare årene fra 67, men fra 62), blir den årlige utbetalingen lavere. Med ny AFP får man en redusert pensjon resten av livet hvis man slutter å arbeide tidligere enn 67.

Ny AFP er en «alt eller ingenting»-ordning. Hvis du kvalifiserer til å få AFP, får du en livsvarig tilleggspensjon oppå alderspensjonen. Denne baserer seg på alt du har tjent gjennom hele arbeidslivet. **I 2024 var den gjennomsnittlige AFP-utbetalingen 73.600 kr.**

Hvis du derimot er så uheldig at du *ikke* kvalifiserer, får du ingen verdens ting. Dette kan skyldes sykdom, uførhet eller at jobben din legges ned. Dette er både urimelig og uforutsigbart. Selv om du har vært fagorganisert og jobbet i en bedrift med tariffavtale i 40 år, kan du altså allikevel risikere å ikke få ett øre i AFP.



Et annet problem med Ny AFP som det ikke prates så mye om, er at det er mange som ikke har høy nok opptjening i Folketrygden (altså: de har ikke tjent nok eller jobbet mange nok år) til å **få lov** til å ta ut pensjon (og AFP) fra 62 år. I praksis vil dette si mange kvinner og de fleste innvandrere. Disse må fortsette å jobbe til 67 år, eller forlate arbeidslivet som uføre.

AFP ver. 3 «Reformert AFP» (2018) Avlyst!

I 2017 ble Ny AFP evaluert av LO og NHO, 10 år etter at avtalen ble inngått. Der konkluderte de med at det må gjøres noe med usikkerheten rundt det at den enkelte risikerer å ikke få noe igjen fra AFP-ordningen etter et langt arbeidsliv.

Tariffoppgjøret i 2018 ble et samordnet oppgjør, der LO-fellesskapet samlet sine krefter for å få på plass en mer rettferdig og forutsigbar AFP. Resultatet av oppgjøret ble en enighet om å utrede saken videre, men at et felles mål for en framtidig AFP-ordning skulle være *bedre samsvar mellom tid i AFP-bedrift og hva man får utbetalt i AFP-pensjon*.



Etter tariffoppgjøret startet et utredningsarbeid om hvordan dette kunne la seg gjøre. Rapporten som skisserer *mulige løsninger*, ble klar i mai 2021. Den skisserte to mulige utfall av en omlegging:

- Hvis arbeidstakernes ytelsesnivå skulle videreføres, ville **bedriftenes kostnader øke med 64 %**.
- Hvis bedriftenes kostnader skulle videreføres, ville **arbeidernes pensjoner reduseres med 36 %**.

Våre beregninger viste at i en opptjeningsmodell som dette, var det kun medlemmene som hadde mer enn 40 år i en bedrift med tariffavtale som ville få en like god AFP som i dag. Det gjorde at vi var mange som sa nei til dette.

Slik ordningen fremsto i utredningen, mente mange at den liknet mer på en ekstra tjenstepensjonsordning enn på en AFP-ordning.

Det er flere som etter 2021 har forsøkt å få Reformert AFP til å bli en sak i tariffoppgjørene, men Fellesforbundets landsmøte høsten 2023 sa tydelig NEI til dette.

AFP ver. 3: «Opptjent AFP» (202x?)

På LO-kongressen i mai 2025 var det forventet at AFP ville bli et av de største stridstemaene.

På den ene siden sto blant annet Fellesforbundet og EL og IT Forbundet, som ønsket å forbedre dagens ordning gjennom å gjøre noe med de strenge kvalifikasjonskravene.

På den andre siden sto blant annet Fagforbundet og LO-ledelsen, som ønsket å endre dagens ordning til en opptjeningsordning.

Tidligere er det forbundene i privat sektor som har vært involvert i AFP-diskusjonene, men i 2018 skrev for-

bundene i offentlig sektor under på en avtale om at de skulle gå over til en liknende avtale som vi har i privat sektor. Derfor risikerte vi at Fagforbundet denne gangen ville bruke sin overlegne størrelse og overkjøre oss i privat sektor.

Resultatet av forhandlingene under kongressen ble et kompromiss mellom Fellesforbundet og Fagforbundet, der mye av innholdet og framtida er uavklart.

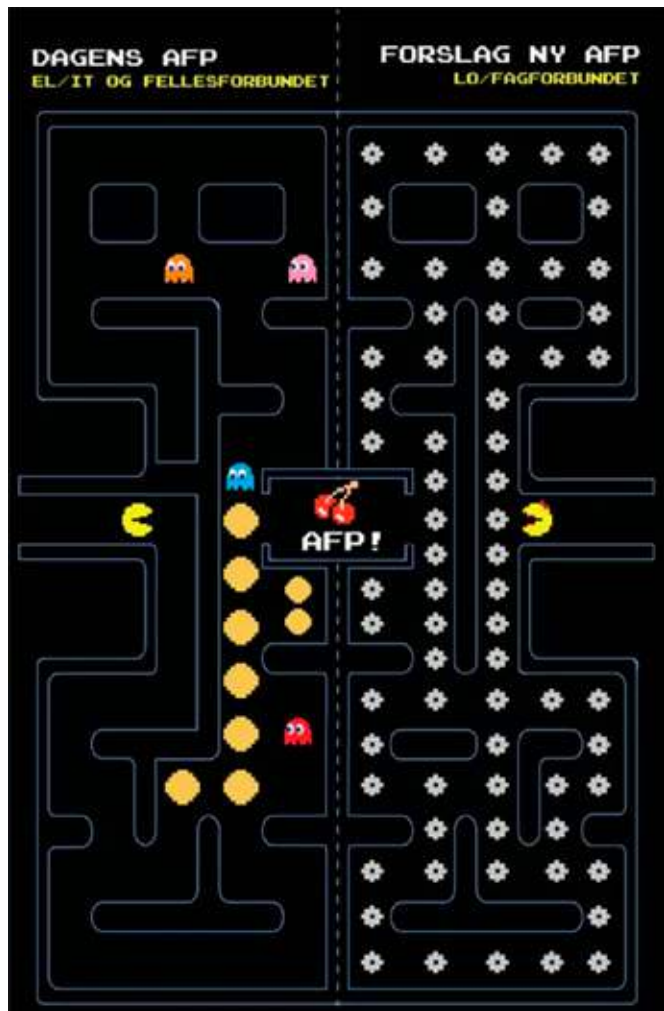


Foto: Nina Almdal (frifagbevegelse.no)

Det som ER klart, er at

- Det *ikke* er vedtatt en overgang til en opptjeningsordning, for det ville ikke Fellesforbundet akseptert
- At det skal skje en eller annen endring av ordningen en gang i fremtiden, ellers ville ikke Fagforbundet akseptert kompromisset
- At det som skal skje, skal skje i en rekkefølge

Rekkefølgen er viktig:

1. **Forbedring av dagens kvalifiseringskrav** («tetting av hull»), i tråd med Fellesforbundets og EL og IT Forbundets ønsker.

Arbeidstakere som har fylt femti år skal opprettholde rettigheter som følger av dagens ordning. De vil også kunne motta AFP etter dagens ordning hvis de har minst 18 års opptjening i tariffbundet virksomhet samlet og har minimum 7 år mellom 50 og 62 år.

2. **Det skal innføres en rett til AFP**, basert på hvor lenge du har jobbet i bedrift med tariffavtale.

LO vil videre styrke AFP ordningen gjennom at arbeidstakere i tariffbundne virksomheter opparbeider en rett til AFP, basert på antall år i virksomheten.

3. **Uføre skal også få AFP.**

LO vil også at uføre skal ha en rett til AFP, basert på opptjeningen fram til uføretidspunktet.

Det er enighet om at dette er «en plan uten tidtabell», og at endringene ikke nødvendigvis skal gjennomføres i førstkomende tariffoppgjør.

EL og IT Forbundets standpunkt er at det haster med å komme i gang med første trinn i forbedringsarbeidet, og at den beste løsningen er om Fellesforbundet håndterer dette på egen hånd. Hvis de selv ønsker det, er vi komfortable med at dette kan skje allerede i 2026.

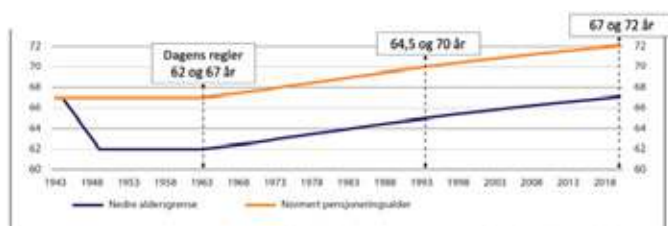
Tilbake til start?

Samtidig som sterke krefter ønsker å endre på AFP-ordningen, jobber politikerne med å heve aldersgrensene i pensjonssystemet.

I dag kan alle gå av med pensjon ved 67 år, og takket være AFP-ordningen vår kan mange gå av så tidlig som ved 62 år. Gjennom pensjonsforliket som alle partiene unntatt Rødt og Frp vedtok våren 2024, heves disse aldersgrensene gradvis framover. Om 10 år blir vanlig («normert») pensjonsalder 68 år og første mulighet for avgang blir 63 år.

Det er verdt å merke seg at i Stortingsmeldingen som lå bak dette vedtaket, gikk politikerne i utgangspunktet mye lengre: For 2018-årskullet skisserte de en normert pensjonsalder på 72 år og **en nedre aldersgrense på 67 år**. Da er vi tilbake dit vi var på 80-tallet, før AFP-ordningen ble kjempet fram!

Mye var bra med 80-tallet, men ikke en nedre pensjonsalder på 67 år!



Figur 8.1 Aldersgrensene i pensjonssystemet for årskullene 1943–2020. Framskrevet fra 1964-årskullet. Alder Kilde: Arbeids- og velværedirektoratet og Statistisk sentralbyrå.



Vedtaket

LO vil prioritere arbeidet med å forbedre AFP-ordningene. Endringene i ordningene skal bidra til økt forutsigbarhet og at flere arbeidstakere sikres en god AFP.

AFP har vært, og er en solidarisk ordning hvor det innbetales en andel av lønnsutgiftene fra alle bedrifter tilsluttet ordningen.

Det er de yrkesaktive som finansierer pensjonistenes utbetalinger. Ordningen må gjøres mer forutsigbar og tilgjengelig for arbeidstakerne, samtidig som finansieringsgrunnlaget må sikres og utvides gjennom flere tariffbundne virksomheter. Et bredere finansieringsgrunnlag vil også bidra til holde kostnadene stabile.

LO er opptatt av å sikre alle arbeidstakere en forutsigbar pensjon. Arbeidstakere som har fylt femti år skal opprettholde rettigheter som følger av dagens ordning. De vil også kunne motta AFP etter dagens ordning hvis de har minst 18 års opptjening i tariffbundet virksomhet samlet og har minimum 7 år mellom 50 og 62 år.

LO vil videre styrke AFP ordningen gjennom at arbeidstakere i tariffbundne virksomheter opparbeider en rett til AFP, basert på antall år i virksomheten.

LO vil også at uføre skal ha en rett til AFP, basert på opptjeningen fram til uføretidspunktet.

LO legger til grunn at finansieringen av omleggingen skjer innenfor rammen av trepartssamarbeidet, og at den statlige medfinansieringen på 1/3-del av kostnadene opprettholdes. Omleggingen og finansiering avklares i forbindelse med kommende tariffoppgjør, og med følgende uravstemninger.

Offentlig sektor har nå en AFP-ordning etter modell av ordningen i privat sektor, og det ble i 2018 avtalt felles beregning av ansiennitet. Kostnadene for Fellesordningen knyttet regjeringens avtale med partene i offentlig sektor, forutsettes kompensert i den statlige medfinansieringen.





40-års jubilantene som ble medlemmer i 1984. Foto: Thomas Grimstad

Årets jublantfest ble avholdt for årets jublanter avholdt den 8. november på ærverdige Sola Strand Hotell. Jublantfesten den 9. mars var stelt i stand for våre 25- og 40-års jublanter. Distrikt Rogaland sendte ut invitasjon til 53 jublanter. Av disse var det 17 jublanter som valgte i delta på festen. Det var 25-års jubilantene som ble medlemmer 1999, og 40-års jubilantene som ble medlemmer i 1984 vi feiret denne dagen.

