Nr. 3/2013 – Årgang 18

Samleskinnen

Medlemsblad for Rogaland Elektromontørforening

Dette er noe av det som du kan lese om i Samleskinnen:

- ✓ Det blir stadig flere medlemmer i Rogaland Elektromontørforening
- ✓ Etter valget – hva nå?
- ✓ Ny kvalifikasjonsforskrift FEK
- ✓ Arbeidet mot tariffoppgjøret 2014
- ✓ Det gjennomsiktige arbeidslivet
- ✓ Endringer i forsikringsordningene
- ✓ Sykefravær sett fra direktørstolen
- ✓ Nedslående HMS Standard
- ✓ …og mye mer

Rele
Rogaland Elektromontørforening

Samleskinnen

Utgitt av:
Rogaland Elektromontørforening
Lagårdsveien 124
4011 Stavanger
Mandag–fredag 08.00–15.30
Hjemmeside: www.rele.no
E-post: firmapost@rele.no

Telefon:
Stavanger 51 84 04 50

Faks:
Stavanger 51 84 04 80

Leder:
Øivind Wallentinsen 51 84 04 53
Mobil: 908 97 703
E-post: wallentinsen@rele.no

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

Organisasjonssekretærer:
John Helge Kallevik
Tlf.: 51 84 04 54
Mobil: 908 97 701
E-post:
jhkallevik@rele.no

Egil Willy Kristensen
Tlf.: 51 84 04 52
Mobil: 908 77 702
E-post:
kristensen@rele.no

Annonse:
Ta kontakt med Stavangerkontoret.

Deadline:
Nr. 4-2013 = 22. november
Nr. 1-2014 = 2. mars
Nr. 2-2014 = 26. mai
Nr. 3-2014 = 25. september

I posten ca. 4 uker etter deadline

Ettertrykk med gjengivelse av kilde tillates.

Redaktør: Geir Ove Bernhoff
Mobil nr.: 913 40 240
E-post: geir-ove.bernhoff@yit.no

Redaksjonen: Arbeidsutvalget
Opplag: 2.200
Forside: Geir Ove Bernhoff
Trykk: Kai Hansen, Stavanger

Leder

Jeg vil starte denne lederen med noen tanker om resultatet av Stortingsvalget. Det flertallet vi nå har fått er etter mitt syn ikke bra hvis vi tenker at vi skal beholde og videreutvikle arbeidstaker-rettighetene. Jeg tror fagbevegelsen får det tøft med å forsvare opparbeida rettigheter og spesielt trygge ansettelsesforhold. Fremover mener jeg det er viktig at LO og de andre hovedorganisasjonene står samla, slik at den nye Regjeringen ikke får anledning til splitt og hersk. Vi må være klare til å markere vår styrke slik at våre meninger blir tatt på alvor også av den nye Regjeringen. I den offentlige debatten som har vært både før og etter Stortingsvalget så kan man få inntrykk av at flertallet ble slik det ble med bakgrunn i at folk ønsket ny Regjering selv om de aller fleste innrømmer at vi har hatt det ganske godt under den rød/grønne Regjeringen. Jeg håper at den Regjeringen som blir etablert på vegna av flertallet ikke gjør noen som er vanskelige eller umulige å rette på hvis erfaringene i ettertid viser at endringen aldri skulle vært gjort. Jeg tror vi får nok av saker å jobbe med også under denne Regjeringen, men jeg tror også det vil være vanskeligere for oss å oppnå resultater i tråd med våre standpunkter.

Da vil jeg gå over til kommende Landstariffkonferanse som avholdes i Bergen 21. – 24. Oktober. Konferansen vedtar som kjent kravene til neste års tariffoppgjør. Det er et omfattende forslagshefte med ca. 450 forslag som konferanse deltakerne skal ta stilling til. Jeg mener det er mange gode forslag, men jeg vil peke på at forslag som kan være med å forhindre sosial dumping er viktige. I den sammenheng mener jeg det er viktig å heve LOK §3A betydelig.

Elektronisk overvåking og kontroll, inkludert elektronisk registrering er noe som vi blir mer og mer OBS på. Det er viktig for oss å få inn bestemmelser som sikrer både medbestemmelse ved innføring, men ikke minst hvem som skal ha tilgang og hvor lenge skal dataene lagres elektronisk. Lagring av data blir i noen sammenhenger argumentert med at vi må lagre opplysningene i 10 år, for det krever skattemyndighetene. Vi skal selvfølgelig forholde oss til myndighetenes krav, men krav til lagring betyr nødvendigvis ikke at dataene behøver å lagres elektronisk. Jeg mener vi må være veldig OBS på at vi ikke tillater at arbeidsgiverne bygger opp store databaser med opplysninger om den enkelte. Erfaringen har vist oss at all data som er lagret og er tilgjengelig på en enkelt måte har lett for å bli misbrukt med ujevne mellomrom. På bakgrunn av den utviklingen vi har sett og progresjonen på innføring av elektronisk overvåking og registrering mener jeg det er helt nødvendig at landstariffkonferansen prioriterer dette området i tariffoppgjøret. Det er mulig vi må sloss for å få inn bestemmelser vi mener er gode nok, men jeg mener vi kan ikke la være.

Jeg vil også trekke frem at det er på tide å få inn bestemmelser i LOK som gjør at rotasjonene på land blir forbedret. Forbedringene må være slik at 12-9 ordningen blir historie for godt etter oppgjøret i 2014.

Tariffoppgjøret i 2014 mener jeg må gjennomføres forbundsvist, vi har flere endringer vi ønsker å få til i LOK og det kan vi bare klare om vi forhandler forbundsvist på hver overenskomst.

Avslutningsvis vil jeg nevne at FKE har blitt FEK, altså har vi fått en forskrift som lister opp kvalifikasjonskravene til de som skal jobbe selvstendig med elektriske anlegg. Det står en del om den nye forskriften i bladet som jeg vil anbefale dere å lese. Selv om forskriften er ny, er det mange

forts. side 3

Innhold

Lederen har ordet 2

Redaktørens hjørne 3

Etter valget – hva nå? 4 – 5

Vi har fått ny kvalifikasjonsforskrift 6

New public management – fagforenings-knusing satt i system 7

Det gjennomsiktige arbeidslivet 8 – 9

Landstariffkonferansen Bergen 2013 10 – 13

Å endre en tariffavtale… 14 – 15

Foreløpig innkalling til halvårsmøtet i Rogaland Elektromontør-forening 2013 15

Sykefravær sett fra direktørstolen 16 – 17

Nordmenn går oftere på jobb enn svenskene ved sykdom 18

Generasjonsskifte i Rogaland Elektromontørforening 19

Medlemstallet øker i Rogaland Elektromontørforening, men det er mer å gå på! 20 – 21

Oljeutvalgets aktivitetsuke! 22

Lærlingers fordeler med å organisere seg 23

Lærlingemøter avholdt i Rogaland 2013 24 – 25

Det nærmer seg fagprøven 26

Ungdomskurs i Haugesund 1. – 3. oktober 2013 27

HMS-konferanse 28

Endringer i EL & IT Forbundets forsikringer 28

Nedslående HMS standard på byggeplasser! 30 – 31

Er fagbrevet vårt truet? 32

Stafettpinnen 33

Rapport fra utvalgene 34 – 35

Invitasjon til julemøter i Stavanger og Haugesund 36

Redaktørens hjørne

Høstens utgave av Samleskinnen er en innholdsrik utgave men nye variert og spennende lesning.

Valget er nå over og velgerne har talt. Flertallet ønsker en blå-blå regjering. Høyre og Frp har uttalt at det skal bli en klar blå profil på den nye regjeringen. Hvordan dette vil slå ut i forhold til våre opparbeidede rettigheter gjenstår å se, men det vil ikke overraske meg om vi får oppleve en del angrep på sykelønnsordning, arbeidstid og faste ansettelser. Under artikkelen «Etter valget – hva nå» kan du lese om vår betraktning over den nye regjeringen og dens politikk.

Den 28. august i år ble rapporten om overvåkning i arbeidslivet lagt frem på en konferanse i regi av LO. På konferansen, foruten Arbeids og Datatilsynet, var både Høyre og Arbeiderpartiet representert. Konklusjonen på rapporten var entydig fra alle deltakerne på konferansen. Dette kan du lese mer om i artikkelen «Det gjennomsiktige arbeidslivet».

Den 1. Juli 2013 fikk vi en ny kvalifikasjonsforskrift for elektroforetak og kvalifikasjonskrav for arbeid knyttet til elektriske anlegg og elektrisk utstyr. Denne erstattet vår tidligere FKE forskrift. Forbundsstyret og landsstyret som sier seg fornøyd med forskriften, sett i betraktning hva vi kunne fått ved en ny blå regjering. Dette kan du lese mer om i bladet.

Vi har også fått med en artikkel om Bravida som har sagt opp IA avtalen etter mønster fra svensk arbeidsliv. Artikkelen er skrevet av de Bravida tillitsvalgte Kai Otto Helmersen, Geir Gjerstad og Eystein Garberg, og artikkelen har tidligere stått på trykk i Klassekampen.

I samme anledning omtaler vi en forskningsrapport som sammenlikner nordmenns og svenskere holdninger til sykefravær. Her kommer det frem at et strafferegime ikke har noen effekt i forhold til sykefraværet.

En annen viktig ting som står for døren er tariffoppgjøret 2013. Forberedelsene til dette skjer ved Landstariffkonferansen som avholdes i Bergen den 21.- 24. oktober i år. I dette nummert kan du lese om forberedelsene til dette, og samtidig kan du lese om hvordan et forslag skapes til det blir en del av tariffavtalen.

Da vil jeg ønske alle lesere en riktig god høst med en spennende lesing av Samleskinnen.

Geir Ove Bernhoff

Fagforeningens styrke, er din sikkerhet!

Fra side 2

av de retningslinjene som var i FKE som også er i den forskriften. Vår oppgave fremover er i fellesskap å sørge for at vi får en praktisering av den nye forskriften som er i tråd med hvordan vi mener den skal forstås. Hvis dere er i tvil hva som gjelder, ta kontakt med fagforening. En god praktisering vil gjøre at fagarbeideren også står rakrygga i fremtiden.

Øivind

Etter valget – hva nå?

Av: Geir Ove Bernhoff

Høyre og Frp har erklært av den nye regjeringen skal ha en tydelig blå profil.

Det norske folket har talt. Flertallet ønsker seg en blå regjering som ligger langt til høyre for vår tidligere rødgrønne regjering. Dette må vi akseptere, men som arbeidstakere vil vi møte en del utfordringer og angrep hvor det er viktig at vi står sammen for å løse til det beste for alle arbeidstakere og for utsatte grupper i samfunnet.

Det første vår nye borgerlige regjering vil løse opp på er Arbeidsmiljøloven. Endringene kommer på arbeidstid, midlertidige ansettelser, normerte sykemeldinger og søndagsåpne butikker.

Vi har allerede opplevd at den nye regjeringen står på arbeidsgiversiden når det kommer til arbeidslivsspørsmål. Høyresidens flotte ord med å myke opp bestemmelse om arbeidstid og ansettelser, betyr en oppmykning i arbeidsgivers favør. De blå partiene lovet å løse opp i reglene mot midlertidig ansettelser. Dette vi igjen bety at vi vil få et mye høyere innslag av utleiebyråer med langt flere midlertidige stillinger og høyere andel av innleid arbeidskraft i norsk arbeidsliv.

Endringene på arbeidstiden dreier seg om å endre reglene til gjennomsnittsberegning av arbeidstid, alternative turnusordninger og uttak av overtid. Den nye regjeringen vil i tillegg nedsette et utvalgt som skal se på arbeidstidsreglene for å kunne utrede hvordan arbeidskraften best skal kunne tas i bruk det bruk det neste tiår. Dette vil bety at vil få ytterligere angrep på våre opparbeide rettigheter i forhold til arbeidstiden.

Vår nye regjeringen ønsker også å oppheve loven mot søndagsåpne butikker. Dette må vel være bra. Da kan vi jo fritt handle syv dager i uken, fra kl. 07:00 til 23:00. Men er dette bra for alle? Selv om butikkene utvider sine åpningstider, vil ikke det norske folk få flere penger å rutte med slik at butikkenes omsetning øker. Det betyr at den samme omsetningen må fordeles på flere arbeidede timer, noe som igjen betyr lavere avkastning per time åpningstid. Lavere avkastning betyr dårligere lønns og arbeidsforhold for de ansatte og enda flere timer med ubekvem arbeidstid. Utvidede åpningstider vil også ha ringvirkninger utover butikknæringen. Butikkene

Lengre åpningstider skaper press på vår normalarbeidsdag

trenger også å bli betjent, med levering av varer, service på byggnings og tekniske installasjoner osv. Dette betyr igjen et press på vår normalarbeidsdag, noe som den blå regjeringen har talet varmt for å utvide.