Leder i Distrikt Rogaland Eirik Loga, åpnet festen hvor han ønsket jubilantene velkommen og fortalte om kjøreplanen for kvelden.

Fra EL og IT Forbundets ledelse fikk jubilantene besøk av Monica Derbakk. Derbakk hedret jubilantene og takket for at jubilantene 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 jubilantene, 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, overtidsbetaling, 8-timers dagen, barnetrygd og andre trygdeordninger, tariffavtaler, oppsigelsesvern, ivaretagelse av sikkerhet og arbeidstid på arbeidsplassen, lønnsforhandlinger og alle andre goder fagorganisasjonene har kjempet frem gjennom historien».

Etter talene ble jubilantene underholdt med sang og gitar av artistene Christina og Dag.

Jubilantene ble hedret med jubileumsnål, diplom og blomster.

Det ble sendt ut invitasjoner til 53, jublanter. Av disse var det følgende som valgte å delta på jublantfesten:

40-års jublanter:

Alf Morten Litlehamer, Wenche Johannessen, Steinar Horpestad, Trond Sæle, Kjell Morten Kvåle, Erling Torbjørnsen, Per Gabrielsen og Magne Birkeland.

25-års jublanter:

Knut Stornes, Karl T. Grude, Meibel Helen Dale, Jesper Lyng, Stian Gjertsen, Jannicke Elisabeth Mydland, Svenn Åge Johnsen, Monica Hoffmann og Georg Johan Åsheim.

Leder av EL og IT Distrikt Rogaland, Eirik Loga, og leder av EL og IT Forbundets utviklingsavdeling, Monica Derbakk, deler ut blomster, diplom og jubileumsnål til 25 års jublant Knut Stornes fra Enida.



25-års jubilantene som ble medlem i 1999. Foto: Thomas Grimstad



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





Av: Geir Ove Bernhoff

Valgkampen før årets stortingsvalg var sterkt preget av den farlige «formueskatten», der velferdsstaten ble fremstilt i form av et umettelig monster som eter våre hardt oppsparte penger til frokost. Men faktumet er at 70 % av oss får mer eller det samme tilbake igjen som vi betaler inn i skatt gjennom livet.

Den rikeste delen av Norges befolkning brukte i årets valgkamp enorme summer på politisk reklame. Svære to-sides annonser i landets aviser fremstilte en formueskatt som dreper næringslivet i Norge. Avisenes redaksjoner slukte disse historiene rått og understøttet dem med lange artikler om hvor dårlig det ville gå med norske bedrifter. Men historiene om formueskatten i de store mediene ble ikke faktasjekket. Faktum var at kampanje brukte tall som favoriserte bedriftene og som overdrev skatten de måtte betale.

Spiller på frykt

Denne kampanjen spilte åpenbart på frykt. Frykt for å miste jobben, og frykt for hvordan det ville gå med norsk næringsliv og norsk økonomi. Motivet var, som det alltid er – bedriftene og den rikeste delen av befolkningen vil ha minst mulig skatt. Vi må da huske på at formueskatten er den eneste «rikingskatten» vi har igjen her i landet etter at arveskatten forsvant.

Når vi ser på utviklingen av bedriftsbeskatningen som liksom dreper næringslivet, har denne skatten halvert seg fra 1980 og frem til i dag. Dagens formueskatt utgjør 3,5 % av de totale skatteinntektene til staten. Dersom vi fjerner formuesbeskatningen er det oss vanlige lønsmottakere som må plukke opp regningen etter dem. Det er da et paradoks når vanlige lønsmottakere som ikke betaler ett øre i formueskatt, protesterer mot den samme skatten.

Globalt problem

Utfordringen med beskatning av de rikeste har sin årsak i den globale pengepolitikk, der stater konkurrerer om de laveste selskapsskattene, og hvor skatteparadiser tilbyr et hav av muligheter for de rike til å skjule sine formuer for å unngå beskatning. Tall fra organisasjonen Tax Justice Network anslår at det hvert år unndras skatt for 18 000 milliarder kroner i verden.

Prinsippene i skattesystemet er eldgamle og ble utviklet en tid lenge før selskapene og pengene ble globale. Det betyr at skatteinnkrevingen er nasjonal og stedbundet, mens økonomien, eierskapet og verdiskapningen er digital, grenseløs og global. Dette etterlater store hull med et system som lekker i alle sammenføyninger.

Økende forskjeller

Den aller viktigste årsaken til en eskalerende utvikling mellom fattig og rik i dag er forskjellen på formue. De 10 rikeste personene i verden eier like mye som de 3,1 milliarder fattigste i verden, og disse forskjellene er stadig økende. Rike mennesker tar som regel ikke sin lønn og sin fortjeneste direkte ut i ren lønn, men i form av aksjer, fond, eiendom og liknende.

Skjulte formuer

De fleste bedrifter av en viss størrelse driver i dag med en aggressiv skatteplanlegging og flytting av sine overskudd til stater med lav eller ingen selskapskatt. Rundt 35 % av overskuddet i verdens bedrifter (inkludert norske) flyttes til andre land med mye gunstigere skatteregler, hvor skatteparadisene er de mest populære. Fordelen med skatteparadisene er at de har egne lover som hindrer innsyn fra omverdenen. Enorme summer skjules også i eiendom. En stor del av boligene i de mest fasjonable bydelene i London står tomme. Når vi forsøker å spore opp hvem som eier disse havner vi i ett eller annet fond i et skatteparadis som igjen er lukket for innsyn.

Problemet med skjulte formuer og skjult eierskap er at det ikke bare muliggjør skatteunndragelser, men også tyveri, hvitvasking og finansiering av terrorisme.

Hvorfor er det i grunnen så stor motstand fra de rike imot den Norske formuesbeskatningen? Årsaken er sannsynligvis at regjeringen, da den innførte formuesbeskatningen, tettet alle smutthullene som de tidligere (og mange nåværende) skattereglene har lidd under. Altså en skatt det er veldig vanskelig å vri seg unna, selv med aggressiv skatteplanlegging.

Lite fremsynte politikere

Da vi i Norge startet med å produsere kraft fra våre elver og begynte å pumpe opp olje fra Nordsjøen, gikk Norge inn i en gullalder med voldsom økonomisk utvikling. Den nye industrien forvandelt Norge, som gikk fra å være et av fattigste landene i Europa, til å bli et av de mest velstående landene i verden. At dette var mulig skyldes ikke minst kloke valg av våre daværende ettertenksomme politikere. Helt fra starten da disse naturressursene ble oppdaget og utvunnet, sørget politikerne for å innføre hjemfallsretten på våre vannressurser og en oljebeskatning på 78 %. Dette gjorde at avkastningen fra våre felles naturressurser tilfalt det norske folket, penger som muliggjorde det norske velferds-samfunnet, hvor alle grupper, uansett fattige eller rik, blir ivaretatt og likebehandlet.

I dag har vi ikke de samme kloke og fremsynte politikere. Oppdrettsnæringen fikk i mange år operere fritt i våre

felles fjorder før regjeringen i 2023 innførte en grunnrenteskatt på 25 %. Dette sammen med formueskatten skapte en enorm motstand fra næringen. En av de største økonomiske bidragsyterne til annonsekampanjen i forkant av stortingsvalget var derfor, ikke overraskende, oppdrettsnæringen. I det politiske liv har vi erfart at det er mye vanskeligere å sette opp skatten enn å redusere den. Hadde disse skattene blitt innført fra dag én, ville vi langt ifra opplevd samme motstanden fra næringen.

Økende offentlig fattigdom

Alle som har vokst opp i det moderne Norge kan se seg tilbake på hvordan de har blitt ivaretatt av et av de beste velferdssystemene i verden. Et slikt system må naturligvis finansieres gjennom et fungerende og stabilt skattesystem. Dette faktum har det hersket en gjensidig forståelse for i det norske folket helt siden slutten av den siste verdenskrigen. Dessverre blekner vår historiske forståelse om hvorfor ting er som de er til lengre tiden går fra de politiske kampene og seirene som skapte dagens samfunn. Den historiske forglemmelsen har snudd vår gjensidige forståelse om skattens nødvendighet for vår felles velferd, til et velferdsmonster som spiser våre hardt opptjente penger til frokost.

Når vi nå vet at 70 % av oss får mer eller det samme igjen som vi innbetaler i skatt i løpet av livet, hvorfor roper vi da på lavere skatt? Hvorfor roper vi på lavere skatt når vi ser den økende offentlige fattigdommen legger ned sykehus, sykehjemsplasser og skoler i stadig høyere tempo? Når de eldste av oss ikke lengre får den pleien og omsorgen de trenger og blir overlatt hjelpeløse til seg selv? Hvorfor forstår vi ikke dette når bussen ikke lenger går? Jeg mener det er urovekkende når den fremste forkjemperen for lavere skatter – Frp – i dag er landets største parti! Dessverre er det sannsynligvis slik at vi ikke forstår hvor godt vi har det før det blir tatt fra oss.



Den private rikdommen i Norge øker, samtidig som vi opplever en økende offentlig fattigdom.



Av: Geir Ove Bernhoff

I vår vante tradisjon ble julemøtene avholdt for våre medlemmer den 28. november i Haugesund og 5. desember i Stavanger. Det var god stemning og rungende heiarop blant de 169 fremmøtte da utlodningene satte i gang.

Stavanger

I tradisjonen tro ble julemøte i Stavanger avholdt i festsalen på Folkets Hus. Her var det høy stemning, med 122 fremmøtte medlemmer. Det var et stort antall flotte premier til festens høydepunkt – den store utlodningen. Stemningen var til tider så høy at Øivind måtte be forsamlingen dempe seg litt slik at alle fikk med seg hvilke loddnummer som ble lest opp.

Haugesund

I Haugesund ble julemøte avholdt i Thon Saga Hotell sine intime og fine lokaler. Også her var det mange flotte premier. Dette året møtte det opp 47 medlemmer, en gledelig oppgang fra de foregående år. God stemning var det også. De fremmøtte medlemmene var representert med alle aldersgrupper, alt fra lærlinger til montører og pensjonister.

God mat

I Stavanger ble medlemmene vartet opp med nydelig pinnekjøtt, mens de i Haugesund ble servert både pinnekjøtt og ribbe, og att på til dessert.

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

Øivind åpnet med en orientering om tariffoppgjøret 2025, og kunne fortelle at snittlønnen i på Landsoverenskomsten med alle variable tillegg etter oppgjøret er på kr. 337,50 per time. I tillegg kommer da eventuelle lokale lønnstillegg som medlemmene har fått i lokale forhandlinger.

For det kommende tariffoppgjøret i 2026 har Landstariffkonferansen prioritert seriøsitet, velferd, lønn og reisemiljø. Under disse prioriteringen ligger en del forslag på konkrete tariffkrav som må innfris hvis oppgjøret skal godtas.

EL og IT Forbundet har vunnet en rettsak i Oslo (hvor det er forbudt å leie inn arbeidskraft fra bemanningsvirksomheter) mot Storm Elektro, som har vært kreative i et forsøk på å omgå det strenge regelverket på innleieforbundet i Oslo-regionen. EL og IT Forbundet fikk medhold på alle punkt i rettsaken.

Siden i fjor har fagforeningen økt sitt medlemstall netto med 42 medlemmer. Vi er i dag totalt 2603 med-

lemmer. Øivind minnet om at det er viktig å oppdatere sitt medlemskap på «Min side», hvis det er endringer i egen arbeidssituasjon eller egne personalia.

Øivind minnet opp kravet på betaling hvis du jobber på julens helligdager. Du må da kreve lønn, helligdagsgodtgjørelse og overtidkompensasjon. For dem som jobber på rotasjon gjennom julen skal betales samme antall timer helligdagsgodtgjørelse som antall timer den daglige rotasjonen er utregnet til.

Medlemmene og ansatte må være på vakt hvis bedriften ønsker nye arbeidsavtaler. NHO har utarbeidet en mal på nye arbeidsavtaler som inneholder flere ulovligheter. Det er ofte disse bedriften tilbyr. Ingen er nødt til å skrive under en ny arbeidsavtale før de er enig i innholdet.

I den senere tid har enkelte medlemmer kommet i økonomiske vanskeligheter da arbeidsgiver har avvist deres sykemelding. Å kunne vurdere om en sykdom er reell eller ikke har ikke arbeidsgiver kompetanse på. EL og IT Forbundet har utformet et krav til tariffoppgjøret 2026 som krever at arbeidsgiver må forskuttere sykepenger inntil NAV har vurdert om sykemeldingen er reell eller ikke.

Trekning av årets verver

Blant de som har vervet det siste året ble det foretatt trekning av et reisegavekort på kr. 10.000,-, både i Haugesund og i Stavanger. Øivind Wallentinsen oppfordret alle som verver nye medlemmer til å skrive på hvem de er blitt vervet av, da flertallet av dem ikke setter sitt navn på verveseddelen.

I Stavanger var det Einar Eskevik fra Solland Elektro som var den heldige vinneren, mens det i Haugesund var det Jakub Hryniewicz fra Vassnes Power. Vi gratulerer dem begge.



Per Ragnar Knaust fra Aker Solutions jubler høyt da julen er sikret med et stort fenalår.

Foto: Geir Ove Bernhoff

Gaver og utlodning

Som vanlig ble det mange gaver til utlodningene. Rogaland Elektromontørforening hadde i år kjøpt inn 46 fenalår til premiepotten. Også kubbene bidro rundhåndet klubbens med flotte premier. I tillegg deltok enkelte av våre bedrifter i gavedryssset med gode bidrag. Vi takker dem alle.

I tillegg fra fagforeningen kom følgende med gaver:

Klubber

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

Bedrifter

Caverion Stavanger, OneCo Elektro, TB Stavanger, Jatec og Abico.



Det var et godt oppmøte ved årets julemøter. Her fra Haugesund der det møtte opp 47 medlemmer. Foto: Geir Ove Bernhoff.



Av: Geir Ove Bernhoff, Philipp Stutz, Thomas Grimstad og Siv Lill Tønnessen.

Klassekamp og fascisme var rammen rundt årets Oslokonferanse.

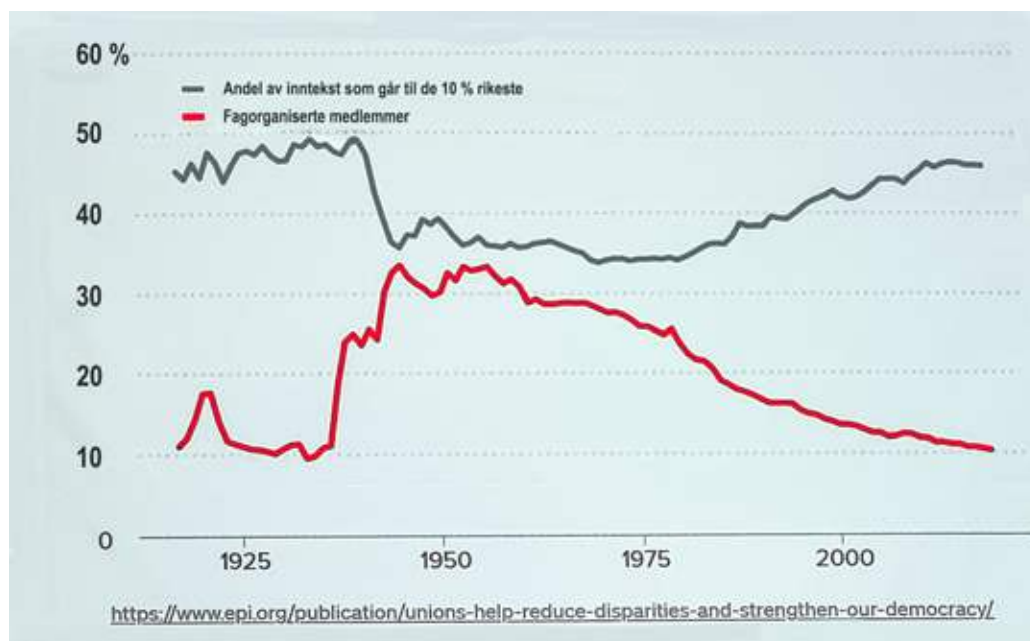
Klassebegrepet er mye mer diffust i dagens moderne Norge enn det var i de tidene da begrepet oppsto. På grunn av store strukturelle endringer i arbeidslivet og etableringen av en velferdsstat hvor likhetsprinsippet står høyt, er det vanskeligere og definere hvem som tilhører hvor. Ja det er sågar dem som mener at klasse-samfunnet i Norge ikke lenger eksisterer.

Men er det virkelig slik at de økonomiske og sosiale forskjellene mellom det norske folk er visket ut? Er velstanden likt og rettferdig fordelt? Når vi sammenligner Norge med resten av verden troner fremdeles Norge som et av de mest likestilte landene i verden. Men faktum er at denne likestiltheten er i ferd med å snu,

og det i et stadig raskere tempo. Den startet allerede så tidlig som på starten av 1980-tallet, da Margareth Thatcher i Storbritannia og Ronald Reagan i USA kom til makten. Godt hjulpet av en økende globalisering stod de i front for en total omlegging av verdensøkonomien, hvor markedet ble gitt posisjonen som den regjerende monark, et marked hvor de fleste andre politiske og demokratiske føringer og behov ble underlagt.

Trussel mot demokratiet

Norge er som vi vet et lite land i verdensøkonomien, og endringer i den økonomiske verdenspolitikken slår i aller høyeste grad inn over oss. Resultatet av dette



Den historiske statistikken viser at fordeling av inntektene mellom fattige og rike i samfunnet henger nøye sammen med antall fagorganiserte.

ser vi i dag, hvor vi opplever en eskalerende utvikling i forskjellen mellom rik og fattig i Norge. Vi opplever et velferdssamfunn i full forvitring, som følge av viljen til å betale skatt ikke lengre er en selvfølge i det norske folket (*mer av dette kan du lese om i artikkelen «Farlige politiske strømninger» på side 14*). Den demokratiske idéen om at alle at alle mennesker har lik makt, stemmer ikke lengre (én stemme til hver). I dag spille pengene en større rolle i demokratiet, der de rikeste av oss mer eller mindre kan kjøpe seg politisk makt.

Sosial uro

Økende forskjeller og undertrykking av sårbare grupper skaper sosial uro i samfunnet. Konsekvensen av at menneskegruppe ikke lengre blir hørt, samtidig som de sliter økonomisk, kan ofte føre til ekstreme politiske holdninger i disse gruppene. Ofte ser vi da at ytre høyrepartier med fascistiske verdier vokser seg store og kommer i posisjon.

Klassekamp i et historisk perspektiv og fremdeles den dag i dag er konflikten mellom arbeidere og kapitaleiere. Konflikten om hvordan verdiene vi skaper i samfunnet skal deles mellom dem som eier bedriftene og lønnsuttakerne.

Den historiske erfaringen

Det var Trine Østereng som startet konferansen med å dra oss inn i klassekampen opp gjennom historien. Hun trakk paralleller mellom arbeidsgivers tankesett på

1800-tallet og nåtiden, hvor vi lever i en verden med større ulikheter og hvor fagforeningsknusing står på arbeidsgivers dagsorden. Den historiske statistikken viser også at fordeling av inntektene mellom fattige og rike i samfunnet henger nøye sammen med antall fagorganiserte.

Kampen om verdiene

Konferansen fikk besøk av historiker og forfatter Ola Innset. Innset har skrevet boken «Kampen om verdiene», som et motsvar til den mye omdiskuterte boken «Landet som ble for rikt», av Martin Bech Holte. I motsetning til Bech Holte mener Innset det ikke er et problem at Norge har tjent seg rikt, men at Norge har for mange rike mennesker som stikker av med våre felles verdier.

Penger i seg selv er ikke en verdi, mener Innset, det er arbeidskraften som er den reelle verdien. Det er den som skaper pengene. Pengene i seg selv er kun et bytemiddel, et verdipapir skapt av produsert arbeid. Det som misbrukes av de rike i dag er den faktiske verdien – arbeidskraften.

Bech Holtes påstander om at det er privat sektor som skaper penger, mens offentlig sektor bruker dem opp, mener Innset er feilslått myte. Dette fordi penger er ikke en ressurs i seg selv.

Penger er et verktøy til å styre ressurs-

Det er ikke pengene som er vår verdi. Det er arbeidskraften som produserer pengene!

Forfatteren av boken, Ola Innset mener at det ikke er penger, men arbeidskraften som er den reelle verdien i samfunnet.



Jonas Bals er utdannet historiker og har skrevet flere bøker om fascismens utvikling, og hvordan den igjen er i fred med å vokse seg sterk i dag.



ene og arbeidskrafta vi har i samfunnet vårt. Når vi krever inn skatt fra Norges rikeste samler vi derfor ikke «pengene», men inndrar kjøpekraft fra privat økonomi til offentlig økonomi. Med dette fordeler vi vår mest dyrbare ressurs, arbeidskraften på en fornuftig måte mellom privat og offentlig økonomi.

Skatteunndragelser

På verdensbasis undras det årlig skatt for 18 000 milliarder kroner, etter anslag fra Tax Justice. Andreas Fjeldskår fra samme organisasjon underholdt forsamlingen med et energisk innlegg om rettferdig skattepolitikk. Han gikk gjennom de enorme smutthullene som brukes på lovlig og ulovlig vis, om skjulte eierskap, holdingselskaper og skatteparadiser som fører til at nasjonale myndigheter mister milliarder av skattepenger årlig. Folk får ikke lenger det de blir forespeilt, noe som videre fører til en mer høyreekstrem politikk.

Oppblomstrende fascisme

Jonas Bals sitt sterke innlegg om fascismens grusomheter gjorde et dypt inntrykk på forsamlingen. Bals er utdannet historiker og har skrevet flere bøker om fascismens utvikling, og hvordan den igjen er i fred med å vokse seg sterk i dag. Siden fascisme er et historisk betent ord,

bruger ikke dagens fascistler lengre denne betegnelsen, men kaller seg «nasjonalister», «tradisjonister», «patrioter» eller til og med «kulturkonservative». Gjennom Bals foredrag lærte vi virkelig viktigheten av solidaritet og samhold, spesielt med tanke på den turbulente tiden vi lever i hvor ekstreme holdninger blir mer og mer normalisert.

Inkludering i bygdene – debatt etter foredrag fra Bjørnar Moxnes

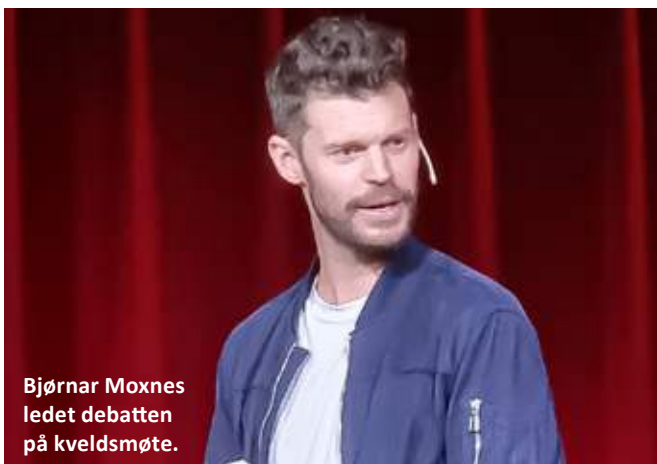
Ved: Philipp Stutz

Kveldsmøtet på Kulturhuset der Bjørnar Moxnes snakka, gjorde inntrykk, særlig spørsmålene etterpå. Spørsmålet om bygdene og hvordan vi møter folk som er ulike oss traff noe jeg kjenner igjen. Det er dessverre også noe jeg har opplevd sjøl, bare fordi etternavnet mitt ikke er norsk. I små miljø er det lett å holde seg til det som er kjent. Da blir det lite kontakt på tvers, og over tid kan urett begynne å kjennes normalt, ikke fordi folk vil være urettferdige, men fordi avstand og vaner styrer hverdagen.