Regjeringen legger også føringer for IA avtalen ved at de innfører normerte sykemeldinger og at legene ikke skal kunne sykemelde mer enn 6 måneder. Normerte sykemeldinger skal definere makstid arbeidstakerne kan være sykemeldt etter diagnoser. Dersom lungebetennelse eksempelvis gis 5 dager, må du klare deg med det. Trenger du flere dager må dette tas på egen kost.

Som jeg tidligere har skrevet er Norge en øy i et konkursrammet Europa, med høy arbeidsløshet. Det finnes horder av arbeidsledige som er villig til å jobbe for lønns og arbeidsvilkår som ligger langt under det en nordmann er villig til å gjøre. Dersom vi ikke har et regelverk som verner mot slik utnyttelse av arbeidskraft vil vi tilslutt få lovløse tilstander, slik vi har opplevd i deler av Europa. Det har vist seg at norske arbeidsgivere ikke har spesielt utpregede evner til å respektere og å anerkjenne den norske arbeidslivsmodellen og det norske arbeidslivslovverket. Brudd på dette lovverket har dessverre vist seg å være svært utbrett i mange bransjer, spesielt innenfor byggebransjen. På mange måter kan det virke som om en god del av arbeidsgivere utnytter alle de knep som finnes for å unngå å måtte betale tariffl ønn. Selv under statlige prosjekter er det blitt avdekket gjennomgripende brudd på dette lovverket. Den blå-blå regjeringen har sagt at den skal satse videre på arbeidet mot sosial dumping. Hvordan denne satsingen vil utarte seg vet vi ikke enda, men når vi ser på forslagene om å endre reglene for snittberegning av arbeidstid, endring av overtidsreglene og myke opp reglene for midlertidig ansettelser, kan vi ane konturene av dette. I denne kampen må vi stå på sammen for å føre videre og beholde det vi har oppnådd. Dersom vi taper denne kampen kan det være fare for at også du og jeg ender opp som midlertidig ansatte i et bemanningsbyrå.

Private bedrifter driver ikke velferd ut i fra ideologiske grunner

Regjeringspartiene Høyre og Frp har erklært at det skal være en tydelig blå profil på vår nye regjering. Den blåe ideologien inneholder alltid målene om å privatisere offentlige institusjoner og velferd. Dette betyr at offentlig velferd legges ut på anbud, og her er det som oftest prisen som er utslagsgivende over hvem som får oppdraget. Internasjonale aktører står i kø for å komme inn på det norske velferdsmarkedet. Slike aktører har store økonomiske muskler og har ingen intensjoner om å drive velferd ut i fra ideologiske grunner. Her er det avkastningen som står i høysete. Priskonkurranse i dette segmentet vil erfaringsmessig legge press på lønns og pensjonsnivå. Statens og kommunenes overføringer til skoler, sykehus og aldershjem vil ikke øke ved at private organisasjoner overtar. Forskjellen mellom offentlige institusjoner og private aktører er at de private krever en avkastning på sine virksomheter. Dette må tas ut av de offentlige overføringene, noe som i praksis betyr dårligere lønn og pensjoner til de ansatte.

Utvisking av klasseskillene har stått sterkt i Norge fra krigen og opp til 1970 tallet. Utviklingen på dette område er i dag i full retrett. Forskjellene mellom fattig og rik i annerledes landet Norge er stadig økende. Noen av virkemidlene for å utjevne klasseforskjellene var samme mulighet for utdannelse for alle og at det var arbeidsinntekt og ikke arv som skulle bestemme folks velstand. Resultatet ble at samlet arv som en andel av nasjonalinntekten gikk nedover og arbeidslinjen gikk av med seieren. Forlagene fra den blå regjeringen om å fjerne arveavgiften og formueskatt betyr at nye penger (arbeidsinntekt) skattlegges mye høyere enn gamle penger. Tradisjonelt har de borgerlige vært forsvarere av gamle penger, mens sosialdemokratiet har vært forsvarere av arbeidsinntekten. Et eksempel på dette kan være at Ola arver familiens hus i Finnmark og får noen hundre tusen, mens Per arver familiens hus på Stokka i Stavanger og får 10 millioner. Per gifter seg med Kari som også har arvet fra sin familie på Eiganes. Ola har ingen muligheter til å etablere seg i Stavanger. Dette skapes det klasseskille av. Når sosialdemokratiet lykkes blir folk rike og ønsker å beskytte sine gamle penger som barna deres skal arve. Slik kan et vellykket sosialdemokrati skape nye høyrevelgere.

Et vellykket sosialdemokrati skaper nye høyrevelgere

Nå må det sies at vår nye blå-blå regjering, som er vår blåeste regjering noen sinne, er en mindretallsregjering. Enhver regjering utgår fra Stortinget, og kan bli nedstemt og kastet når flertallet vil. En mindretallsregjering må søke støtte hos de andre partiene fra sak til sak, og det er slett ikke sikker at de får støtte i fra samarbeidspartnerene Vestre og Krf. Samarbeidsavtalen mellom de fire partiene er ikke en avtalerett. Ingen av partene kan saksøke hverandre for kontraktsbrudd, og i teorien er avtalen mellom dem null hvert. Venstre og Krf har derfor ikke garantert for noe annet en et regjeringsskifte.

LO kongressen i 2013 vedtok flere gode krav, bl.a. fortsatt kamp mot sosial dumping, kamp for faste ansettelser, i mot markedsstyring av offentlig sektor, i mot søndagsåpne butikker og en kamp for sosial boligbygging. Dette er krav som vi alle må stå sammen å kjempe for i den kommende stortingsperioden.

Husk, at det ikke er de politiske partiene som er hovedårsaken til den gode fordelingen mellom fattig og rik vi har i Norge, men fagbevegelsens utrettelige kamp for en rettferdig fordeling av godene!

Vi har fått ny kvalifikasjonsforskrift

Av: Øivind Wallentinsen

FKE (forskrift om kvalifikasjoner for elektrofagfolk) ble erstattet med FEK (Forskrift om elektroforetak og kvalifikasjonskrav for arbeid knyttet til elektriske anlegg og elektrisk utstyr) den 1. Juli 2013.

Arbeidet med en ny forskrift har pågått siden 2005 og vi har lagt ned mye arbeid i dette både sentralt og lokalt, samt at vi også har hatt en politisk streik på saken. Den nye forskriften omfatter både FKE og Registreringsforskriften (de gamle autorisasjonbestemmelsene).

Resultatet som foreligger er behandla av forbundsstyret og landsstyret som sier seg fornøyd med forskriften. Resultatet og behandlingen i forbundet må sees i lys av at vi gikk mot et Stortingsvalg der utfallet av valget var høyst usikkert. Jeg mener at resultatet er slik at det i hovedsak er opp til oss alle å sikre en god praktisering av bestemmelsene. Jeg vil også trekke frem at hadde ikke det vært så stort engasjement i medlemsmassen, så ville antagelig våre motstandere (blant annet Norsk Industri) fått større gjennomslag.
Norsk Industri kjempa bl.a. for at fagarbeideren ikke skulle forskriftsreguleres men bare ivaretas i internkontrollforskriften.

Jeg vil trekke frem noen av bestemmelsene
Det er fortsatt slik at det bare er fagarbeideren som kan jobbe selvstendig på elektriske anlegg, noe som også stod i FKE. Videre sier forskriften at den som er faglig ansvarlig (installatøren) i bedriften skal være ansatt 100 % i bedriften. Dette betyr at de som har benyttet pensjonerte installatører ikke kan fortsette som tidligere. Den faglige ansvarlige kan heller ikke være faglig ansvarlig for mer enn en bedrift. Den faglige ansvarlig skal være tilgjengelig for montørene innen bedriftens ordinære driftstid. Dette betyr at der bedriftene har normal drift utover vanlig arbeidsdag, så må de løse denne plikten mest sannsynlig ved å registrere flere faglig ansvarlige.

Fagarbeiderne skal også som hovedregel være ansatt i samme bedrift som den faglig ansvarlige. Unntak fra dette er midlertidig ansettelser, innleie både fra produksjonsbedrifter og bemanningsbyrå jmf. arbeidsmiljølovens §14 pkt 9, 12 og 13. Her er det på sin plass å minne om at ved innleie fra bemanningsbyrå så har tillitsvalgte veto, det skal være avtale mellom tillitsvalgte og bedriften. Hvis det ikke er avtale er innleien ulovlig. Det er videre slått fast at det ikke er anledning til å "rigge" et selskap for bare å ta en spesiell jobb og i den anledning bare bruke innleid personell. Jobbene skal utføres med stort innslag av fast ansatte.

Ufaglærte har heller ikke anledning til å jobbe selvstendig på elektriske anlegg. Det er slått fast i forskriften at de skal arbeide sammen med fagarbeidere. Det vil bety at de fortsatt skal være inn hørbar/synbar avstand fra fagarbeideren. Dette gjelder både arbeidere uten fagbrev og lærlinger.

Godkjenning av utdanning fra annet EU/EØS land forsetter som i tidligere forskrift. Det som er klargjort i forskriften er at det er bedriften ved den faglig ansvarlige som er direkte ansvarlig for at de gir alt personell tilstrekkelig med tilleggsutdanning herunder også FSE kurs, enten de er utdanna i Norge eller andre land. Det er heller ikke forskjell på fast ansatte eller innleide. Det er hele veien den faglig ansvarlige som skal sørge for at arbeiderne han benytter på de enkelte jobbene har tilstrekkelig kompetanse til å løse jobben de blir satt til.

Vi kommer til å ha fokus på en god praktisering av den nye forskriften fremover og jeg vil oppfordre dere til å sette dere godt inn i både forskrift og veiledning. Dere finner forskriften på **http://www.lovdata.no/cgi-wift/ldles?ltdoc=/for/ff-20130619-0739.html**

Hvis dere kommer opp i situasjoner dere er i tvil om hvordan forskriften skal forstås så ta kontakt med tillitsvalgte i bedriften eller fagforeningen.

Jeg vil avslutningsvis nevne en sak som har kommet opp i dagen den siste tiden. Det var en bedrift som ville benytte telekommunikasjonsmontører til å foreta utskifting av gamle målere til nye AMS-målere. I tillegg til målerbytte skulle det også settes opp en strømforsyning. Bedriften søkte DLE (det lokale tilsyn) om dispensasjon fra forskriften. Det gjorde de på tross av at DSB (direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap) i minst 2 nummer av elsikkerhet har omtalt bytte av gamle målere med nye AMS-målere og slått fast at det arbeidet skal utføres av elektrofagfolk. Underveis mens saken var til behandling prøvde bedriften seg med en "frekkes" og ville bar gå i gang. Heldigvis tok både arbeiderne og tillitsvalgte til motmæle slik at det ikke ble noe av. Svaret på søknaden kom for kort tid siden fra DSB region sør. DSB slår nok en gang fast at det er kun elektrofagfolk som kan benyttes for å utføre den type jobb. Saken viser at en del bedrifter vil prøve å strekke forskriften samtidig viser saken at det er viktig å stå opp for den fortolkningen av forskriften vi mener er rett.

Dette er nok ikke siste saken som vil dukke opp, slik at det også fremover er viktig å ha fokus på at vi skal ha en god praktisering av forskriften, det får vi bare til om alle bidrar. Jeg vil også ta med at vi må være forberedt på å "sloss" for den praksis vi mener skal gjelde.

New Public Management - fagforeningsknusing satt i system

Av: Geir Ove Bernhoff

I de siste 40 årene har vi opplevet en dramatisk kursendring i måten våre bedrifter og offentlige organisasjoner styres på. Dette er et amerikansk tankegods hvor effektivitet, konkurranse og avkastning er den hellige treenighet.

Uttrykket «New Public Management» blir i dag mest brukt i forhold hvordan offentlige bedrifter og institusjoner blir omorganisert for å bli mer effektive og tilpasse seg en konkurransesituasjon. Det er svært dramatiske forandringer disse bedriftene og institusjonene har gjennomgått, og det er slett ikke alle denne modellen passer for. Noen sier dette er å ta det verste fra privat sektor og overføre det på offentlig sektor. Men hva er da dette «verste» i privat sektor, hvordan slår det ut som styringsform i våre private bedrifter?