Det som varer, bygges litt etter litt. Det samme gjelder inkludering. Krangel om hvem som har rett, løser lite. Ordentlige samtaler på jobb, samarbeid i oppdrag og det å bli kjent mens arbeidet pågår, gir mer. Når praten handler om rettferdige spilleregler, likebehandling og trygghet i arbeidshverdagen, finnes et felles punkt å stå på.

Små, konkrete grep gjør forskjellen. Ta en kaffe med kollegaen som ikke er så kjent enda. Bytt på oppgavene så flere jobber sammen i løpet av uka. Jobb aktivt med å inkludere i situasjonene vi faktisk står i på jobb, og bruk enkle eksempler. Løft fram det som fungerer, og la det vises i praksis. Det tar tid, og uenighet vil komme, men slik er det med alt som skal vare.

Målet er ikke å vinne en debatt. Målet er at folk blir møtt skikkelig, og at arbeidsmiljøet gir like sjanser for alle. Holder vi en respektfull tone og jobber jevnt over tid, kjenner vi det på arbeidsplassen, bedre samarbeid, mer tillit og like sjanser for alle.



Bjørnar Moxnes ledet debatten på kveldsmøte.

FORELØPIG INNKALLING TIL ÅRSMØTE I ROGALAND ELEKTROMONTØRFORENING, 23. MARS 2025

KL. 09:00

FORELØPIG DAGSORDEN:

1. GODKJENNING AV MØTEINNKALLING
2. KONSTITVERING
3. REGNSKAPER 2024
4. BERETNING FOR ÅRSMØTEPERIODEN
5. TARIFFOPPØJØRET 2026
6. TEMA (IKKE ENDELIG AVKLART)
7. SAKER TIL REPSKAP I EL OG IT ROG.
8. BUDSJETT FOR 2026
9. AVSLUTNING

Forslag til årsmøte sendes til Rogaland Elektromontørforening,
Lagårdsveien 124, 4011 Stavanger,
Epost: firmapost@rele.no Forslagsfrist er 16. februar 2026.





Av: Geir Ove Bernhoff

Rogaland Elektromontørforening får ofte henvendelser om betaling av reisetid og kilometergodtgjørelse. I denne artikkelen oppsummerer vi lov- og tariffbestemmelsene på dette området.

Reisetid er arbeidstid, noe som understøttes av flere rettsdommer, både i norsk høyesterett og EU-retten. Dette betyr at reisetiden skal inngå i den normale arbeidstiden.

Hovedregelen etter tariffavtalen (LOK) er oppmøte på bedriftens ansettelsesadresse. Ansettelsesadressen skal komme frem i din arbeidsavtale, og er som regel den samme som bedriftens kontoradresse. Reiser hjemmefra til denne adressen er det ingen som får betalt for. Men det er når oppmøte blir et annet sted enn bedriftens adresse, hvor reisetidsbestemmelsen slår inn. Det samme gjelder for kilometergodtgjørelse.

Ikke innenfor å flytte ansettelsen

Det er enkelte arbeidsgivere som har flere lokasjoner i fylket. Noen av disse har vi opplevde flytter ansettelsesstedet for sine ansatte mellom sine lokasjoner for å slippe å betale eller betale mindre for reisetiden. Dette gjør de ved å flytte ansettelsen til den lokasjonen som er nærmest arbeidsstedet.

I alle ansettelsesavtaler skal det etter loven fremkomme hvilken adresse arbeidstakeren er ansatt på. I

følge FEK (Forskrift for elektroforetak...) skal montørene være ansatt på samme plass som den faglig ansvarlige, noe som betyr at ansettelsesadressen i de aller fleste tilfeller skal være bedriftens kontoradresse, med mindre bedriften har flere faglig ansvarlige.

Å flytte en ansatt til en annen adresse behandles lovmessig som en endringsoppsigelse. En endringsoppsigelse behandles like strengt som en oppsigelse av arbeidsforholdet. Det betyr i praksis at arbeidsgiver må forhandle med den ansatte og den ansatte må da samtykke før ansettelsesstedet kan flyttes. I de tilfeller arbeidsgiver og den ansatte blir enig i flyttingen og alle krav er på plass, skal ny ansettelsesavtale utstedes med den nye ansettelsesadressen.

Som dere ser er dette en juridisk prosess som er strengt regulert av lovverket. Det betyr at arbeidsgiver ikke fritt kan flytte sine ansatte mellom lokasjoner når det måtte passe. En arbeidstaker kan heller ikke ha flere ansettelsesadresser, for eksempel; «for tiden ansatt i Rogaland». Ansettelsen skal være en fast adresse. Det er da viktig å sjeldne mellom ansettelse- og arbeidssted, som er to forskjellige ting.

Kilometergodtgjørelse

Det er noen arbeidsgivere som ikke greier å skille mellom reisetid og kilometergodtgjørelse. Reisetid er betaling for arbeidstid, mens kilometergodtgjørelse er en ren utgiftsdekning. Når du bruker din private bil i bedriftens tjeneste, skal du godtgjøres for denne bruken. Det eneste den ansatte har forpliktet seg til og selv må betale, er reisen frem til ansettelsesadressen. All reise andre steder med eget transportmiddel eller offentlig transport skal kompenseres. Og her gjelder ikke 15-minuttersregelen. Hvis det er 10 kilometer fra ansettelsessted, ja da skal det betales for 10 kilometer.

En annen ting som den ansatte ofte glemmer å ta seg betalt for er transport av materiell. Den ansatte plikter kun å ta med egen verktøykasse og ikke mer i egen bil. Har du en kabelsnelle med eller noen klammer, skal det betales for transport. Per den 1. januar 2025 betales transport av materiell med kr. 1,- per kilometer. Det samme gjelder hvis du har kollegaer med deg i bilen, kr. 1, per kilometer per passasjer.

Hvordan reisetiden praktiseres

Hvordan skal da reisetidsbestemmelsen praktiseres? Reisetiden har alltid som utgangspunkt bedriftens adresse. Alle reiser til andre steder enn denne adressen skal beregnes som arbeidstid. Vi må reise 15 minutter på egen tid hver vei ved arbeidstidens start og avslutning. I praksis betyr det at når vi passere bedriftens adresse, skal vi reise 15 minutter på egen tid før arbeidstiden starter. Vi skal da passere bedriften kl. 06:45 og all tid som går utover 15 minutter skal legges inn i arbeidstiden. Det samme gjelder på returen ved arbeidstidens slutt.

Her er et eksempel: Du bort på Ålgård og bedriftens

adresse er på Forus. Anleggsstedet du skal jobbe på ligger i Randaberg. I det du passerer bedriftens breddegrad på motorveien starter du å regne 15 minutter. 15 minutter kjøretid når i det du kjører inn i Eigane-stunellen og arbeidstiden starter. Veien videre frem til anleggsstedet tar 17 minutter. 17 minutter ganger 2 skal da legges inn i arbeidstiden. Det betyr at du skal være fremme i arbeidsbrakken kl. 07:17 og reise fra anleggsstedet kl. 14:43.

Dersom reisetiden foretas utenfor den ordinære arbeidstiden skal reisetiden i tillegg kompenseres med overtidsbetaling.

Faktisk tid

Vær oppmerksom på at det er reell reisetid som gjelder. Reisetiden vil alltid være lengre om morgenen og ettermiddag under rushtiden. Det er på denne tiden av døgnet vi mønstrer på og av, og vi må derfor beregne lengre reisetid enn den normalt ville vært utenfor rushtiden. Hvis du reiser kollektiv med buss eller tog til arbeidsstedet, vil reisetiden som oftest bli enda lengre. Dersom det oppstår uenighet på bedriften om reisetidens faktiske lengde, skal bedriften og klubben i felleskap måle opp reisetiden under det aktuelle tidsrommet som reisen skjer på. I dag har dessuten de fleste servicebiler GPS-overvåkning, hvor du enkelt kan skrive ut din egen kjørerute og den faktiske medgåtte tid.

Du vil aldri få lengre tid enn tiden du faktisk bruker på reisen. Dersom du bor utenfor 15-minutters sonen rundt bedriften og nærmere anleggsstedet, vil du kun få den reisetiden som det tar mellom hjemmet og anleggsstedet. Hvis denne tiden beregnes til 10 minutter, skal du først møte opp kl. 07:10 og reise derifra kl. 14:50.



Med eller uten tariffavtale?



	UTEN TARIFFAVTALE	MED TARIFFAVTALE
Lønn	Hva som helst. Arbeidsgiver bestemmer	Minst 270,45 kr/t i tillegg kommer lokale tillegg § 3E
Lønn ved ledighet	Det er opp til arbeidsgiver	Full lønn
Lønsregulering	Det er opp til arbeidsgiver	Automatisk 1. mai hvert år
Lønn for helligdager	Kun 1. og 17.mai	Alle «røde» hverdager + alle dager ved arbeid etter LOK § 9 (Ikke nattkvarter i eget hjem)
Arbeid utenfor hjemmet med overnatting	Det er opp til arbeidsgiver	Lønn + tillegg av utenbys-tillegg på 14 % (kr./t 37,89)
Lønn ved nattarbeid	Vanlig lønn	Vanlig lønn +sats for 100 % overtid (kr./timen 365,83)
Høydetillegg	Det er opp til arbeidsgiver	12,14-20,97 kr./timen
Smusstillegg	Det er opp til arbeidsgiver	10,82-21,64 kr./timen
Utenbystillegg	Det er opp til arbeidsgiver	37,86 kr./timen
Fri etter fødsel	2 uker <u>uten lønn</u>	2 uker <u>med lønn</u>
Lengde på arbeidsdag	9 timer daglig	7,5 time
Lengde på arbeidsuke	40 timers uke	37,5 time
Arbeidstid	Når som helst på døgnet	Tidsrommet kl. 07:00 – 17:00
Ferie	4 uker og 1 dag	5 uker
Feriepenger	10,2 %	12 %
Overtidstillegg	Minimum 40 %	50 % tillegg etter 7,5 timer
Overtidssats	Det er opp til arbeidsgiver	50 % 17.00-21.00= 167,48,- 100% 21.00-07.00= 334,96 Lærling 50%= 151,48 Lærling 100%= 302,96 Lørdag = 100% Dag før helligdag= 100% etter endt arbeidstid.
Kompensasjon ved ugunstig arbeidstid	Det er opp til arbeidsgiver	50 % fra arb.dag slutt til-21.00 100 % kl. 21.00-07.00
Hviletid mellom to arbeidsperioder	11 timer hvile	11 timer med betaling etter kl. 07.00 påfølgende dag
Akkordarbeid	-	Ja
Pensjon	Obligatorisk Tjeneste Pensjon (OTP)	OTP + AFP (Avtalefestet pensjon) AFP= ca 1,5 million ekstra – livet ut.
Velferdspensjon med lønn	Det er opp til arbeidsgiver	Lege, tannlege, fysioterapeut, flytting, blodgivning, konferanse, barnehage, konfirmasjon osv.- med lønn
Sykelønn	Arbeidsgiver første 16 dager, deretter må du gå til NAV	Arbeidsgiver forskutterer sykelønn i 12 måneder
Stipend	Det er opp til arbeidsgiver	LO+ELBUS (Store fond)

Med tariffavtale kan både bedriftene og arbeiderne konkurrere på like vilkår. En tariffavtale gir et felles lønngulv vi aldri skal lønnes under!

GI OSS BESKJED HVIS DIN ARBEIDSSITUASJON ENDRER SEG!



Hvis din situasjon endrer seg gi oss melding på firmapost@rele.no eller telefon 51 84 04 50.

Skiftet arbeidsgiver:	Gi oss melding så snart som mulig hvis du har skiftet arbeidsgiver. Du kan også gi oss beskjed i forkant. Dette er viktig slik at den nye arbeidsgiveren sørger for å trekke deg kontingent og forsikringskontingent slik at dette er ajour.
HVIS DU IKKE ER I ARBEID P.G.A. AT DU ER:	
I MILITÆRET:	Da har du rett på fritt medlemskap. Du er altså fritatt for kontingent, både forsikrings- og fagforeningskontingent i den tiden du er i militæret. Gi beskjed, gjerne skriftlig, men også muntlig er i orden, til oss på telefon 51 84 04 50.
PERMITTERT/ ARBEIDSLEDIG	Du har rett på fritt medlemskap i 8 uker, men du må sende inn dokumentasjon fra NAV som viser at du mottar dagpenger. Hvis du ikke sender inn dokumentasjon mens du går arbeidsledig vil du bli registrert som om du ikke betaler kontingent. Så snart dokumentasjon foreligger vil dette bli videresendt til forbundet og er bevis på at du har rett på fritt medlemskap i 8 uker og at medlemskapet inkl. forsikringene er i orden. Du må sende inn dokumentasjon hver måned. Når 8 uker er gått vil du få krav på forsikring fra forbundet sentralt.
UTDANNING	Medlemmer som går ut i etter- og videreutdanning på heltid etter å ha jobbet får status utdanning. Medlemmet betaler da forsikringene som vanlig, men betaler ikke kontingent. Dersom medlemmet skal søke stipend, under skolegangen, må man ha status utdanning og ha jobbet i en bedrift der Landsoverenskomsten for elektrofagene er gjeldene. Medlemmet må ha permisjon fra bedriften for å kunne søke og få innvilget stipend. Du har rett på permisjon fra arbeidsgiver i hht. arbeidsmiljøloven §12-11. Hvis arbeidsgiver er omfattet av Landsoverenskomsten for Elektrofagene så kan du søke om Los utdanningsstipend hvis du har vært LO-medlem i 3 år. Søknadsfrist – helårsutdanning 15.05. Husk at selv søknadsfristen er utgått for inneværende skoleår så har du anledning til å søke neste år. Søknadsfrist kortere utdanning: Fortløpende f.o.m. 15.05.
STUDENT- MEDLEMSKAP	Du kan bare bli studentmedlem dersom du ikke har vært i jobb tidligere. Hvis du går direkte fra videregående skole til videre utdanning kan du bli studentmedlem som koster kr. 250,- pr. halvår.
SYKEMELDT	Er du lønnet av arbeidsgiver skal du trekkes som vanlig, hvis bedriften er omfattet av landsoverenskomsten for elektrofagene skal bedriften forskuttere sykepenger i 12 måneder. Hvis du får sykelønna av NAV skal du fortsatt betale kontingent. Det er for tiden uklart om NAV trekker kontingent, hvis de ikke gjør det får du faktura av forbundet.
BARSEL-/ FØDSELSPERMISJON	Samme som sykemeldt hvis arbeidsgiver utbetaler. Hvis NAV utbetaler fødselspenger så må du gi beskjed, da vil forbundet sende giro.
OMSORGSPERM. U/LØNN	Du kan fortsatt stå som medlem mot at du betaler de forsikringen du har gjennom medlemskapet. Forbundet sender bankgiroer. Husk å melde fra til fagforeningen.
ARBEIDSAVKLARINGS- eller UFØREPENGER	Du må betale premien til alle de ulike forsikringsordningene du har gjennom medlemskapet. Forbundet sender deg bankgiroer. Kopi av vedtak fra trygdekontoret må sendes oss.



Av: Deltakerne på studieturen.

I Sverige var det en langdryg streik i Tesla. Når det passer Ursula von der Leyen sin agenda vender hun seg til ECR der Italias statsminister Georgia Meloni er en markant lederskikkelse. Da føles det skremmende dagsaktuelt å skrive om Francos Spania. For når noen vil knuse fagforeningene, må vi virkelig begynne å bry oss!

Dette var ikke en bade og ferietur, og bakteppet var bokstavelig talt gravalvorlig. Notatblokk og bærbar PC ble flittig brukt, og denne artikkelen er resultatet av flere av deltakerne sine nedskrevne tanker og følelser. Temaet er dessverre dagsaktuelt. Vi kan se mange grep fra fascistiske regimer som oppsto i mellomkrigstiden, gjenbrukt i noen av dagens samfunn.

Hvorfor Spania og Franco?

Spania ble ikke invadert av de allierte mot slutten av 2.verdenskrig, noe som er grunnen til at Franco fikk sitte med makten til han døde. Det er nok også en medvirkende årsak til at det ikke ble tatt et oppgjør med regimet da det kollapset. Man skulle ta hverandre i handen og gå videre, som nok er en dårlig strategi når man har et kollektivt traume. Det må også være vanskelig å se at mange i myndighetsapparatet, politiet og andre får beholde sine posisjoner. Å se sporene etter Franco med egne øyne er noe som alle deltakerne omtaler som veldig sterkt, og at det fortsatt er folk i dagens Spania som hyller Franco er skremmende.

Franco var en mann som brukte tittelen «Spanias fører, av guds nåde» om seg selv og signerte dødsdom-



Francisco Franco

mer mens han selv lå på dødsleiet. Han ble gravlagt i sakristiet i den kirken som skulle være monumentet over Franco, tanken var at blikket hans skulle møte blikket til et maleri av Gud i taket på kirken. Så sent som i 2019 ble Franco flyttet til en grav på kirkegården Mingorrubio i El Pardo, en forstad til Madrid, der han ble gravlagt ved siden av sin ektefelle.

Denne katolske kirken er fortsatt i bruk, og hyllingen av Franco fortsetter den dag i dag. De norske tillitsvalgte fikk på denne turen oppleve opptog i gatene som hyllet Franco, og så med egne øyne minnesplaketten over ofre etter Franco-regimet som ble knust av Franco-tilhengere.

Kunstneren som laget plaketten limte den sammen igjen, og mener at skaden symboliserer kampen som fortsatt pågår.

Hvor jævlig var regimet til Franco?

Dette eksemplet sier noe om hvor grusomt det var. Kvinner som ble fanget, ofte bare fordi de var gift en fagforeningsmann, ble voldtatt i fengsel og barna de

fødte ble gitt bort til folk som var på Franco sin side. Etterpå ble kvinnene henrettet.

I Ohms lov Episode 29 Arven etter Franco, beskriver Eirik Loga og Kim Olav Johansen flere av de grusomme hendelsene.

De falnes dal og San Lorenzo

Første utflukt gikk til San Lorenzo, og en buss fraktet oss forbi «De falnes dal» som i dag kalles Valle de Cuelgamuros. De 150-meter høye steinkorsene ruver i landskapet og er et av verdens høyeste religiøse symbol. Steinkorset er bygd ruvende for å få folk til å føle seg små, som fascistiske monumenter flest. Her er omtrent 33 000 mennesker gravlagt, fra begge sider av konflikten. Denne gangen reiste bussen forbi, men tidligere år har turfølget besøkt området.

Det er fortsatt en katolsk kirke som fremdeles brukes på området, og man kan anta at de som bruker den er tilhengere av Franco. Denne kirken nekter å legge til rette for åpning av graver på området, selv om det er en rettslig dom for å åpne graven. Når lærere som ikke fulgte Franco sin linje ble skutt, tok den katolske kirken over opplæringen av barn og ungdom. Den katolske kirken var i ledtog med de fascistiske regimene som oppsto i mellomkrigstiden i Europa.

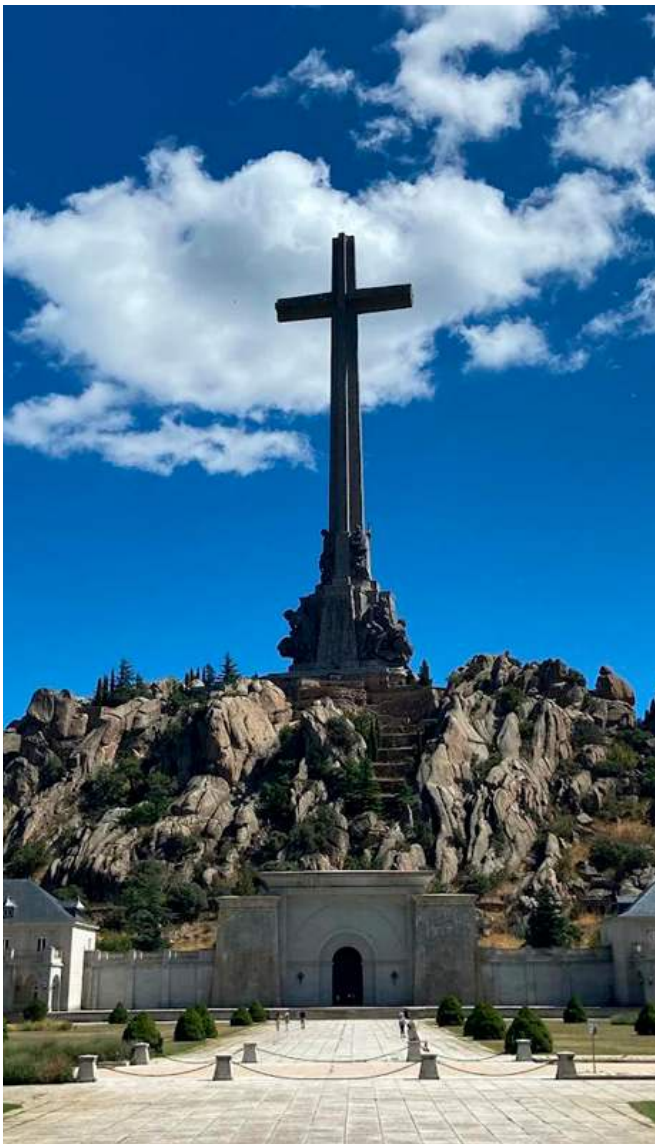
San Lorenzo

Memoria histórica er barnebarn av ofre for Francos terror. Vi møtte Santiago Grande, Miguel Ángel García, Pedro Rubio og Adolfo (Fito) Rodríguez Gil.

I San Lorenzo gikk vi opp til gravplassen der vi ble møtt av Miguel, Pedro og Fito, samt vår tolk for turen Morten. Pedro er journalist og brukte pressekortet og trusler om å skrive en sak som brekkstang for å få lister over navnene på de som ligger i gravene. Utgravinger ble også her hindret av kirkens menn. Da gravplassen er eid av kirken og ikke det offentlige, er det mulig for kirken å stoppe utgravinger.

Partido Popular som er en slags politisk levning etter Franco regimet, angir som grunn for å ikke utføre utgravinger at man ikke skal rippe opp i gamle sår. Men dette er ikke gamle sår. Mangelen på et oppgjør er et sår i seg selv.

Deltakerne på turen får også vite at pengestøtten går opp eller ned, alt etter om det er venstre eller høyre regjering. Når de to partiene som er etterlevninger etter Franco regimet styrer, stuper pengestøtten. Dette gjelder både nasjonalt og regionalt.



Valle de Cuelgamuros – Francos mausoleum.

Monumento a los Abogados de Atocha, monumentet over nyfascistenes drap på fagforeningsadvokatene.



Madrid

I hovedstaden besøkte vi Monumento a los Abogados de Atocha. Dette minnesmerket er reist til minne om hendelsen da nyfascistiske «leiemordere» angrep et advokatkontor i Calle de Atocha, hvor advokater tilknyttet fagforeningen *Comisiones Obreras* (CCOO) og kommunistpartiet *Partido Comunista de España* (PCE), jobbet for arbeidernes rettigheter.

De myrdet fire advokater og én fagforeningsmann i angrepet. Dette skjedde 24. januar 1977. Diktatoren general Francisco Francos døde den **20. november 1975**. At det ikke ble en blodig konflikt etter dette angrepet er imponerende – responsen fra venstresiden var fredelige demonstrasjoner. Og resultatet er at Spania i dag er et demokrati.

Relevans for vår hverdag

Dette er en av turdeltagernes erfaring:

«Etter turen opplevde jeg noe som speilet det vi lærte. I et møte med HR så spurte de meg hvorfor jeg driver med klubbarbeid på fritida. Jeg svarte kort:

«Fordi jeg bryr meg.»

Personen ble tydelig paff og byttet raskt tema. For meg symboliserer det hvordan undertrykkelse er frykt. Vi må kalle en spade for en spade, men aldri stupe ned på deres nivå. Når fascismen først har kommet til makten, er det oftest for sent. Det finnes få tilfeller der fascismen har mistet makten gjennom demokratiske prosesser.»