Vi har hørt fra den økonomiske eliten i verden. Da verdensøkonomien kollapset under siste finanskrise var oppskriften fra de mest nyliberale økonomene: «Det er ikke nok konkurranse», og «vi må avregulere markedene for å få dette til». Finanseliten har blitt vår modere tids politiske ideologer. Bankenes sjeføkonomer blir medias viktigste kommentatorer. De som har økonomisk makt får politisk makt.

Overnevnte er den ytre manifestasjonen av dette tankegodset. Disse politiske visjonene har for lengst gjennomsyret våre bedrifter. Det er en klar sammenheng mellom New Management og bedriftenes omorganiseringer. Ledelse har gått over til å bli en profesjon i stedet for faglig dyktige ledelse som hadde god kunnskap om bedriftens behov og produkt. Bedriftene deles opp i flere og flere resultats enheter, hvor hver enhet måles etter forhåndsgitte resultat krav. Resultatmålene får stadig kortere perspektiver, hvor det tidligere var snakk om årsresultater, er det i dag snakk om kvartal og måned. Medarbeiderne lønnes etter resultatoppnåelse. Bedriftsledelsen legger opp til konkurranse på lønn, hvor arbeiderne blir satt opp i mot hverandre i stedet for å stå sammen om kollektive lønnskrav. Forhandlinger og målsetninger skjer mellom ledelse og den enkelte arbeidstaker. Filosofien handler om å føre økonomisk ansvar og risiko nærmest individet hvor fagforeninger er utraderte.

Hvordan påvirker så denne bedriftsfilosofien oss elektrofagarbeidere? Et av de viktigste verktøyene til denne modellen er at alt skal kunne måles, og kostnadsdrivende elementer utraderes. Hvor det tidligere ble målt per bedrift og eller per avdeling, er den nye trenden at det i dag skal måles helt ned til den enkelte servicebil. Som et ledd i dette innfører bedriftene en gjennomgripende overvåkning av de ansatte (PDA, GPS etc.). I de fleste bedrifter skjer dette uten særlig påvirkning fra de ansatte eller tillitsvalgte. Arbeidstakeren blir ansvarliggjort i enhver bevegelse han/hun foretar seg. Bilene og montørene skal måles på effektivitet og omsetning av varebeholdning. Avvik skal korrigeres i bekymrings og medarbeidersamtaler. Dødtid skal elimineres, og i enkelte bedrifter er arbeidstakerne ikke engang innom bedriften, men får arbeidet tilsendt elektronisk direkte til bilen.

I denne økonomiske styringsmodellen blir individet avpersonifisert hvor den enkelte ikke lengere er et menneske, men en vare på lik linje med epler og tomater. Innleid arbeidskraft blir lagt inn i regnskapene under innkjøp og ikke som personell. NHO og arbeidsgiverne kjemper hardt for å «myke opp» reglene mot midlertidig og innleid arbeidskraft. Målet er å kunne «shope» arbeidskraft etter sesongbetonte behov og å kaste oss ut igjen når behovet ikke lenger er tilstede. Resultater og avkastning utkonkurrerer jobbsikkerhet og medarbeidertilfredshet.

Et av de mest grunnleggende problemene i samfunnet i dag er at vi har tapt kampen om sannheten. Hele samfunnet har godtatt disse nyliberalistiske prinsipper. Og det mest alvorlige i dette er at det har gitt en enorm maktforskyving fra demokrati til kapital. I dag er det over 300 millioner arbeidsledige i verden, noe som gir enorm makt til de som eier pengene! Er vi på vei mot et skinndemokrati?

Det gjennomsiktige arbeidslivet

Av: Geir Ove Bernhoff

Dersom PST lovlig skal kunne overvåke en innbygger i Norge må de først innhente en rettsavgjørelse. I arbeidslivet derimot, kan arbeidsgiver nesten fritt overvåke sine arbeidstakere, bare han legger til grunn et gitt formål med overvåkningen.

Arbeidslivet har aldri vært mer overvåket enn det det er i dag. Overvåkning handler om makt, noe som er en bevisst arbeidsgiverstrategi. Kartleggingen endrer maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker betydelig, siden den ene parten ensidig har fått et gjennomgripende innsyn i den andre partens bevegelser og handlingsmønster.

Lovverket er svært mangelfullt på dette området. Dette ble en samstemmig konklusjon på konferansen om «feltteknologi», hvor forskningsrapporten om «elektronisk overvåkning i arbeidslivet» ble presentert. Forskningsrapporten er utarbeidet i et samarbeid mellom Senteret for Rettsinformatikk (SERI), Universitetet i Oslo og Forskningsstiftelsen Fafo. LO har finansiert prosjektet sammen med de fire forbundene EL & IT Forbundet, Norsk Transportarbeiderforbund, Fagforbundet og Norsk Arbeidsmannsforbund. Henning Solhaug fra EL & IT Forbundet har vært en sentral aktør i dette arbeidet.

Overvåkning handler om makt!

Innføringen av de nye elektroniske overvåkningssystemene innebærer noen av de største systemendringene i våre bedrifter i nyere tid. Disse endringene innbefatter en sterkt økende registrering av opplysninger på individnivå, hvor det ofte er liten kontroll og oversikt over hvem som får tilgang til de innsamlede personopplysningene. Registeringen samles gjerne inn gjennom flere kanaler og hvor opplysningene om den enkelte ansatte sammenstilles til et helhetlig og analytisk overvåkingsbilde av den ansatte.

Datatilsynet har påpekt at en av de mest alvorlige manglene i disse prosessene er manglende innsamling av samtykke fra de overvåkede. Mange ansatte sliter med følelsen av å være under oppsikt. Det er også flere som rapporterer om misbruk av innsamlede data, og at sensitive personopplysninger overleveres tredjepart. Videre er det rapportert om en svekket kontroll over egne data og hva som er gjenstand for innsyn, samt at det er vanskelig å holde oversikt over hva opplysningene brukes til. Mistanke om misbruk er i mange tilfeller vanskelig og bevise. Enkelte bedrifter har brukt innsamlede data til å bygge opp saker mot tillitsvalgte og andre personer som de ikke liker.

Mistanke om misbruk er vanskelig å bevise!

Bedriftenes iver etter å innføre slike overvåkningssystemer samt deres motvilje til å involvere de tillitsvalgte har ført til økt konfliktnivå i bedriftene. I mangel på et regulerende lovverk har det for de tillitsvalgte vært en vanskelig kamp å kjempe, og i enkelte tilfeller har dette gått over streken med en systematisk trakassering av tillitsvalgte. Tilliten mellom ledelse og ansatte har i flere bedrifter blitt svekket, med dårligere bevegelsesfrihet og mindre selvstendighet. At disse systemene skal resultere i en rasjonell og effektiv drift kan vise seg å hvile mye mer på forhåpninger enn realiteter.

For å kunne praktisere et overvåkningsregime i en bedrift krever lovverket at overvåker skal begrunne overvåkningen i et eller flere bestemte formål. Det bedriftene har rapportert inn som deres viktigste formål er rasjonalisering og effektivisering, dokumentasjon av arbeidet, regeloverholdelse (skatte- og bedriftsmessige) og personellsikkerhet. Som vi ser ut i fra dette er det fullt mulig, med loven i hånd, å overvåke den ansatte på nesten hva det skal være.

På konferansen om feltteknologi var forskere og jurister samt deltakerne fra LO, Høyre, Ap, Arbeidstilsynet og Datatilsynet alle enige på dette området; ***«Lovverket på dette området er langt i fra tilstrekkelig og må forbedres!»*** Dette er spesielt viktig med hensynet til arbeidstakernes personvern og trivsel.

Å endre lovverket på dette området vil ta lang tid. Det skal gjennom komiteer, høringer og NOUer før det kan settes ut i livet av Stortinget. Dette kan ta år. Hva vi får av lovverk på andre siden er vanskelig å si. Men i mellomtiden vil sannsynligvis mange flere bedrifter ha innført overvåkning av sine ansatte. Rogaland Elektromontørforening vil derfor, allerede til neste års tarifforhandlinger kjempe for en bestemmelse i vår tariffavtale, Landsoverenskomsten, som tar mål av seg å regulere overvåkning av ansatte. Vi tenker da på en avtale plikt mellom klubb og bedrift samt et samtykke fra den ansatte før overvåkning kan innføres.

Vi vil kjempe for å få reguleringer av overvåkning inn i tariffavtalen

Rapporten om overvåkning i arbeidslivet ble lagt frem i august. Henning Solhaug fra EL & IT Forbundet har vært sentral i dette arbeidet.
Foto: Geir Ove Bernhoff

De tillitsvalgte ute i våre bedrifter må også være aktive i dette arbeidet. Norsk produktivitet ligger på topp i verden. Det betyr dermed ikke at de norske arbeidstakerne løper fortest, men at de arbeider på en effektiv og rasjonell måte, og med høy faglig kompetanse. Innføring av et overvåkningsregime vil mest sannsynlig ikke føre til høyere produktivitet, da dette har vist seg å gå ut over både trivsel, kreativitet og selvstendighet. Alle disse faktorene tilsier derimot at produktiviteten vil gå ned. Det er gjennom kunnskap og samarbeid en bedrift vokser. Dette er noe de tillitsvalgte bør ta med seg i arbeidet for en bedre bedrift.

Landstariffkonferansen Bergen 2013

I 2014 skal vår tariffavtale «Landsoverenskomsten» reforhandles. Før EL & IT Forbundet kan starte disse forhandlingene må vi utarbeide tariffkrav som vi ønsker å fremme i det kommende oppgjøret. Måten dette gjøres på er at våre klubber sender i forslag på krav til fagforeningen. Fagforeningen behandler så disse forslagene i styret for så å sende dem videre til EL & IT Forbundets innstillingsutvalg. Dette utvalget forbereder forslagene til landstariffkonferansen. Landstariffkonferansen avgjør så hvilket av disse forslagene som skal oversendes som krav til kommende tariffoppgjør.

Rogaland Elektromontørforening skal sende 12 representanter til Landstariffkonferansen i Bergen. Samleskinnen har spurt representantene om hvordan de har forberedt seg til tariffoppgjøret, hvilke tema/forslag som de mener fortjener oppmerksomhet på konferansen og hvilke krav de mener må bli innfridd, og til slutt hva de forventer av konferansen. Her er svarene vi fikk i fra 6 av representantene:

John Helge Kallevik, organisasjonssekretær

Tariffprosessen:
Tariffoppgjøret 2014 nærmer seg raskt. Forberedelsene har vært som normalt. Som organisasjonssekretær har oppga-

John Helge Kallevik

ven vært å sende ut invitasjon til møter for tillitsvalgte og invitert til å komme med forslag til oppgjøret. Det har også vært informert om på kurser og til og med til elevene i elektroklassene på en del videregående skoler.

Tema og krav:
Ser av programmet at det er satt av tid til blant annet sosial dumping. Leser en i protokoller fra gamle dager så er temaet omtalt. For meg er dette et tema som er viktig å ha god politikk på. Viktig å holde seg orientert om hva som skjer i nærområdet og i hele Europa. Det er utrolig viktig at vi i EL & IT Forbundet har som mål at alle elektrikere som arbeider i Norge har Landsoverenskomstens verdi å forholde seg til. Også at vi har en holdning at alle er likeverdige uansett hvor innleide og egne ansatte elektrikerne kommer fra så skal det være Landsoverenskomsten som gjelder. Så målet må være å få allmenngjort tariffavtalen. I tillegg må vi organisere alle og kreve tariffavtalen gjort gjeldende. Det er også viktig at det tas inn lærlinger i bedriftene. Vi må arbeide hardt for dette og at ikke "billig utenlandsk arbeidskraft" skal være billigere enn å ta inn lærlinger.

Krav som må bli innfridd i tariffoppgjøret 2014?
Ved forrige Landstariffkonferanse hadde vi tatt mål av oss å få igjennom 14 – 28 for medlemmene som arbeider offshore. Kravet ble innfridd. Ved oppgjøret i 2014 vil det for meg være viktig at vi får utjevnet forskjellene mellom topp og bunnen ved å få hevet grunnlønna fra 186,95 og opp til snittlønna i bransjen, landet over. I tillegg er det viktig å fortsatt arbeide for at medlemmer som reiser etter LOK § 9 får bedre vilkår med bedre arbeidstidsordninger. Betalt for reise og matpauser slik at fritida tas ut i det enkeltes medlems hjem enn på brakka på anlegget. I tillegg at vi får forbedra brakkestandarden.

Forventninger til Landstariffkonferansen i Bergen:
Jeg forventer at vi i fellesskap blir enige om gode prioriteringer medlemmene stiller seg bak. Med EL & IT Forbundets gode tariffprosesser har jeg god tro på at konferansen meisler ut en god politikk til beste for medlemmene.