Delegasjonen besøkte gravlund Paterna i Valencia, hvor de overvar utgravningene av en massegrav. I denne var ofrene fra Francos brutale henrettelser begravd under gravlundens ordinære graver. Foto: Philipp Stutz.



Av: Geir Ove Bernhoff

EL og IT Forbundet Distrikt Rogaland arrangerer hvert andre år en HMS-konferanse for verneombud og tillitsvalgte. Konferansen skal være et bidrag til vedlikehold av den påkrevde kompetanse for verneombudene. Det er viktig at verneombudene bruker sin medvirkningsplikt i bedriftens HMS-arbeid, noe som denne konferansen fokuserte på. Programmet på konferansen inneholdt mange viktige og interessante temaer. Jeg vil her presentere noen av dem.

Nattarbeid

I vår bransje, særlig på større anlegg og i tunneler, har vi registret en gradvis økning i bruken av nattarbeid. Stadig flere søknader på nye arbeidstidsrotasjoner inneholder nattarbeid. Slike søknader strekker seg ofte opp til ett år om gangen. Dersom alle sjekkpunkter er på plass har ikke EL og IT Forbundet annet valg enn å godkjenne disse, selv om vi mener det er uforsvarlig.

På konferansen fikk vi besøk av Eigil Gulliksen, sjeflegen i Aker Solutions. Gulliksen var tydelig på at nattarbeid er skadelig for vår helse og at det derfor må begrenses til det absolutt mest nødvendige.

Søvn er ikke en luksus, men en biologisk nødvendighet for hukommelse og læring. Søvn er en nødvendighet for vår ytelse, kreativitet og årvåkenhet. Den er følelsesregulerende, appetittregulerende, sykdomsforebyggende og bidrar til et balansert immunforsvar. Manglende på søvn gir negative helsekonsekvenser slik som hjerte og karsykdommer, diabetes, brystkreft og psykiske lidelser.

Vi er rett og slett ikke biologisk tilpasset til å være våkne om natta.

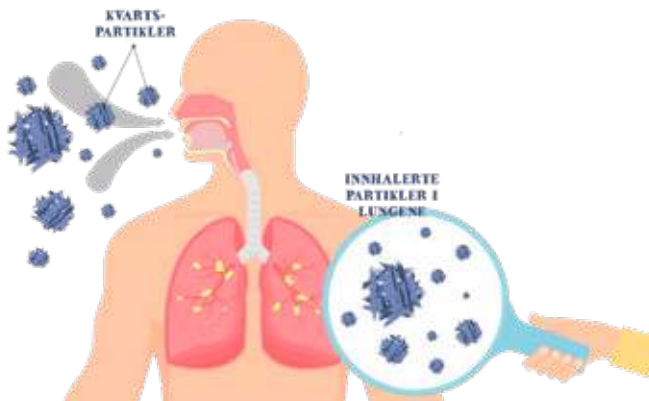
Mennesket er dagdyr, ikke nattdyr. Vi er rett og slett ikke biologisk tilpasset til å være våkne om natta. Arbeid på natten gir søvnforstyrrelse som påvirker både kvaliteten og kvantiteten av søvnen. De aller fleste mennesker behøver 7 til 8 timer søvn per natt for å kunne fungere, og det nytter ikke å prøve å lure kroppen til å trenge mindre.

Overgangen mellom natt- og dagarbeid og visa versa er heller ikke bra for vår helse. Slike overganger tar det kroppen flere dager på å tilpasse seg. Kroppen klarer ikke å hente seg inn mer enn én time per døgn.

Det er viktig at verneombudene og tillitsvalgte er restriktive med å tillate nattarbeid i egen bedrift.

Av denne grunn er det viktig å øke

kunnskapsnivået på hvordan vi skal forsvarlighetsvurdere arbeid som ønskes utført på natt. Det første vi må undersøke er om nattarbeid virkelig er nødvendig på det enkelte prosjekt. Siden oppmerksomhet og vurderings-evnen senkes betydelig ved nattarbeid, vil det da også være kritisk med risikofylte arbeidsoppgaver. Lengden



Innhalering av kvartsstøv kan over tid føre til dødelige lungesykdommer.

på perioden det skal arbeides natt er også en vesentlig faktor. Det aller viktigste er uansett god og nøyaktig planlegging før nattarbeidet påbegynnes. Vi anbefaler at dere samarbeider med vernetjenesten og bedriftshelsetjenesten i denne planleggingen.

Helsefarlig støv

Som elektrofagarbeider kommer vi ofte i kontakt med farlige støv i vårt daglige arbeid. Her er det to typer støv som peker seg ut – asbest og kvartsstøv. Asbesten har vært kjent i mange tiår og godt forsket på. Men det er først i senere tid at vi har blitt bevisst på helsefarene som kvartsstøvet påfører oss.

Norske bergarter inneholder opptil 30 % kvarts. Det betyr igjen at alle produkter som inneholder disse bergartene også inneholder samme kvartsen. Slike produkter er blant annet betong, fliser og teglstein. All boring, skjæring og meisling i disse materialene utløser kvartsstøv. Kwartstøv består av svært små partikler, og de minste av dem kan holde seg svevende i luften i opptil flere dager. Grenseverdien for kvartsstøv i Norge er på 0,05 mg per kubikkmeter luft, noe som tilsvarer en halv sukkerbit i et olympisk basseng.

Når det tales om yrkesrelaterte dødsfall, tenker vi som oftest på fysiske ulykker. Men slike dødsfall utgjør bare 1 % av de yrkesrelaterte dødsfallene. De resterende 99 prosentene skyldes yrkessykdom. Støvpartikler fra kvarts og asbest er viktige årsaker til yrkessykdom. Vi snakker da om lungerelaterte sykdommer som kan ta flere tiår før de utvikler seg til dødelige sykdommer.

Når sykdommen bruker så lang tid på å utvikle seg, er det få som tenker over sykdomsfaren som denne eksponeringen fører til. Desto viktigere er det å sette inn tiltak for å redusere støveksponeringen. Alle arbeidsteder som inneholder kvartsstøv og/eller asbest skal risikovurderes før arbeidet påbegynnes. Arbeidsstedet må ha god gjennomlufting. Eksponerte arbeidsteder må holdes under kontroll gjennom jevnlig støvmålinger, riktig renhold og verktøy som samler opp og begrenser spredning. Det må i tillegg brukes pustevern som er sertifisert for det minste støvet. All støvsuging



4 % av befolkningen har en plagsom tinnitus, mens 17 % har en tinnitus som de kan takle.

må gjøres med støvsugere klasse H. Sopekost må forbys, da soping fører til at det fineste kvartsstøvet virvles opp i luften. Hvis det avdekkes asbestmaterialer på arbeidsstedet, skal arbeidsstedet umiddelbart evakueres og deretter saneres av sertifisert personell før arbeidet kan gjenopptas.

Tinnitus

4 % av befolkningen har en plagsom tinnitus, mens 17 % har en tinnitus som de kan takle. Tinnitus er ikke en reell lyd, men en opplevd lyd, et nervesignal som oppstår i nervesignalet til hjernen. Det er med andre ord hjernen som «tolker lyd», hvor problemet ligger. Hvis et menneske oppholder seg i et absolutt lydløst rom, vil alle høre tinnitus-lyden. Men i den normale hverdagen vil denne lyden stoppes i filtreringen til bevisst oppfattelse. Allikevel slår dette av og til feil og vi oppfatter tinnitus. Det er ikke den opplevde lyd eller styrke som utgjør det største utfordringen, men angst, depresjon og stress som forsterker problemet.

Vi vet alle at manglende vern mot skadelig lyd kan skape tinnitus. Men det er også andre ting som kan frembringe eller forsterke denne lidelsen – og det er fraværet av lyd. Ørene skal ha lyd og elsker å bade i lyd. Det er det de er skapt for. Hjernen liker derfor ikke å bli understimulert ved fraværet av lyd. I dag har vi vendt oss til en nye flott teknologi med støykansellerende headsett. Men slike produkter kan forsterke hørselssensitiviteten til hjernen. Hjernen blir altså mer oversensitiv for lyd, noe som kan føre til at vi opplever et forsterket tinnitussignal fra hjernen.

Uansett om du opplever tinnitus eller ei, er det viktig å ta vare på hørselen vår på riktig måte. Vern deg både mot for mye og for lite lyd. Når det gjelder maskinstøyen som vi er utsatt for i vårt daglige arbeid, vil det ikke være nok å beskytte seg med ørepropper. Maskinstøy går ikke bare gjennom øregangen, men den trenger også gjennom benstrukturen bak øre. I slike sammenhenger er det derfor viktig å bruke øreklokker som dekker hele øret og som er dimensjonert for det antall desibel du blir utsatt for.



Foto: Ordin Fjetland

Ved: Ordin Fjetland

16 kjekke ungdommer deltok på bowlingkvelden 7.november 2025

Vi startet kvelden med å spise middag sammen på Lucky Bowl i Stavanger, hvoretter vi bowlet i 1,5 time. Til tross for litt tekniske problemer i starten, fikk alle spilt minst to serier med bowling, noen fikk til og med begynt på en tredje serie. Noen gjorde alt for å få høyest mulig score, andre prøvde å se hvor mye de kunne skru kula, eller hvor tung kule de kunne få. Det var ihvertfall ikke noe å utsette på stemningen.

Mange ønsket ikke at det skulle ta slutt, men vi hadde dessverre begrenset med tid, samt enkelte måtte rekke

busser og tog hjem. Etter bowlingen var ferdig kl. 23. Dro vi som var igjen ned på Inside Rock Cafe. Hvor vi holdt på i en grei time med shuffleboard.

Vi i ungdomsutvalget føler vi klarte oss godt til tross for at det var første gangen vi hadde arrangert noe slikt. Vi så hvor vi kan bli bedre, som vi tar med oss til neste arrangement.

Vi i ungdomsutvalget håper at DU blir med på neste arrangement!



TIL DEG SOM SKAL TA FAGPRØVEN

-HVA FOREGÅR PÅ
FAGPRØVENE?



Av: Kjell Magne Opheim

**Malin Lønning sin beskjed til deg som skal ta fagprøve er enkel.
Senk skuldrene og jobb systematisk. Vi er ikke ute etter å ta deg. Vår jobb er å være
det hinderet som gjør deg i stand til å ta vare på eget og andres liv.
Materielle verdier er viktig, men viktigst er liv og helse.**

Malin har bred kompetanse som gjør at jobben som leder av prøvenemd i Nord-Rogaland passer perfekt. Hun startet karrieren i LOS Elektro på Bømlø. På utplasing oppdaget hun hvor gøy det kan være å jobbe i en håndverkerbedrift. Og skiftet da spor fra salg og service til elektrofag. Hun har tatt ingeniørutdanning på teknisk fagskole og pedagogisk utdanning i forbindelse med jobben som elektrolærer på Karmsund VGS. Hun jobber nå på Aibel, verftet i Haugesund.

Hvordan jobber sensorene?

Sensorene jobber alltid to i team, der den ene kalles leder og den andre kalles medlem. Leder har en dobbel stemme for å sikre at det blir en avgjørelse. Malin har vært i prøvenemnda for elektro i Nord-Rogaland siden 2013 og det har aldri vært nødvendig å bruke dobbelstemme.

Hva forventes av fagprøvekandidatene?

Hovedfokuset til sensorene er at kandidatene skal kunne jobbe sikkert og fagmessig. Spesielt når det gjel-

der NEK sine krav til å ivareta sikkerheten for mennesker, dyr og eiendom.

Sensorene har også fokus på at du må klare å forklare valgene du tar, hvorfor du valgte den løsningen eller komponenten og ikke en annen.

Hvordan få et godt resultat på fagprøven?

Malin sier at det å jobbe strukturert og gjøre ferdig oppgavene etter hvert er viktig. Da unngås løse ender og man beholder kontrollen. Hun sier også at mange som stryker første gang, klarer det på andre forsøk. En lærling som holdt på med fagprøven sa til meg at han lærer mye av det å ta denne prøven. Den lærdommen blir med videre i karrieren.

Ohms lov episode 33 er et intervju med Malin der vi prøver å formidle hovedpoenget. Prøvenemnda er ikke der for å ta deg, men er det hinderet som skal sikre liv og helse.



Av: Kjell Magne Opheim

Alle som skal opp til en fag-/svenne- eller kompetanseprøve må vurderes av en prøvenemnd. Prøvenemnda har ansvar for å godkjenne prøvested, planlegge prøven, gjennomføre og vurdere prøven, sette karakter og føre protokoll.

Prøvenemnda skal vurdere alle prøver på en objektiv og rettferdig måte. Det er derfor laget vurderingskriterier i samtlige lærefag. På hver prøve skal det være en prøveleder og ett prøvemedlem. Prøvenemnda har ansvaret for sluttvurderingen til lærlinger, lærekandidater, praksiskandidater, praksisbrevkandidater, og fagbrev på jobb kandidater.

Prøvenemnda brukes også som et rådgivende yrkesutvalg for hvert fag eller fagområde. Yrkesutvalget kan derfor bli spurt om å komme med innspill hvis det oppstår faglige spørsmål, eksempelvis ved godkjenning av nye lærebedrifter.

I hvert lærefag er det en eller flere prøvenemnder som sitter i en periode på fire år. Men ofte lenger.

Hvem kan være med i prøvenemnda?

For å være med i prøvenemnda bør du oppfylle disse kriteriene:

- Du har fag- eller svennebrev i faget, eventuelt lang praksis
- Arbeidserfaringen din er oppdatert og relevant
- Du har god kjennskap til læreplanen i faget
- Du samarbeider godt med andre
- Du er flink til å kommunisere, både muntlig og skriftlig
- Generelle IT-ferdigheter er en forutsetning

Hvorfor skal du bli med?

Du får mulighet til å være med å utdanne nye fagarbeidere og sikre fremtidig kompetanse. Du får også mulighet til lære mer om faget ditt og bli kjent med andre i bransjen. Dette er et offentlig, lønnet verv.

Hvordan blir du medlem i prøvenemnda?

Hvis du ønsker å være med i prøvenemnda kan du få noen som kjenner deg godt til å sende inn et forslags-skjema. Vi tar kontakt med deg hvis du har de rette kvalifikasjonene, og det er behov i prøvenemnda.

Har du spørsmål, ring oss på **51 51 66 00** eller send e-post til provenemnd@rogfk.no.



HELLIGDAGS- 2025/2026 GODTGJØRELSE

Får du den godtgjøring du skal ha for helligdager/høytidsdager og 1. og 17. mai? For ordinært arbeid er helligdagsgodtgjøring en erstatning for at en ikke får arbeide. Men både ved arbeid offshore og på landanlegg (arbeid utenfor bedriften/ hjemmet etter LOK § 9) er det og en lønnsbestemmelse både for arbeid på disse dagene, samt ved avspasering i ukedagene.



Av: Leif-Egil Thorsen

Har du sjekket at du får rett helligdagsgodtgjørelse?

For Jul/Nyttår i 2025/26 havner alle helligdager i ukedagene og kompenseres med helligdagssats for dem som jobber vanlig dag, eller er på avspasering fra rotasjon offshore/landoppdrag LOK § 9.

Etter nyttår i 2026 kommer Påsken, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, og Pinse. I Påsken kommer Skjærtorsdag, Langfredag og 2. Påskedag. Ingen av disse dagene er arbeidsdager og de skal derfor erstattes med helligdagssats, med 7,5 timer for hver av disse dagene. Dette er nedfelt i Landsoverenskomsten for elektrofag § 12. I mai faller 1. mai på en fredag, Kristi Himmelfartsdag faller alltid på en torsdag (14. mai). Da ingen av disse dagene faller på en lørdag eller søndag, betyr dette at det i 2026 skal betales helligdagssats for begge disse dagene. I Pinsen faller 2. Pinsedag på en mandag. Det skal også for denne dagen betales 7,5 timer med helligdagssats. Unntaket i 2026 er at

17. mai faller på en søndag, som da betyr at den ikke blir betalt med 7,5 timer med helligdagssats.

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

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

Helligdagsgodtgjørelse er en lønnsbestemmelse ved arbeid offshore og på landanlegg. En skal ha betalt ved arbeid på disse dagene med samme timeantall som er nedfelt i arbeidsplanen. Har en 12 timers arbeidsdag, etter arbeidsplanen, skal en også ha 12 timer med helligdagsgodtgjørelse både på landanlegg og for offshorearbeid. En skal også ha 7,5 timer helligdagsgodtgjørelse i avspaseringen. På landanlegg kan arbeidsdagen være fra 10 timer til 12 timer.

Vi viser til offshoreavtalens pkt. 13.8 og Landsoverenskomstens § 12 og § 9 F (nest siste strekpunkt).

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

For 1 nyttårsdag 2026 skal det kompenseres både med helligdagsgodtgjørelse og 100 % overtid både for reiseoppdrag på land og arbeid Offshore, da den dagen i år havner på en ukedag. 17. mai havner derimot på en søndag i 2026, og da betales ikke helligdagskompensasjon Offshore for den dagen.

Sjekk hele listen for betaling Offshore og LOK § 9 for 2026 i egne oversikter.

Beregning av gjennomsnittlig timefortjeneste er lik helligdagsgodtgjørelse

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

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

Oppsummert så er det hele lønsmassen dividert på antall timer.

Det er snittet for tredje kvartal (2024) som skal være grunnlaget for helligdager og høytidsdager for jul- og nyttårshelgen. For de øvrige helligdager, samt 1. og 17. mai benyttes 4 kvartal som grunnlag.

Utregningen skal foretas av bedriften. Klubbene skal

kontrollere om utregningen er korrekt.

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

For ordinært arbeid er helligdagsgodtgjøring en erstatning for at en ikke får arbeide. Både ved arbeid offshore og på landanlegg (arbeid utenfor bedriften/hjemmet) er det en lønnsbestemmelse. Dette betyr at helligdagsgodtgjøringen ikke bortfaller fordi om en arbeider. I tillegg kommer lønn og overtidsgodtgjøring for arbeid på disse dagene. Det skal også betales helligdagsgodtgjørelse hvis en er i avspasering eller er permittert, da med 7,5 timer.

De fleste har sin vanlige lønn som godtgjørelse. Da

Oversikt betaling helligdager i offshoreavtalen for 2025/26:

Betaling HD sats/100% i arbeid Offshore:			Betaling i avspasering fra offshore	
Offshore	HD. Sats.	100%		HD.Sats.
2025				
Julaften	0.	12.	Avspasering	0.
1.juledag	12.	12.	Avspasering	7,5
2.juledag	12.	12.	Avspasering	7,5
Nyttårsaften	0.	12.	Avspasering	0.
2026				
1.nyttårsdag	12.Avv	12.	Avspasering	7,5
skjærtorsdag	12.	12.	Avspasering	7,5
langfredag	12.	12.	Avspasering	7,5
påskeaften	0.	12.	Avspasering	0.
1.påskedag	0. (Søn)	12.	Avspasering	0.
2.påskedag	12.	12.	Avspasering	7,5
1.mai	12.	12.	Avspasering	7,5
17.mai	0.	12.	Avspasering	0.
Kristi himmelfartsdag	12.	12.	Avspasering	7,5
pinseaften	0.	12.	Avspasering	0.
1.pinsedag	0. (Søn)	12.	Avspasering	0.
2.pinsedag	12.	12.	Avspasering	7,5

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

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

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

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

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

Oversikt betaling helligdager i rotasjon LOK § 9 for 2025/26:

Betaling HD sats/100% På LOK § 9 land:			Betaling for avspasering fra LOK §9	
LOK § 9 land.	HD. Sats.	100%	Avsp. land	HD.Sats.
2025				
Julaften	0	0	Avspasering	0
1.juledag	12	12	Avspasering	7,5
2.juledag	12	12	Avspasering	7,5
Nyttårsaften	0	0	Avspasering	0
2026				
1.nyttårsdag	12	12	Avspasering	7,5
skjærtorsdag	12	12	Avspasering	7,5
langfredag	12	12	Avspasering	7,5
påskeaften	0	0	Avspasering	0
1.påskedag	12	12	Avspasering	0
2.påskedag	12	12	Avspasering	7,5
1.mai	12	12	Avspasering	7,5
17.mai	12	12	Avspasering	0
Kristi himmelfartsdag	12	12	Avspasering	7,5
pinseaften	0	0	Avspasering	0
1.pinsedag	12	12	Avspasering	0
2.pinsedag	12	12	Avspasering	7,5

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



Rapport fra Installasjonsutvalget

Av: Kjell Magne Opheim

Jeg har fått i oppdrag å skrive rapporten fra installasjonsutvalget, og ønsker å fokusere på samarbeidsklimaet tillitsvalgte opplever i en del bedrifter.

Vi i installasjonsutvalget ser at samarbeidsklimaet i enkelte bedrifter blir stadig verre. Uenigheten oppstår rundt saker som ikke er tvilstilfelle på noen måte. Vi ser også at våre krav om innsyn i eksempelvis lønn blir trenert med henvisning til personopplysningsloven. Bedrifter gir ikke innsyn i lønn, vil ikke gi innsyn i noe som helst for de som ikke er medlemmer. GDPR er hyppig brukt som unnskyldning for å hindre innsyn.

Hos noen bedrifter blir det kranget om hvordan ordinær arbeidstid avtalt i arbeidskontrakten blir praktisert. Arbeidsfolk blir beordra ut på jobber, utenfor normal arbeidstid uten fremforhandlede tillegg og FSE kurs blir avholdt utenfor normalarbeidstid uten tillegg. Her tok NHO de tillitsvalgtes side.

Innsendte avvik når det gjelder sikkerhet blir ikke fulgt opp, men bare strøket uten behandling. Det kan virke som HMS satsingen bare eksisterer på Power Point, ikke i den virkelige verden. Bedrifter skryter også av mangfold, men setter foten ned når det stilles spørsmål om hvorfor det ikke er separate garderobes.

Det kan se ut som enkelte bedrifter rett og slett ikke respekterer lovverket våre demokratiske prosesser har gitt oss. Dette er en konkurransevridning til fordel for de som klarer å omgå lovverket. De bedriftene som oppfører seg bra og følger regelverket etter beste evne blir straffet om ikke vi snur denne utviklingen. En av løsningene er mer kunnskap blant de tillitsvalgte.

På toppen av dette har det i en bedrift blitt stilt spørsmål ved om tillitsvalgte er demokratisk valgt!

Det er mange flere eksempler på dårlig oppførsel og hersketeknikk fra bedrifter og HR ansatte, så denne problemstillingen vil vi selvsagt følge nøye med på fremover.

Vi har fortsatt noen faste punkter i utvalget:

- Tariffsaker i bedriftene som er representert i utvalget og saker som organisasjonssekretærene jobber med
- Status i installasjonssektoren, der vi ser på situasjonen i bedriftene og totalt når det gjelder sysselsetting. Kommende jobber, permitteringer, innleie og utleie
- Samleskinnen. Hvilke saker skal belyses og hvordan
- Lokaleforhandlinger og akkord
- Verving. Hvordan verve nye og beholde de medlemmene vi allerede har

Vi jobber også med disse temaene:

- LTK 2025 i Sarpsborg
- Kursing og konferanser

Utvalget består nå av:

Bjørn Soltvedt (leder), Thomas Blokhus, Frode Årsvold, Christina Brommeland, Ordin Fjetland, Henrik Bore, Philipp Stutz, Kjell Magne Opheim, Atle Lunde, Geir Ove Bernhoff og Sverre Åge Johnsen.

Dersom dere ha innspill til utvalget, spørsmål eller konkrete saker er det bare å sende disse inn til leder av utvalget på epost bjorn.soltvedt@oneco.no





Rapport fra HMS-utvalget

Av: Geir Ove Bernhoff

**HMS-utvalget avholdt sitt siste møte dette året den 1. desember.
Utvalget behandlet da spesielt følgende saker:**

Skjerpet krav til forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø

Fra den 1. januar 2026 blir Arbeidsmiljøloven strammet opp på kravet om et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø i våre bedrifter. I den nye lovteksten står det:

«Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt ut forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.»