Regner med at det ikke er de store uenighetene som skal klare å splitte oss.

Vi har god tradisjon for å komme samlende ut fra Landstariffkonferansene og få til et godt tariffoppgjør i 2014.

Svenn Åge Johnsen

Svenn Åge Johnsen, Apply TB

Hvordan har forberedelsene til tariffoppgjøret vært fra ditt ståsted?
Har deltatt på tariffkonferansen, behandlet fagforeningen sine forslag i installasjonsutvalget/oljeutvalget lokalt samt i styret i fagforeningen. Så nå gjenstår det å sette seg inn i det endelige forslagshefte i forkant av konferansen.

Er det tema / krav som du mener fortjener spesiell oppmerksomhet på konferansen?
Synes forslaget om elektronisk overvåking må få en spesiell oppmerksomhet. Dette er et nytt forslag, som blir veldig viktig når man ser på utviklingen innen overvåkning. Gjør vi ikke noe ved dette oppgjøret, tror jeg de tillitsvalgte får store utfordringer med å stå imot innføring av dette utstyret

Hvilket krav mener du må bli innfridd i tariffoppgjøret 2014?
En ny "teknisk justering" av 3A tatt fra 3E. Dette er viktig i kampen mot sosial dumping, og en viktig faktor i arbeid med allmenngjøring av avtalen vår.

Hva forventer du av konferansen?
Jeg forventer en god konferanse, hvor de rettferdig demokratiske spillereglen gjøres gjeldene.

Geir Ove Bernhoff

Geir Ove Bernhoff, Caverion Stavanger

1. Hvordan har forberedelsene til tariffoppgjøret vært fra ditt ståsted?
Forberedelsene startet i Caverionklubben, hvor klubbstyret utformet og behandlet 9 forslag som ble videresendt til Rogaland Elektromontørforening. Videre har jeg deltatt behandlingen av alle innkomne forslag i installasjonsutvalget og i fagforeningsstyrte.

2. Er det tema / krav som du mener fortjener spesiell oppmerksomhet på konferansen?
Jeg mener at arbeidet med å få inn bestemmelser som kan regulere den omfattende elektroniske overvåkningen som det i disse tider innføres i våre bedrif-

ter bør prioriteres høyt på konferansen. Det er også viktig å arbeide for bedre bestemmelser for å hindre sosial dumping.

3. Hvilket krav mener du må bli innfridd i tariffoppgjøret 2014?
Forslaget om regulering av overvåking, heving av grunnlønnen §3A og bedre vilkår for reisepersonell er forslag jeg mener bør innfris. Et forslag som jeg også mener er viktig er å få på plass er pensjonsrettighetene til tillitsvalgte og medlemmer som tar på seg verv i forbundet. Når en tillitsvalgt eller et medlem påtar seg verv i forbundet opplever flere av dem at bedriften som de er ansatt i ikke betaler inn pensjon for de timene de har tjenestefri fra bedriften. Dette kan for mange dreie seg om store summer. Det kan ikke være slik at en person som arbeider for felleskapet skal tape på dette nå vedkommende blir pensjonist.

4. Hva forventer du av konferansen?
Jeg forventer en god prosess hvor vi greier å forene oss om et bra forslag som alle medlemmene kan stå bak.

Øivind Wallentinsen

Øivind Wallentinsen, leder

Landstariffkonferansen i Bergen nærmer seg, og med dette tariffoppgjøret 2014. Tre saker jeg vil trekke frem som bør få stor oppmerksomhet på konferansen og deretter i forhandlingene til våren.

Jeg mener at konferansen må sette fokus på elektronisk overvåkning og registrering. Det er på høy tid at vi får bedre bestemmelser som regulerer dette inn i overenskomsten. Utfra de sakene som har vært den senere tid mener jeg vi må ta tilbake medbestemmelsen og kontrollen på dette feltet. Det har over tid vært et område som vi ikke har vært prioritert.

Neste sak er kampen mot sosial dumping. Ett virkemiddel i denne kampen vil være å sette opp satsen i §3A. Dette vil blokkere for "kreative" løsninger i den enkelte bedrifts §3E avtale. At satsen nærmer seg det som blir utbetalt i lønn vil også være positivt hvis vi kommer i en situasjon der vi kan få allmenngjort Landsoverenskomsten.

Den siste saken jeg vil omtale er bedre rotasjoner for de som kommer inn under §9 i Landsoverenskomsten (LOK), altså de som ikke har nattkvarter i eget hjem. Det er fortsatt et stykke igjen før vi kan si vi har bestemmelser i overenskomsten som gjør at tillitsvalgte har tilstrekkelig med "verktøy" for å kunne få til gode rotasjonsordninger. Det gjøres fortsatt avtale om bruk av både 12-9 og 11-10 rotasjoner, noe som burde vært historie for lenge siden. Et annet element som har dukket opp i seinere tid er at det gjøres rotasjonsavtaler som er enda dårligere for personell som kommer fra utlandet. Vi må få bestemmelser som setter en klar og tydelig stopper for en slik utvikling.

Jeg mener tariffoppgjøret i 2014 må forhandles forbundsvist og jeg mener de 3 sakene jeg har nevnt må være blant de prioriterte.

Leif-Egil Thorsen

Leif-Egil Thorsen, Aker Solutions MMO as

I Aker har vi bedt medlemmene om å sende inn forslag til krav. Vi har behandlet forslag i klubbavdelingene og i hoved klubben EIT klubben MMO. Forslag er sendt inn til fagforeningene for videre behandling. Jeg sitter selv i Oljeutvalget og styret i fagforeningen i Rogaland, og har fått deltatt i behandlingen frem mot innsendelse av kravene til EL&IT.

Jeg mener det er viktig å gjøre LOKèn motstandsdyktig mot innføring av sosial dumping.

Vi ser i dag at noen bedrifter betaler så vidt over LOK § 3A lønn til sine ansatte, noe som ikke passer kostnadsnivået her i Norge. Vi må derfor heve grunnlaget LOK § 3 A, men uten at dette går ut over beregningsgrunnlaget til offshorelønna denne gangen.

Grunnet sterkt press på tillitsvalgte og tendens til feil utvikling når det gjelder arbeidstids-ordninger på land, blir det derfor spesielt viktig nå med forbedringer innenfor LOK § 9. Det er også denne gang mange spennende temaer og forslag til krav til oppgjøret i 2014.

Jeg har vert så heldig å få deltatt på flere LTKèr, og det har vert like spennende hver gang.

Jeg gleder meg til å få delta i Bergen for første gang, og regner med at den gjengen lager en god konferanse, og at deltakerne sørger for at vi kan huske konferansen med glede :-)

Alf Egil Jørgensen

Alf Jørgensen, nestleder i EL & IT klubben MMO

Det har for meg som ny i forbundet vært interessant å få være med på prosessen med å fremme forslag til landstariffkonferansen.

Hadde før prosessen startet ingen anelse om hvor mye arbeid som blir lagt ned i dette fra klubbene og foreningen.

For meg er det viktig at arbeidet mot sosial dumping blir et prioritert tema på konferansen, en annen sak som opptar meg er rotasjoner på landanlegg og bedring av fasilitetene for de som arbeider på disse. Håper derfor at dette er krav som delegatene på konferansen kan enes om, slik at vi får tyngde bak krava.

Så jeg mener at krav om kraftig økning av 3A lønn og krav som bedrer forholdene for de som er borte fra hjemmet må innfris tariffoppgjøret i 2014

Roar Gjesdal, Cofely Fabricom

Kommentar til forslag nr.30

§ 7 Offshoreavtalen.
Uregelmessige oppholdsperioder.

På grunn av tiltakende problemer med køykapasitet offshore så kommer hyppigheten av disse offshoreturene til å øke. Disse turene går ut over forutsigbarheten til den enkelte og det blir vanskelig å planlegge familieliv, videreutdanning, fritidsaktiviteter og andre ting som skal foregå når en er hjemme på avspasering.

Hvis en ikke får gjennomslag for det forslaget som foreligger så kan det kanskje være aktuelt å øke det tillegget som allerede foreligger.

Dette for å gjøre det så lite attraktivt som mulig for bedriftene å sende personell ut på uspesifiserte turer.

Rogalands delegasjon på landstariffkonferansen i 2011.

Landstariffkonferansen i Trondheim 2011..

Å endre en tariffavtale...

Av: Geir Ove Bernhoff

Krav og endringer til vår tariffavtale skjer gjennom og grundig og demokratisk prosess. Styret i Rogaland Elektromontørforening ønsker å gi deg som medlem et innblikk i denne prosessen. Dette gjør vi ved å følge et forslag fra det blir unnfanget til det har blitt en del av tariffavtalen.

Vår tariffavtale, «Landsoverenskomsten», har en varighet på 2 år. Det betyr at avtalen reforhandles hvert andre år. Neste forhandlinger skjer i april 2014, og skal være ferdig innen 1. mai samme år. Prosessen starter ved at EL & IT Forbundet sentralt sender ut et varsel om kommende forhandlinger med ønsker om innkomne forslag i fra distrikter og fagforeninger. Fagforeningen sender så disse ønskene videre ut til klubbene med en forslagsfrist.

Forslaget vi har valgt å følge ble innsendt fra Caverionklubben i Stavanger. Problemstillingen forslaget oppsto i fra er den elektroniske overvåkningen som bedriftene nå innfører i stor skala i våre bedrifter. Dette har ført til store konflikter og misnøye. Problemet er en manglende vilje fra bedriftene til å involvere de tillitsvalgte i prosessen samt et dårlig lovverk som gir liten beskyttelse av de ansattes personvern.

Forslaget ble utformet av klubbleder og lagt frem for klubbstyret i Caverionklubben. Styret tilsluttet seg forslaget som da ble videresendt til Rogaland Elektromontørforening. Det opprinnelige forslaget var som følger:

Innføring av elektronisk overvåkning i bedriften

Bedriften kan ikke innføre elektronisk overvåkning av bedriftens biler eller annet personlig utstyr før det foreligger en avtale mellom klubb og bedrift. Videre må det innhentes samtykke fra de personene som blir omfattet av overvåkningen før overvåkningen kan innføres.
Før en ordning med overvåkning av personell kan avtales, skal bedriften og de tillitsvalgte diskutere andre mulig alternativer.

Avtalen skal minimum inneholde:
- *Formålet med overvåkningen*
- *Overvåkningens varighet*
- *Hvilket personell som skal overvåkes*
- *Hvilke data som skal lagres*
- *Hvordan innsamlet data skal lagres*
- *Hvor lenge data skal lagres*
- *Hvordan innsamlet data skal brukes*
- *Maskering av data som ikke angår formålet med overvåkningen*
- *Hvem som har tilgang til innsamlet data inkludert tillitsvalgt*
- *Tilgang til for den overvåkede på personlige innsam-*

lede data
- *Forbud mot innsyn for tredjepart (bortsett fra likningsmyndigheter ved dokumentasjon i forhold til privat bruk av bedriftens biler)*
- *Samtykke fra overvåket personell*
- *Klagerett for overvåket personell*
- *Taushetserklæring for personell med tilgang til innsamlet data*
- *Konsekvenser ved misbruk av innsamlet data*
- *Jevnlig evaluering av ordningen*

Avtalen må inneholde muligheter for utvidelse ved fremtidige nye overvåkningsmetoder.

Forslaget ble først behandlet av installasjons og oljeutvalget i fagforeningen som igjen sendte sin innstilling til fagforeningsstyrte. Her ble det diskuter hvorvidt det var fornuftig å ta med strekpunktene i forslaget, da enkelte mente at vår forhandlingsmotpart, Norsk Teknologi, sannsynligvis kom til å plukke ut de minst «farlige» av strekpunktene og forkaste resten.

Utvalgene sendte over forslaget til styret med strekpunktene, men føyde ordet «registering» til forslaget, slik at forslaget omtaler «overvåkning/registreing….. «.

Under styrets behandling av forslaget ble strekpunktene strøket før det ble oversendt til Landstariffkonferansen. Forslaget ble da som følger:

Bedriften kan ikke innføre elektronisk registrering/overvåkning av bedriftens biler eller annet personlig utstyr før det foreligger en avtale mellom klubb og bedrift. Videre må det innhentes personlig samtykke fra de personene som blir omfattet av registrering/overvåkningen før registrering/overvåkningen kan innføres.

Før en ordning med registrering/overvåkning av personell kan avtales, skal bedriften og de tillitsvalgte diskutere andre mulig alternativer.