I tillegg til det som står i dagen bestemmelse, krever den nye lovbestemmelsen at psykososiale arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig mot:

- Uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet
- Emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker
- Arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tid som er til rådighet

Arbeidsgiver skal også sørge for at den ansatte får tilstrekkelig hjelp og støtte til sine arbeidsoppgaver.

For at de nye skjerpede lovbestemmelsene skal gi en effekt i bedriftene er det viktig at verneombudene og de tillitsvalgte følger opp sine arbeidsgivere. I dette arbeidet må bedriftene gjennomgå alle risikovurderinger og kartlegginger som berører det psykososiale arbeidsmiljøet for å sjekke om disse ivaretar lovens skjerpede bestemmelser. Resultatet av dette arbeidet må deretter integreres i bedriftens daglige personalpolitikk og HMS-prosedyrer.

Innføring av KI og digitalisering i bedriftene

HMS-utvalget har også diskutert utfordringene med digitalisering og innføring av kunstig intelligens (KI) i bedriftens personalhåndtering og overvåkingssystemer. Det er viktig at verneombud og tillitsvalgte tar dette på alvor, da det er nesten ingen grenser for hvor mye KI-programmene kan avdekke og kartlegge av de ansattes arbeidsprestasjoner, bevegelser, oppførsel og følelser.

Verneombud og tillitsvalgte må derfor være i forkant før slike overvåkingsprogrammer innføres i bedriften. Før det vedtas å innføre nye overvåkings og kartleggingsmetoder må det foretas en risikovurdering over konsekvensene av hvilken belastning det vil påføre de ansatte. Personvernloven setter også klare begrensninger på personovervåking.

HMS-utvalget anbefaler klubbene å lage avtaler i bedriften som begrenser tilgangen til hva som kan overvåkes. En slik avtale bør minst inneholde:

- Formålet med overvåkingen (dette vil begrense at overvåkingen brukes til noe annet enn det definerte formålet)
- Hva og hvem som skal overvåkes og hvordan det skal overvåkes
- Hvilke typer data som skal samles inn eller overvåkes
- Hvilke medier som skal brukes til å samle inn dataene
- Hvilke analyser KI-programmene skal utføre og etter hvilke preferanser
- Hvordan de innsamlede dataene skal behandles
- Hvem som skal gis innsyn i de innsamlede persondata
- Hvordan persondataene skal lagres og hvor lenge
- At alle KI-innsamlende data og analyser skal merkes
- At hver enkel overvåket person har tilgang til egen personlige data

fortsetter neste side

- At overvåkingen er minst mulig inngripende på den personlige integritet
- At ordningen med overvåking evalueres minst én gang per år.

Før sommeren la regjeringen fram et forslag til en ny lov om kunstig intelligens, som etter planen skal tre i kraft neste år. De nye KI-systemene kan gi mulighet for

å registrerer ansattes bevegelser, ansiktsuttrykk eller følelser på arbeidsplassen – informasjon som kan brukes til å vurdere lojalitet eller produktivitet. Forslagene i den nye KI-loven vil ikke tillate en slik type overvåking. Det vil også være ulovlig å bruke kunstig intelligens til å manipulere eller påvirke ansatte på en skjult måte.

Ny KI-lov setter klare begrensninger

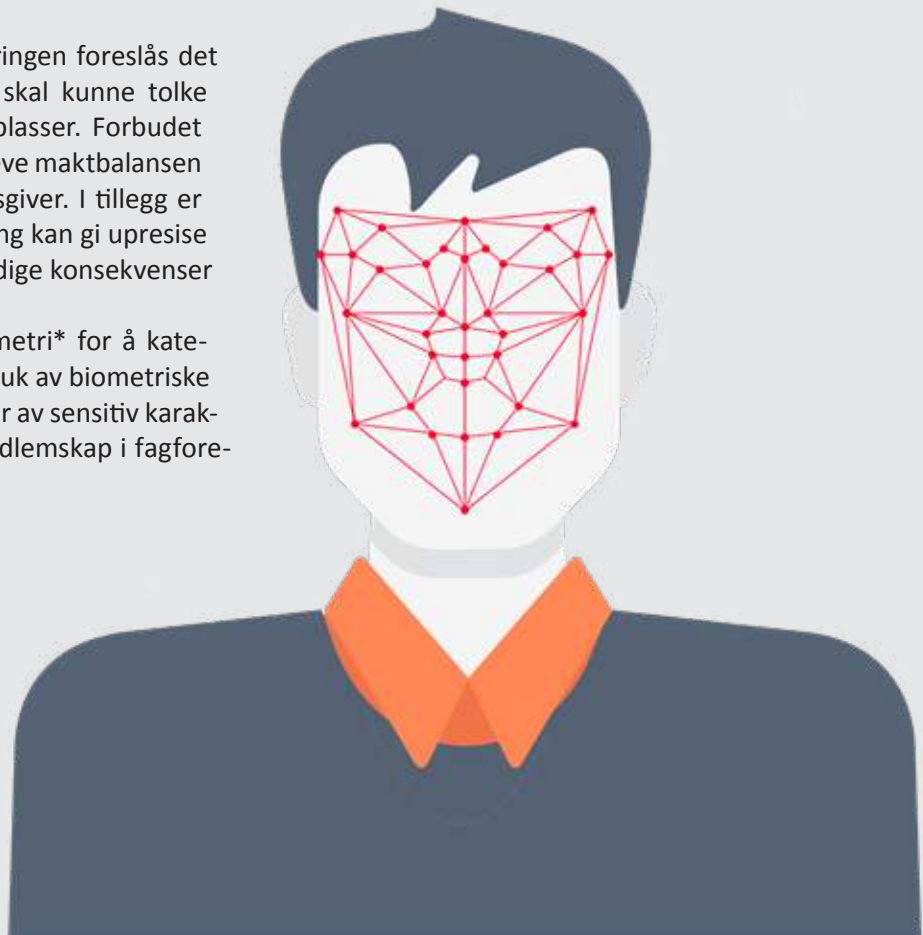
I dag er det nesten bare fantasien som over hva et KI-systemer kan overvåke og analysere. Selv om KI ofte fremstilles som objektiv og effektiv, er den ikke nøytral. Algoritmene i KI er utviklet av mennesker og bygger på data som kan være skjeve, ufullstendige eller diskriminerende. I den Norske regjeringens siste høringsuttalelse foreslås det derfor begrensninger på enkelte muligheter disse systemene har for innsamling og analyse. Begrunnelsen for disse begrensningene er å beskytte den enkelte persons menneskerettigheter og personlig integritet.

I høringsuttalelsen fra Regjeringen foreslås det et forbud mot at KI-systemer skal kunne tolke en persons følelser på arbeidsplasser. Forbudet begrunnes blant annet i den skjeve maktbalansen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I tillegg er det en risiko for at en slik tolkning kan gi upresise resultater, som kan føre til uheldige konsekvenser for arbeidstakeren.

KI-systemer som bruker biometri* for å kategorisere fysiske personer ved bruk av biometriske data for å hente inn opplysninger av sensitiv karakter som politisk oppfatning, medlemskap i fagfore-

ning, seksuell orientering, seksuelle forhold, rase samt filosofiske eller religiøse holdninger, foreslås det også et forbud mot.

**Biometri: Vitenskapen om å måle unike biologiske eller atferdsmessige kjennetegn for å identifisere en person, som fingeravtrykk, ansiktsform eller stemme. Biometri brukes blant annet på mobiltelefoner får å låse opp telefonen.*





Rapport Studieutvalget

Av: Lauritz Slåttebrekk, leder Studieutvalget

Nå er det lenge siden sist rapport, så her kommer litt info om hva som er blitt arrangert siden mai, og hva vi planlegger for fremtiden.

Rogaland Elektromontørforening har arrangert følgende kurs:

Ungdomskurs 27–28 + 29–30. oktober med totalt 47 deltagere på Sola strandhotell. Her var det totalt påmeldt 79 stykker, men vi har ikke mulighet til å ha så mange på kurs samtidig. Det ble derfor besluttet at de som hadde flere kurs før ikke fikk delta denne gangen. Vi delte også opp slik at halvparten var på kurs 27–28 oktober og andre halvpart 29–30 oktober. På ungdomskurset fikk deltakeren informasjon om hva EL og IT er og hvordan vi er bygget opp. Vi fikk også besøk av Per Ragnar Knaus som er ungdomstillitsvalgt i Rogaland Elektromontørforening som snakket litt om ungdommens plass i klubben. Deltakeren fikk også informasjon om arbeidshistorie for å se på hvordan vi har fått de godene vi har i dag. Var også innom lønnsforhandlinger. LO favør, med folk fra banken, fikk komme og informere om fordelene vi har via fordelsprogrammet vårt LO favør. Deltakeren fikk til slutt en innføring i verving og informasjon om de forskjellige stipendene det går an å søke om viss du skal etter eller videreutdanne deg.

Distriktet har arrangert følgende kurs:

- Økonomiforståelse for tillitsvalgte på Sola strandhotell med 29 deltakere
- Trinn 2 (pilotkurs i samarbeid med forbundet sentralt) 11–13. september på Sola strandhotell med 11 deltakere
- Trinn 3 (pilotkurs i samarbeid med forbundet sentralt) 11–13. november på Victoria hotell i Stavanger med 17 deltakere.

Ellers er det planlagt et kurs i desember som heter «Klubben i arbeid». Dette kurset skal fokusere på arbeid i de forskjellige klubbene og vil ha klubbstyrene i fokus. Her kan de klubbtilsvalgte selv jobbe med aktuelle saker.

Kurs 2026

Rogaland Elektromontørforening planlegger følgende kurs i 2026:

- **LOK-kurs for viderekomne.** Dette kurset ble opprinnelig planlagt avholdt i starten av november 2025, men på grunn av for få påmeldte prøver vi igjen i januar 2026.
- **Offshoreavtalen.** Forslag å arrangere kurset sammen med

Vestland og Trøndelag. Ser for oss et to dagers kurs, og ikke konferanse. Håper å kunne arrangere dette tidlig i 2026, men vanskelig å få til når de vi ønsker som innledere er så opptatt.

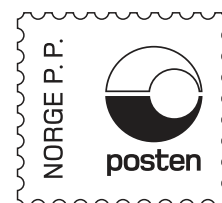
- **Ungdomskurs.** Sen høst. Vi har ved de to siste kursene hatt flere påmeldte enn vi klarer å hondtere. Vi må derfor i løpet av året finne ut hvordan vi skal arrangere dette i 2026.
- **Klubbstyrekurs.** Etter årsmøtene i klubbene. Her får de tillitsvalgte jobbe med egne saker.
- **LOK for nybegynnere.** Dette kurset skal være en introduksjon til LOK en for nye medlemmer. Arrangeres før sommeren. Et kurs i Stavanger og et i Haugesund.
- **LOK for viderekomne.** «Litt utpå høsten» Tar dagsaktuelle temaer, så venter med planlegging til kurset nærmer seg.
- **Kurs om arbeidstid og andre relevante paragrafer.** Innholdet i dette kurset er ikke planlagt, men studieutvalget ønsker at vi arrangerer et kurs om arbeidstid og eventuelt andre relevante paragrafer. Dette kurset er planlagt på høsten 2026.

Distriktet har planlagt følgende kurs for 2026 (i prioritert rekkefølge):

1. Trinn 1
2. Ungdomskurs
3. Arbeidstid og vaktordninger
4. Bedriftsøkonomi for tillitsvalgte (2 dager)
5. Trinn 2
6. Tre dagers vervekurs/medlemspleie i slutten av januar.
7. Klubben i arbeid
8. Tariffkurs IKT

Dato og sted er ikke bestemt enda, men blir gjort på studieutvalgsmøte i desember.

Ellers er det bare til og ta kontakt med fagforeningen om det er noen kurs du, eller din klubb, ønsker at skal arrangeres. Vi kan komme ut på bedriften og holde korte informative kurs tilpasset deres klubb om ønskelig.



RETURADRESSE:
Rogaland Elektromontørforening
Lagårdsveien 124, 4011 Stavanger



Hjemmeside Rogaland Elektromontørforening: <http://www.rele.no/>

Hjemmeside EL&IT Distrikt Rogaland: <http://www.elogit-rogaland.org/>