Forslaget skal nå behandles på forbundets Landstariffkonferanse som avholdes i Bergen den 21. til 24. oktober. Rogaland Elektromontørforening møter med 12 representanter som skal kjempe for vårt forslag på Landstariffkonferansen. Det har blitt sendt inn 463 forslag fra hele landet til konferansen. Det sier seg selv at vi ikke kan fremme 463 krav ovenfor Norsk Teknologi. På konferansen vil derfor hvert distrikt og fagforening kjempe for å få sine forslag igjennom til det endelige kravsdokumentet.

Hvordan dette går vet vi ikke i skrivende stund. Men følg med på den spennende fortsettelsen i neste nummer av Samleskinnen!

Foreløpig innkalling til halvårsmøtet i Rogaland Elektromontørforening 2013

Halvårsmøte i Rogaland Elektromontørforening vil bli avholdt den 21. november i Stavanger.

Foreløpig saksliste

1. Godkjenning av møteinnkalling
2. Konstituering
3. Innkomne forslag
4. Tariffoppgjøret 2014
5. Tema: er pr. Dato ikke fastsatt.
6. Saker til representantskapet i EL & IT forbundet distrikt Rogaland
7. Budsjett for 2014
8. Avslutning

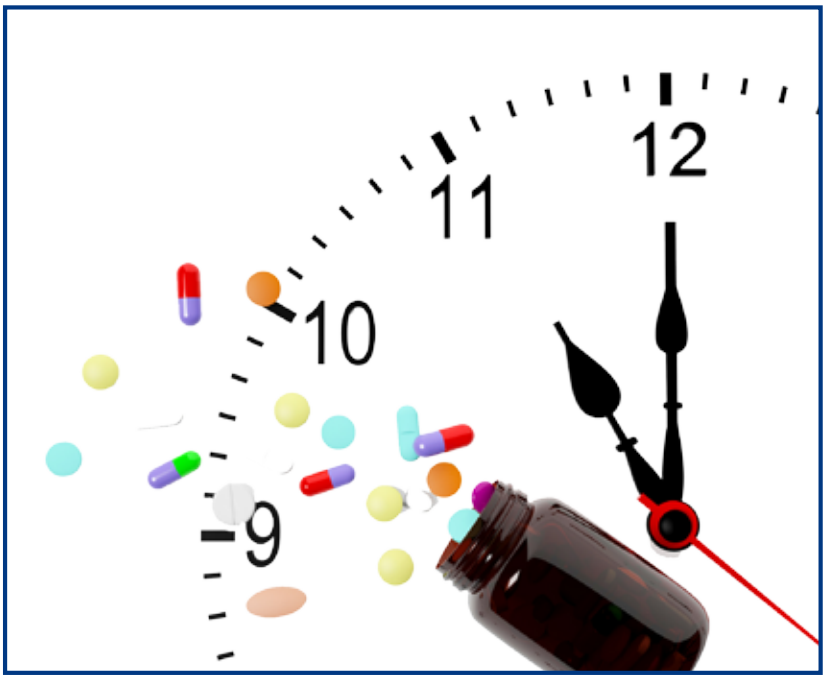
Forslag til halvårsmøtet sendes til Rogaland Elektromontørforening, Lagårdsv. 124, 4011 Stavanger, e-post: **firmapost@rele.no** eller faks 51 84 04 80.
Forslagsfristen er 17. oktober 2013 kl. 12.00

Sykefravær sett fra direktørstolen

Av: Kai Otto Helmersen, Geir Gjerstad og Eystein Garberg

Bravida Norge sine direktører lar seg inspirere av det svenske arbeidslivet. Høy arbeidsledighet skremmer tydeligvis ikke. Det norske arbeidslivet, som også sysselsetter en stor del av de som ikke lenger får jobb i Sverige, må nå se på svenske løsninger for å få bukt med et sykefravær som har vært relativt stabilt de siste 40 årene.

Avtalen om inkluderende arbeidsliv er bare tull, i følge Bravidas ledelse. Vi som er ansatte og tillitsvalgte i Bravida har en annen oppfatning av både virkeligheten og årsakssammenhengene, enn våre direktører.



Forrige uke kom Bravidas regionsdirektør Tore Bakke med en rekke utspill i media, om sykefravær, IA-avtalen og sykelønnsordningen. Som tillitsvalgte i Bravida kan vi ikke akseptere at en regionsdirektør skal få spre et så feilaktig bilde av sykefraværssituasjonen, verken i Bravida spesielt eller det norske arbeidslivet generelt.

Bravida sa i mars 2011 opp IA-avtalen samme år som den fylte 10 år, for så å framstille dette over en dobbeltside i Aftenposten og Dagens Næringsliv som et modig grep. I høst skal avtalen reforhandles, og da kommer utspillet som antyder at sykefraværet gikk ned fordi vi sa opp IA-avtalen. Vi tror ikke at disse utspillene kommer på tilfeldige tidspunkt. Bravida sentralt viser en svært negativ holdning til IA-avtalen og dens mål. Et inkluderende arbeidsliv handler om flere ting; redusere sykefraværet, både kort- og langtid, øke andelen med redusert arbeidsevne i arbeidslivet, samt økte yrkesaktiviteten for eldre arbeidstakere. Det ser ut til at Bravida i hovedsak er interessert i å gjøre noe med det som gir dem kortsiktig økonomisk gevinst, nemlig egenmeldt sykefravær. Samtidig har bedriften vist minimal vilje og evne til å følge opp arbeidsgiveransvaret når det gjelder tilrettelegging og oppfølging av de langtidssyke. I stedet bruker Tore Bakke media til å rope på straff.

Det er verdt å merke seg årsaken til at det sentrale arbeidsmiljøutvalget (SAMU) i Bravida i september 2010 besluttet å si opp IA avtalen: Bedriften er ikke i stand til å forvalte avtalen! Da Bravida fortsatt var en IA-bedrift var det ingen som jobbet aktivt med avtalens intensjoner. Det er opplagt at en avtale i seg selv ikke gir resultater – den må

forvaltes og følges opp. De tillitsvalgte i SAMU har i lang tid etterspurt oppfølging av folk som er syke. Den siste tiden har Bravida gjort dette gjennom det såkalte "sykefraværsprosjektet". Det ser vi nå positive resultater av, og vi får bekreftet at det å se og følge opp hver enkelt medarbeider er nødvendig.

Mange av de ansatte som var på topp 200 listen i sykefraværstatistikken har nå sluttet i bedriften

En annen årsak til at sykefraværet har gått ned, er at mange av de ansatte som var på "topp 200" lista nå har sluttet. Dette er noe av det paradoksale med å benytte sykefraværsprosent som et måltall: du oppnår den samme reduksjonen uansett om den syke ekskluderes (sies opp/utstøtes) eller inkluderes (blir frisk/tilrettelegging). I stedet for å måle en fraværsprosent er det kanskje mer nyttig å finne ut hvordan arbeidsmiljøet er?

Tillitsvalgte ønsker nå at Bravida kan utvide arbeidet de har startet, og vi foreslår:1)Fokusere på forebygging, slik at vi unngår sykefravær p.g.a. belastningsskader. 2)Følge opp de langtidssykemeldte slik at de ikke støtes ut av arbeidslivet. 3) Tilrettelegge for de som har behov for det, p.g.a. redusert arbeidsevne eller alder.

Enkelte gir inntrykk av at sykefraværet i Norge er alarmerende høyt, og at det må iverksettes tiltak for å stoppe utviklingen. Sannheten er at sykefraværet har vært stabilt (mellom 6-7 %) siden starten av 70-tallet, og at det i et sunt arbeidsliv er behov for noe fravær. Det klages på at mange er uføre, men hvis disse skal komme tilbake i arbeidslivet må vi regne med noe økt fravær. Totalregnskapet (mindre uførhet, mer fravær) vil nok slå positivt ut som samfunnet, og ikke minst for den enkelte. Vi burde vært stolte av at vi i Norge klarer å inkluderer flere i arbeidslivet her enn ute i Europa, og at vi har en Velferdsstat som gir oss råd til å være syke når det trengs.

Blir man friskere av å miste sykelønna?

Tore Bakke stadfester hva slags folk Bravida ønsker: *"det er stabile og gode medarbeidere som er borte en gang i livet eller en gang i løpet av et år".*

De av oss som ikke er så stabile og gode, skal altså straffes økonomisk dersom vi er syke og ikke i stand til å gå på jobben. Blir man friskere av å miste sykelønna? Er det positivt for arbeidsmiljøet at syke folk presser seg til å gå på jobb? Er det god helsepolitikk at folk skal gå på jobb og smitte andre i stedet for å holde senga?

Hvorfor må arbeiderne fratas lønn for å motiveres til å gjøre en god jobb, mens sjefene motiveres av høy bonus og lønn?

Direktører har sannsynligvis økonomi til å avstå lønn for noen dager, men for arbeidsfolk flest vil dette merkes. Hvorfor skal det alltid være slik at arbeidere må fratas lønn for å motiveres til å gjøre en god jobb, mens sjefene motiveres av høy lønn og fete bonuser? Å innføre karensdager (du får ikke betalt for de første dagene du er syk), er å gå 35 år tilbake i tid. Kort sagt en gammeldags ordning. Før 1978 var det bare høyere funksjonærer som hadde full lønn fra første sykedag. I stedet for å straffe fravær, burde man heller lagt opp til at folk trives så godt på jobben at det i seg selv er grunn nok til å komme fort tilbake. I sykefraværsprosjektet kom det fram en klar sammenheng mellom hvordan ledelsen i en avdeling fungerer, hvordan trivselen er og fraværet. Medarbeidertilfredshetsundersøkelsen i 2012 stadfester dette.

Ordningen de har innført i Mandal kommune, hvor de har mulighet til å bruke 365 egenmeldingsdager i året, men allikevel har rekordlavt fravær, underbygger en annen tolkning av hva som er løsningen på sykefravær, og den står i sterk kontrast til mistillit og straff.

Men denne typen tiltak finnes det liten tro på i direktørsjiktet i Bravida. Der er det den svenske modellen som lokker. Å sammenlikne sykefravær i Norge og Sverige uten nærmere analyse, er som å sammenlikne epler og pærer. Store grupper av de som i Norge er i jobb, men til tider sykemeldt er i helt andre statistikker i Sverige, fordi der er de utenfor arbeidslivet. Er det dette arbeidslivet Bravida egentlig ønsker seg, hvor kun de friske og raske, de som er syke "en gang i livet eller til nød en gang i året", skal kunne være i jobb?

Nordmenn går oftere på jobb enn svenskene ved sykdom

Av: Geir Ove Bernhoff

Mange mener at ved å straffe arbeidstakere med karensdager og andre reduserte ytelser under sykefravær vil flere velge å gå på jobb. Dette stemmer ikke i følge nyere svensk/norsk forskning på dette området.

Forskningsrapporten «Sosiale årsaker til sykefravær» konkluderer med at nordmenn er mye flinkere til å gå på jobb når de er syke enn det svenskene er. Dette til tross for et mye strengere sykemeldingsregime i Sverige enn i Norge.

Norske politikere, spesielt blant de borgerlige, har i lengre tid synes at vår sykelønnsordning er for dyr og ønsker å stramme inn. Ja, vi har sågar opplevd politikere som mener at den norske sykelønnsordningen er sløvende på arbeidsmoralen og at det er et system som store deler av arbeidsstyrken misbruker.

Forskningsprosjektet, som er et samarbeid mellom Høyskolen i Lillehammer og Universitet i Stockholm gjør disse påstandene til skamme. Nordmenn har en langt høyere moral når det kommer til sykefravær enn svenskene. Det eneste punktet svenskene skårer høyere enn nordmenn på er at de ikke hadde råd til å være sykemeldt. På dette punktet svaret 4 % av de spurte nordmennene at de ikke hadde råd til å være sykemeldt, mens i svenskenes svar lå dette på 36 %. Et klart utslag av økonomiske avstraffelser ved sykdom.

Det er allikevel registret et totalt høyere sykefravær i Norge enn i Sverige. Disse sykefravær –nivåene kan vanskelig stilles opp på siden av hverandre pga. forskjellige forutsetninger. I Sverige risikere mange svensker å miste sykepengene etter 150 dager. Selv om de fortsatt er syke, blir de tatt ut av sykefraværsstatistikkene. I Norge har vi en mye høyere sysselsetning enn i Sverige, noe som betyr at de ti siste prosentene som har kommet inn på arbeidsmarkedet er mer syke enn snittet (kroniske lidelser, bevegelseshemmede, psykiske lidelser etc.).

Vi kan derfor konkludere med at avstraffelser fungerer dårlig på arbeidsmoralen, og at det ikke vil hjelpe særlig på sykefraværnivået. Et intelligent samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgivere er veien å gå, hvor alle i felleskap tar ansvar for sykefraværet. I Norge kaller vi dette inkluderende arbeidsliv!

Generasjonsskifte i Rogaland Elektromontørforening

Av: Geir Ove Bernhoff

Torsdag den 26. september gikk vår alles kjære kontormedarbeider Anne Marie Haug Moen av med pensjon, etter 30 års tjeneste i fagforeningen. Hennes erstatter blir Olga Kozlova, som siden 29. juni i år har gått i opplæring hos Anne Marie.

Anne Marie går av med pensjon etter 30 års tjeneste i fagforeningen.

Anne Maries overgang til pensjonsalderen ble feiret med smørbrød, kake og blomster i fagforeningens lokaler. I denne anledning overrakte Rogaland Elektromontørforening et reisegavekort som hun kan benytte i sin velfortjente pensjonist tilværelse.

Den 1. september 1983 startet Anne Marie sin karriere i fagforeningen, som den gang het NEKF. Vi hadde på den tiden kontorlokaler i Folkets Hus Stavanger. Hun jobbet da sammen med Ingvald Hein som var fagforeningens forretningsfører. På denne tiden var vi 489 medlemmer i fagforeningen og alt arbeid gikk manuelt, med manuelle medlemskartotek og skrivemaskin med kulehode. Til sammenlikning har fagforeningen i dag 1814 medlemmer.

Anne Marie har gjennom sin karriere jobbet sammen med mange fagforeningsledere. Hun startet sammen med Sverre Larsen, deretter Trond Løining, Geir Eliassen, Terje Monsen, Kai Christoffersen og nå til slutt sammen men Øivind Wallentinsen.

I 1995 flyttet fagforeningen inn i eget hus på Lagårdsveien 24. Dette ble en brå overgang for Anne Marie, som var vant til det sosiale livet sammen med de andre fagforeningene på Folkets Hus. «Men», sier Anne Marie, «jobben har vært veldig kjekk og varierende, og med hyggelige medarbeidere og besøkende, slik at dette har veid opp».

Anne Marie, som har vært vår «mor» og «vaktmester» gjennom 30 år, gleder seg til pensjonisttilværelsen. Hun mener selv at hun har mer en nok å ta seg til som pensjonist, med ektemann, barnebarn og hytte på Ombo, samtidig som hun er veldig glad i å reise.
Vi vil alle savne Anne Marie. Hun har vært en stor ressurs for oss, både sosialt og faglig gjennom 30 år. Fagforeningen ønsker henne lykke til i hennes nye pensjonisttilværelse.

Olga Kozlova som nå har overtatt etter Anne Marie, kom fra Sant Petersburg i Russland til Norge som 16 åring. Olga, som er ei trivelig jente, er i dag 26 år og har bachelor i økonomi og administrasjon fra universitetet i Agder. Hun trives veldig godt på vårt kontor, og mener at hun er blitt godt mottatt av fagforeningen. «Det fremdeles er mye å lære», mener hun, og at hun har store sko å fylle etter Anne Marie. Vi tror at Olga kommer til å mestre denne jobben veldig bra.

Olga Kozlova overtar etter Anne Marie Haug Moen.

Medlemstallet øker i Rogaland Elektromontørforening, men det er mer å gå på!

Av: Øivind Wallentinsen, Leif-Egil Thorsen og Geir Ove Bernhoff

Fagforeningen har nå passert 1800 medlemmer. Medlemsutviklingene er positiv og medlemmene har gjort en god jobb for å verve nye medlemmer. Det er fortsatt et stort potensial slik at det er viktig at alle bidrar til å verve enda flere. Hvis alle medlemmene tar på seg oppgaven med å spørre arbeidstakere, som ikke er medlem, om de vil være med i fagforeningen så kommer vi ett godt stykke på vei.
Det er viktig at alle får tilbud om å bli medlem.

Pågående vervekampanje i Rogaland Elektromontørforening.
Vi vil minne om pågående kampanje. Nye lærlinger er begynt i de fleste bedrifter og dere må gjøre en jobb for å verve de som medlemmer. Lærlingene har, som montørene, mange fordeler med å være medlem i fagforeningen. Spesielt for lærlingene er at de betaler 1,9% av brutto lønn i kontingent, forsikringene får de på "kjøpet" mens de er lærlinger.

Innholdet i fagforeningens vervekampanje:
Det loddes ut 1 stk. Ipad, blant ververne, pr. 100 nyinnmeldt. Ververne får 1 lodd pr medlem de har vervet innenfor perioden.

Det trekkes 1 reisegavekort à kr. 10.000,- på julemøtene i Stavanger og Haugesund. De ververne som deltar i trekningen er de som har vervet nye medlemmer i perioden mellom julemøtene (fra det ene året til det andre). Ververne blir inndelt i forhold til hvor de kan møte /hører til. Ververne får ett lodd pr. nye medlem de har verva i perioden.

Styrets medlemmer og varamedlemmer samt fast ansatte deltar ikke i trekningene.

Verving, I-pad vinnere

Arbeidsutvalget i Rogaland Elektromontørforening hadde den glede av å foreta trekning
av 2. stk. I-pader før sommeren. Dette grunnet vervekampanjen som pågår i foreningen.

Det var frem til juni kommet til over 200 nye medlemmer, så da ble det hele 2. trekninger. Det ble en ren storeslem for ververe i Aker Solutions MMO, da begge vinnerne kom derfra.
To glade ververe «Kjetil Tønnesen og Ane Lie Reikerås», ble overrakt sine vervepremier i Aker Solutions nye lokaler på Jåttå.

To glade ververe «Kjetil Tønnesen og Ane Lie Reikerås»
Foto: Leif-Egil Thorsen

Caverionklubben
Den 1. juni i år byttet YIT navn til Caverion. Navnebyttet har ingen praktisk betydning for oss ansatte, da navnebyttet kun er foretatt på grunnlag av at YIT konsernet ønsket å dele opp konsernet i 2 bedriftssegmenter. Installasjonsdelen av YIT ble Caverion, mens eiendomsutviklingsdelen forsetter under navnet YIT.

Men nok om det. Caverionklubben har også kjørt sin egen vervekampanje innad i klubben. Målet vårt var å øke medlemsantallet til over 100 medlemmer. Klubbstyret vedtok derfor å arrangere en klubbfest når vi passerte 100 medlemmer og å dele ut en I-pad til medlem nummer 100.

Lykkelig vinner av I-Pad som medlem nummer 100 i Caverion klubben. Foto: Geir Ove Bernhoff

Klubbfesten ble avholdt den 27. september på Harbour Cafe og Bowling. Da det ble vanskelig å avgjøre hvem som ble medlem nummer 100 (vi fikk 5-6 medlemmer i slengen), bestemte klubben seg for å foreta en trekkning av I-paden blant de siste 10 nye medlemmene. Den heldige vinneren av I-paden ble lærling Stian Mathisen.

Klubben delte også ut en vervepremie for beste verver. Denne trekningen stod mellom 2 kandidater. Her ble Torjus Kolnes uttrukket som den heldige vinneren av et AKG headsett. Torjus hadde vervet 6 nye medlemmer.

Rogaland Elektromontørforenings vervekampanje

Husk at også i år kjører fagforeningen sin vervekampanje! Premien er reisegavekort på kr. 10 000,-. Trekningen vil foregå på våre julemøter i Stavanger den 29. november og i Haugesund den 6. desember. Trekningen vil bli foretatt blant ververne nord og sør i fylket. Jo flere en har vervet desto større er vinnersjansen.

Så da er det bare å brette opp ermene å begynne å verve!

Oljeutvalgets aktivitetsuke!

Av John Helge Kallevik

I uke 38 ble det avholdt aktivitetsuke. Oljeutvalget i Rogaland var arrangør. Det ble invitert til grillfest og golf turnering på Bærheim.

Aktivitetsuka er en del av arbeidet til Oljeutvalget og det sentrale Olje- og anleggsutvalget driver. Målet er å komme rundt på arbeidsplasser for å treffe både organiserte og uorganiserte.

Oljeutvalget sin aktivitetsuke ble avholdt i uke 38. Det starta med Oljeutvalgsmøte for å legge de siste planene for arbeidsplassbesøk, golfturneringen og grillfesten.

Forbundssekretær Trond Løvstakken deltok under hele aktivitetsuken. Han deltok også på grillfesten. På grillfesten ble det servert hamburgere og pølser. Grillingen stod Alf Jørgensen for. Før grillfesten ble det avholdt golfturnering. Dessverre var det kun to deltakere i turneringen. Dette fordi det var en del forfall. Alle fremmøtte fikk også svinge golfkølle under kyndig instruksjon av dagens golfturneringsvinner Leif – Egil Thorsen.

Etter matservering ble det arrangert quiz som var laget av klubblederen i Swire Oilfield Services, Thomas Knudsen. Quiz tema var kultur, geografi, sport og tegneserier.

Arbeidsplassbesøk:

Onsdag og torsdag dro forbundssekretær Trond Løvstakken og organisasjonssekretær John Helge Kallevik på arbeidsplassbesøk. Først var vi på besøk i Swire Oilfield Services sitt nye bygg i Tananger. Her viste klubblederen oss rundt i verkstedet. Deretter besøkte vi, Aker Solutions MMO i Jåttåvågen og IKM Elektro på Sola.

Torsdagen reiste Trond Løvstakken og John Helge Kallevik til Ølen hvor de deltok på klubbstyret i Westcon. Her ble det diskutert arbeidstidsordninger for medlemmene. Et av prosjektene de har medlemmer er på Scarabeo 8 som ligger til havn i Tromsø. Klubbens mål er å få til en god 14 - 21 eller en 12 – 16 ordning på riggen. Riggen skal ligge rundt 30 dager i Tromsø.

Etterpå gikk turen til Kårstø hvor vi fikk hilst på medlemmer i Aibel, Bravida O&E, og Aibel Danmark. I tillegg var vi innom en tur til Helgevold Elektro sine medlemmer på Kårstø.

Dagen ble avsluttet med et møte med klubblederen i Apply Sørco, Erdogan Cayli. Da var temaet utfordringer med shutling offshore og arbeidstid offshore.

Vi var godt fornøyd med aktivitetsuka. Det er viktig å komme seg rundt til medlemmer og arbeidsplasser for å snakke med elektrikere og automatikere. Vi hadde med oss T – skjorter og andre profileringsartikler.

Oljeutvalget arrangerte en golfturnering under aktivitetsuka

Lærlingers fordeler med å organisere seg

Av: Svenn Åge Johnsen

Rogaland Fylke har til en hver tid ca. 500 lærlinger innenfor elektrofagene, og dette tallet har vært økende siden 2009. Flere søker også denne studieretningen hvis man legger Rogaland fylkeskommune sine tall til grunn. Av denne lærlingsmassen klarer fagforeningen å organisere ca. 1/3 eller ca. 200 lærlinger. Årsaken til at tallet ikke er høyere er nok mange, de er ikke blitt spurt, blir nektet, fortalt at det ikke gjelder dem, er ikke opplyst om fordelene osv.

Å være en organisert lærling i EL & IT Forbundet har sine fordelere på en rekke områder, alt fra avtaler i arbeidslivet til forsikringer og personlig fordeler.

Avtaler: Elektrolærlinger som er tilknyttet en tariffavtale har etter ordlyden i denne avtalen en rekke rettigheter som følge av tariffavtalen.

Blant annet:

- Oppsigelsesvern etter endt læretid. Har ikke lærlingen hørt noe fra bedriften om å avslutte ansettelsesforholdet en mnd. før lærekontraktens utløp, betraktes lærlingen som fast ansatt med ansiennitet fra læretidens begynnelse (LOK §2). **VIKTIG !**
- Lærlingen har rett til å bli værende i bedriften ved stryk på fagprøven. Dette er en viktig rettighet og forutsetning for at man er best rustet for et nytt forsøk.
- Tariffavtalen tar også for seg lønnspørsmål og regulering av disse. Det samme gjelder blant annet arbeidstid, overtid, ferie og permisjoner for lærlingen.
- Hovedavtalen mellom partene regulerer innflytelsen de tillitsvalgte har ovenfor lærlinger, her kan nevnes opprettelse av lærlingrepresentant, som er viktig for at lærlingen skal bli hørt i arbeidslivet.

Forsikringer: Som lærling for du gratis en del forsikringer som følge av å organisere seg:

- LO favørs reiseforsikring
- Grunnforsikring
- Kollektiv hjem
- Toppsikring

Se på www.lofavor. For innholdet i disse forsikringene. Men som sagt disse er gratis for lærlinger organisert i EL & IT

Personlig: Som organisert lærling vil du normalt være tilknyttet en klubb som vil jobbe og verne dine rettigheter. Du vil ikke bli stående alene i arbeidslivet, men være en del av en part i arbeidslivet med en reell makt. I tillegg har du en del personlige rettighet/muligheter som følger av ditt medlemskap

- Lo stipend. Rettighet til å søke etter 3 års medlemskap (søknadsfrist 15 mai. 3 års medlemskap ved søknadsfristen)
- EL & IT har egne el-bus midler det kan søkes om etter gitte kriterier
- Lo favør har flere personlige forsikring og sparetilbud, som for eksempel bedre renter på BSU, god bilforsikring for ungdom osv. (se www.lofavor).

Når man ser på noen av de nevnte fordelene man har ved å organisere seg som lærling, vil jeg samtidig avkrefte myten om at man ikke trenger å organisere seg lærling. De nevnte fordelene gjelder kun vis man går til det skrittet å organisere seg, ellers bortfaller dette, og man står tilbake som egne lykkes smed.

Lærlingemøter avholdt i Rogaland 2013

Av John Helge Kallevik og Egil W. Kristensen

Installasjonsutvalget i fagforeningen vedtok, som tidligere år, å invitere lærlingene til møter i hele fylket. Både organiserte og uorganiserte lærlinger var invitert til møtene. I tillegg ble også de tillitsvalgte i klubbene invitert til å delta på møtene. I år ble møtene avholdt i uke 37, fra 10. – 12. september. Det ble avholdt møter i Stavanger, Haugesund og Sauda.

Godt oppmøte i Haugesund

Invitasjonen til møtene ble i år som tidligere utsendt til alle tillitsvalgte i hele fagforeningen. I invitasjonen ble de tillitsvalgte oppfordret til at lærlingene inviterte lærlinger i andre bedrifter samt lærlinger fra samme skoleklasse ti å delta på møtene.

Møtene begynte kl. 16.00 og varte ca. 2 timer. Fagforeningen serverte pizza, brus og kaffe.

Følgende saker ble behandlet på alle møtene:
Gjennomføring av opplæringen i bedriftene, lærlingenes lønns- og arbeidsforhold i bedriftene i henhold til lov- og avtaleverk. Det ble også informert om forpliktelsene og ansvar for opplæringen

En god gjeng med lærlinger i Sauda.

underveis og ved avslutningen av læreforholdet. Videre ble det informert om medlemskapet i EL & IT Forbundet, hva fagforeningen og EL & IT Forbundet står for, og forsikringer knyttet til medlemskapet i EL & IT Forbundet.

Stavanger:
På møtet i Stavanger deltok fagforeningens organisasjonssekretærer John Helge Kallevik og Egil Willy Kristensen.

I tillegg deltok tillitsvalgte fra Apply TB as Avd. Stavanger og Rogaland Elektro as med henholdsvis Svenn Åge Johnsen og Kent- Erik Larsen.

I Stavanger ble møtet avholdt tirsdag den 10. september. Det ble som vanlig avholdt i fagforeningens lokaler i Lagårdsveien 124. Her møtte 6 lærlinger og 2 tillitsvalgte. 2 lærlinger fra Apply TB as avd. Stavanger, 2 lærlinger fra Bravida Norge as avd. Stavanger og 2 lærlinger fra Rogaland Elektro as. 4 av lærlingene var organiserte og 2 var uorganiserte.

De 2 uorganiserte meldte seg inn under møtet.

Haugesund:
Møtet i Haugesund ble avholdt i Kulturhuset Gamle Slakthuset. Her deltok organisasjonssekretær John Helge Kallevik.

Her deltok 16, av disse deltok lærlinger fra Apply TB Haugesund, Jatec og Caverion. Lilly Knarvik, tilsynsansvarlig og tillitsvalgt deltok fra Apply TB Haugesund.

Peder Ståle Hinderaker deltok fra opplæringskontoret. Han orienterte om opplæringskontorets oppgaver ovenfor lærlinger og bedrifter.

I tillegg orienterte fagforeningen om forhold til opplæringen i forhold til loven og i forhold til Landsoverenskomsten.

Som vanlig serverte Kafé Jensen oss gode pizzaboller.

Sauda:
I Sauda var det i år møte med lærlingene hos Ryfylke Elektro. Det deltok 6 lærlinger og en tillitsvalgt. Peder Ståle Hinderaker fra opplæringskontoret hadde ikke anledning til å delta. Vi gjennomgikk forhold til opplæring i bedriftene, lærlingelønna, hvorfor det er så viktig å være organisert, og hva fagforeningen og forbundet mener i ulike saker. Vi gjennomgikk også forhold til stipend for de som ønsket å ta videreutdanning enten på ingeniørskole eller teknisk fagskole.

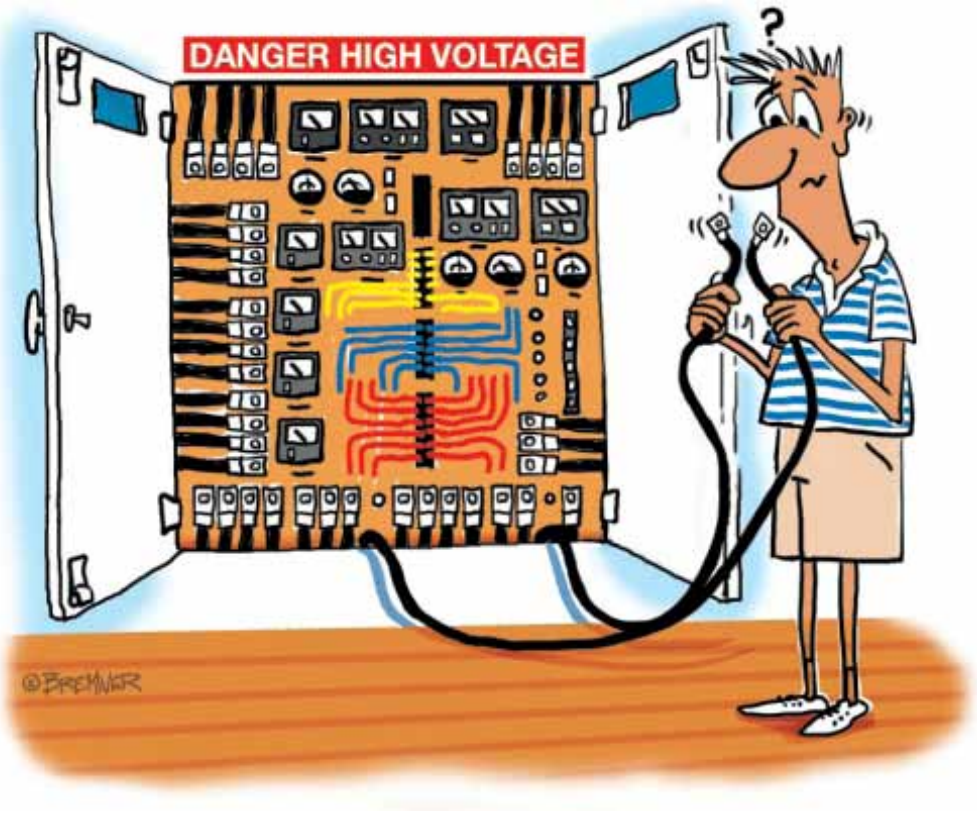
På møtet deltok også klubbleder i Ryfylke Elektro, Bjarne Hustoft. Jørgen Olsen som er klubbleder i Sauda Installasjon hadde ikke anledning å delta fordi han har pappaperm.

Vi retter ellers en stor takk til de som møtte opp på møtene. En takk til tillitsvalgte som fikk lærlingene til å delta.

Det nærmer seg fagprøven

Av: Svenn Åge Johnsen

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



I løpet av våren vil en god del lærlinger avlegge sin fagprøve. Mange vil da stille seg spørsmålet, om de får fortsette i bedriften de har vært i de siste to og halvt år. De fleste får heldigvis fortsette. Men oftere og oftere ser man at bedrifter ønsker å si opp sin avtale med lærlingen. Som organisertlærling har man heldigvis en del rettigheter som følge av Landsoverenskomsten (LOK). Dette er spilleregler som arbeidsgiveren har akseptert, men trenger hjelp for å følge.

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

1. Skulle man være uheldig å stryke på fagprøven, har man rett til å fortsette i bedriften man jobber i fram til ny prøve er avlagt. Er man ikke organisert, er dette ikke en selvfølge. Man har heller ikke krav på å være i bedriften man jobbet i fram til ny fagprøve er avlagt.

2. Om bedriften skal avslutte avtalen med lærlingen etter endt læretid, er det også her strenge regler bedriften må følge. Bedriften må MINST 1 måned før læretidens slutt, i henhold til inngått kontrakt, gi en skriftlig oppsigelse. Av flere årsaker har de fleste bedrifter en tendens til å glemme denne fristen. Uansett årsak er du etter fristen å betrakte som fast ansatt i henhold til LOK § 2.

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

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

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

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

Ungdomskurs i Haugesund 1. – 3. oktober 2013

Av Maria S. Jacobsen og John Helge Kallevik

Rogaland Elektromontørforening avholdt ungdomskurs i Haugesund 1. – 3. oktober 2013.

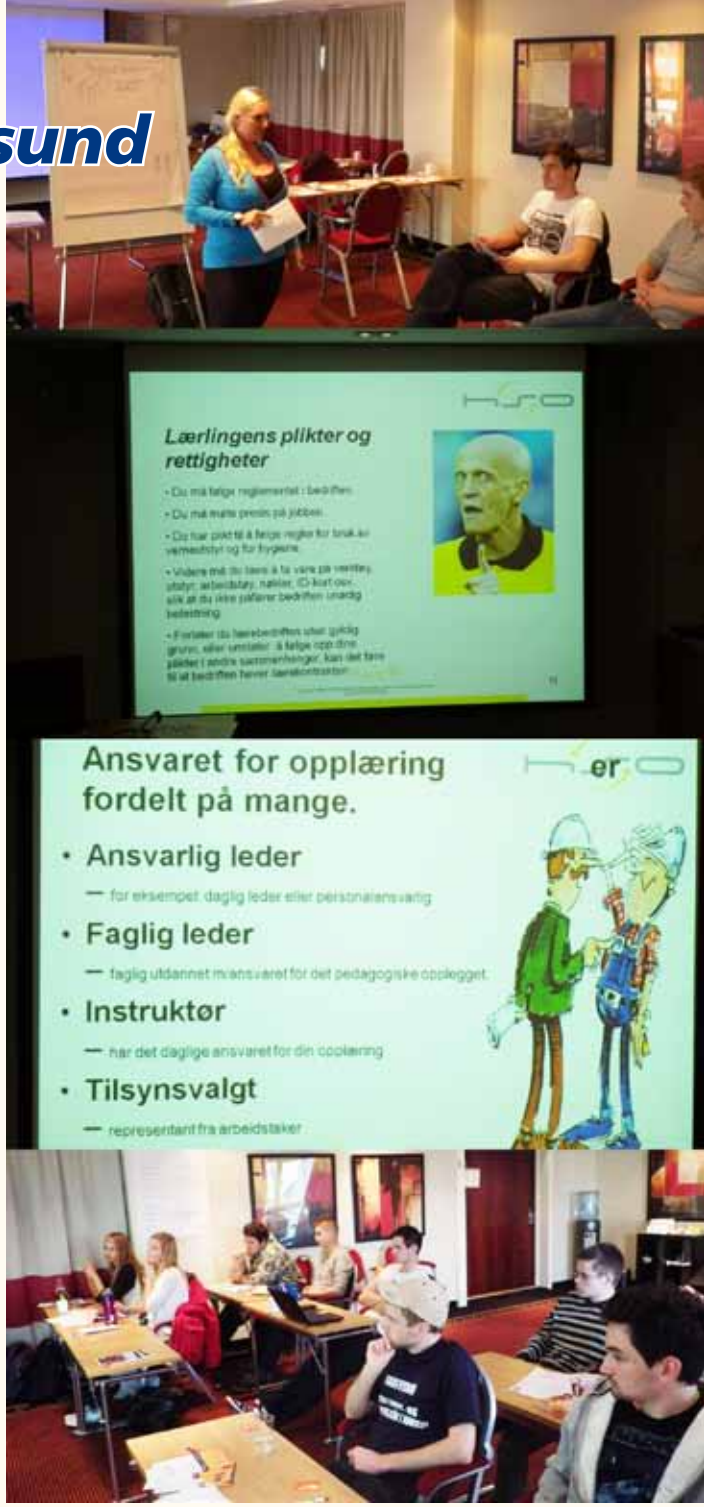


Foto: John Helge Kallevik

Det var påmeldt 10 deltakere til kurset. Det var to som meldte seg inn i EL & IT Forbundet en dag før kurset og ble deretter påmeldt kurset av sin klubbleder i Helgevold Elektro.

Målet med ungdomskursene er å få engasjert ungdom i fagforeningsarbeid og arbeid med tariffavtaler. Videre å informere om forsikringsordningene og LO Favør produkter, avtaleverket, historien til forbundet, og hva forbundet står for og mener i ulike saker.

Veiledere på kurset var Maria S. Jacobsen og John Helge Kallevik.

Deltakerne kom fra Apply TB Stavanger, Sandnes Elektriske, Aibel i Haugesund, Caverion Stavanger og Helgevold Elektro Haugesund.

Første del av kurset var å bli kjent med hverandre og skape godt grunnlag for læring.

Vi gjennomgikk på første dagen forbundets historie og avtale verket med spesielt vekt på hovedavtalen mellom LO og NHO. Maria S. Jacobsen tok for seg temaet Samfunnsbygging. Hva skal til for at et samfunn skal fungere, så som skoler, kommuner, kinoer, fagforeninger, sykehus osv?

Deltakerne så filmen fra New Zealand prosjektet. En dansk film om hvordan hele det New Zealandske samfunn ble endret med privatisering av samfunnet og individualisering av lønnsavtaler. Arbeidsgiverne klarte å rive ned det kollektive avtalesystemet.

På slutten av dagen fikk vi besøk av Sparebank 1, SR - Bank. Ove Susort og Helen Hellesvik gjennomgikk LO Favør produkter med bank og EL & IT Forbundets forsikringer.

På kvelden ble det holdt quiz på dagens tema. Det var en spennende quiz Maria hadde laget.

Dag to var satt av til blant annet avtaleverket med landsoverenskomsten og opplæring i bedriftene for lærlingene.

Opplæringskontoret for elektrofagene, ved Peder Ståle Hinderaker, informerte og diskuterte med kursdeltakerne opplæring i bedriftene sett både fra lærlingen, instruktøren, bedriften og myndighetens sin side. Det ble både god informasjon og god dialog om temaene. Alle var enige om at dette var et viktig og godt tema til beste for elektrofagene.

På ettermiddagen fikk deltakerne i oppgave å lage en tale på ca. ett minutt hver. Maria gikk igjennom temaer en kunne velge mellom.

Kursdeltakerne valgte å snakke om forsikringer og LO Favør produkter. I tillegg behov for tariffavtaler.

På kvelden hadde vi avtalt blåtur. Ingen visste hvor denne skulle gå. Mange var spørrende til hvilke klær en skulle ha på og om det var ute eller inne. De var rimelig overrasket da vi endte opp på Leo`s Lekeland på Raglamyr i Haugesund. Her var det avtalt å ha konkurranse med lag. Det var stor innsats fra deltakerne sin side.

Siste dag hadde vi besøk av nestleder i LO i Nord Rogaland, Per Bjørn Eriksen. Han hadde blitt bedt om å snakke om arbeidslivet etter valget. Per Bjørn tok for seg LO sin hjemmeside og gjennomgikk punktvis hva LO hadde forespurt partiene før valget.

Etter det var det gruppearbeid.

Siste punkt dag 3 var sosial dumping. Her også var det gruppearbeid.

Etter evalueringene å dømme så var kursdeltakerne godt fornøyd med kurset.

Vi opplevde godt engasjement og mange fremtidige tillitsvalgte.

HMS-KONFERANSE

Scandic Hotell, Gardermoen 10. – 11. september 2013

av Arne Varhaug, HMS-utvalget

Tommy Tranvik fra forskningsstiftelsen SERI gikk gjennom rapporten : Det gjennomsiktige arbeidslivet. Foto: Arne Varhaug

Konferansen gikk over 2 dager, og hadde ca. 60 deltakere, noe som er bedre deltakelse enn tidligere, Vi var flere deltakere fra Rogaland. Deltakerne kom fra forskjellige virksomheter, som Telenor, Elektroinstallatører, Heis, energiverk og offshorevirksomheter. Forelesere kom blant annet fra Caverion, NAV, Arbeidstilsynet. Vi hadde flere interessante innledere, Henning Solhaug innledet og gikk blant annet i gjennom handlingsplanen til Forbundets HMS-utvalg. De hadde blant annet satt i gang arbeid med å få opprettet HMS-utvalg i distriktene, og jobbet med problematikken vedrørende skadelige stoffer i gamle strømmålere, overhyppighet av blærekreft hos elektrikere mm.

Det viste seg at flere av distriktene ennå ikke hadde opprettet HMS-utvalg. Det er viktig at dette arbeidet prioriteres, og blir brukt som et verktøy for å heve og utvikle HMS-arbeidet ute hos klubbene våre.

Det ble reflektert på hvordan stortingsvalget kan påvirke arbeidsmiljø, medbestemmelse og vern av arbeidstakerne. En ny blå-blå regjering kan få konsekvenser for blant annet;
Arbeidsmiljøloven, der det kan merkes vedrørende;

- Faste ansettelser
- Arbeidstidsordninger
- Gjennomsnittsberegning av arbeidstid
- Fjerning av kollektiv søksmålsrett
- Overgang til normerte sykemeldinger
- Medbestemmelse og forhandlingsrett

Konferansen hadde flere temaer som blant annet;

- Gjennomgang av handlingsplanen fil forbundets HMS-utvalg.
- Ny IA-avtale, hvor står vi nå?
- Feltteknologi (Elektronisk overvåking og Flåtestyring)
- De nye arbeidsmiljøforskriftene
- Unge arbeidstakere og HMS
- Fremmedspråklige og utenlandske arbeidstakere i forhold til norsk HMS

Et ekstra interessant innslag var ved Therese Johannesen, ergoterapeut hos Caverion, (tidligere YIT), der hun jobber med IA-avtalen, hvordan en kan bruke denne som et verktøy, både for å redusere sykefravær, men også gi de ansatte et bedre arbeidsmiljø, en bedre arbeidshverdag og samtidig mindre belastninger og slitasje. Hun belyste flere av fordelene ved å være IA-bedrift, og mange fikk nok en aha-opplevelse om hvordan IA-avtalen kan brukes og etterleves. Caverion hadde kjørt flere interne prosjekter, der flere var støttet med midler fra Arbeidslivssenteret hos NAV,Prosjekter som kan nevnes er; vernesko, hørselvern, verktøykasse, stylter, variasjon ved tavlearbeid, variasjon ved veggkanalarbeid, reduksjon i belastning ved håndtering av kumlokk og håndtering av tungt utstyr. De kjørte også flere kampanjer på Psykososialt arbeidsmiljø, som f.eks.; antimobbekampanje, stopp seksuell trakassering, stressmestring og Akan-kampanje.

Det var også et punkt angående seksuell trakassering, der vi fikk historien fra en arbeidstaker i Caverion som hadde erfart dette i jobbsammenheng.

Arbeidstilsynet var med oss andre dagen, og belyste utfordringene med overhyppighetfor skader og ulykker hos yngre arbeidstakere, der dette kunne henge sammen med modenhet og tenkemåte, men også hvordan bedriftene legger til rette og hva en lærer av andre arbeidstakere.

Noe av de samme utfordringene finner vi noe av hos flere fremmedspråklige arbeidstakere i Norge, der NAV har ansatte som jobber opp imot disse gruppene. Det er en barriere å få arbeidstakerne til å forstå at deres interesser skulle ivaretas av myndighetene, og at det ikke var kontroller og tilsyn for arbeidsgiverne, dette henger ofte sammen med kultur og andre holdninger fra hjemlandene, der HMS og sikkerhet ofte assosieres med dårlige ferdigheter og ineffektivitet. Et av verktøyene kan være å bruke en del av de filmene som ligger hos OSHA, det Europeiske Arbeidslivssenteret.

Endringer i EL & IT Forbundets forsikringer

Av: Rolf Bersås og Geir Ove Bernhoff

Etter en høringsrunde blant EL & IT Forbundets medlemmer, fagforeninger og distrikt vedtok forbundets landsstyre den 19. og 20. juni 2013 å legge om ektefelle/uføre og reiseforsikringen. Samtidig ble forslaget om å tilby medlemmene en ny kollektiv advokatforsikring nedstemt.

Reiseforsikringen endres til topp reiseforsikring.
Dagens reiseforsikring endres til også å omfatte yrkesreiser i tillegg til ferie og fritidsreiser. Mens dagens forsikring ikke ga uttelling før du hadde foretatt en overnatting, vil den nye forsikringen gjelde fra reisen starter, uten krav til overnatting.

Ulykkesforsikringen vil gjelde hele døgnet.

Prisen for denne nye reiseforsikringen vil bli på kr. 936,- for hele 2014. Det vil si kr 78.- pr måned. Dagens reiseforsikring koster for 2013 kr. 660,- uten toppsikring.

Siden endringene på reiseforsikringen er så omfattende vil medlemmene få mulighet til å reservere seg fra denne forsikringsordningen. Alle medlemmer vil få tilsendt brev om dette. Når det gjelder denne reservasjonsretten vil den kun gjelde i forbindelse med denne omleggingen. For de som ikke reserverer seg og for nye medlemmer blir forsikringen obligatorisk.

Ektefelle/uføreforsikringen endres på uføre delen
Den senere tids innstramninger på mulighetene til å bli erklært ufør har påvirket utbetalingene av uføreforsikringene. I dag hender det ofte at medlemmer kan gå i opptil 6 år før de får et varig uførevedtak. Dagens forsikringsordning tillater ikke utbetalingen før medlemmet kan vise til et endelig uførevedtak.

Den nye ektefelle og uføreforsikringen blir nå omgjort slik at en får utbetaling fra den 13.månden man er sykmeldt. Vedkommende må ha vært minst 50 % sykemeldt i sammenhengende i 12 måneder og det er forutsatt at sykemeldingsperioden var påbegynt før fylte 60 år. Ved varig uførhet utbetales resten av forsikringssummen. Utbetalingen er skattefri.

Eksempel. Til du er 50 år vil du få en engangsutbetaling på kr 468 848.- eller en månedelig utbetaling på kr 4688.- til engangsutbetalingen er brukt opp.

Den nye ektefelle og uføreforsikringen vil faktisk bli billigere enn den gamle. Dagens ektefelle og uføreforsikring koster for 2013 kr. 310,- per måned. Den nye forsikringen vil for 2014 koste kr. 286,- per måned.

På grunn av denne omleggingen vil du også her få mulighet til å reservere deg på samme måte som for reiseforsikringen. Forskjellen er at alle fremtidige medlemmer også kan reservere seg mot ektefelle og uføreforsikring når de melder seg inn, og lærlinger når de har tatt fagprøven.

Begge forsikringene vil tre i kraft fra og med 1.1.2014

Nedslående HMS standard på byggeplasser!

Av John Helge Kallevik

I begynnelsen av august var vi med Arbeidstilsynet på tilsyn på byggeplasser i Haugesund.

Vi gjorde avtale med Arbeidstilsynet (ATIL) ved senior inspektør Ronny Hagen for å foreta tilsyn i Haugesund. Målet med tilsynet var å se på generelt HMS arbeid, stillaser, bygge kort, og ikke minst de sanitære forhold og spisebrakkene. Vi var klar over at de fleste fortsatt var på ferie, men allikevel ville det være arbeidsplasser hvor det foregikk arbeid.

Vi ble enige om at det skulle være et ordinært tilsyn. Arbeidstilsynet stilte spørsmål og kommenterte de ulike forhold. Det samme hadde vi anledning til i forhold til det vi oppdaga.

Vår erfaring, fra tidligere byggeplassbesøk, har vist at HMS forholdene ikke har holdt noe spesielt bra standard.

Vi fant 2 byggeplasser hvor det var det foregikk arbeid.

Leiligheter i Oslogata i Haugesund:

Den ene var et leilighetsprosjekt i Oslogata, like ved Blå Kors hjemmet. Her var Garvik bygg ansvarlig mens GL Prosjektservice (GL) hadde betong arbeidet. På bygget var det 3 fra GL. Det første som slo oss var livsfarlig lagring av forskalingsplank på en 2x4 liggende på høykant. 2x4 var det stort bend eller svai i. Hadde den knekt ville plankene glidd ut som en rutsjebane, en kan bare tenke på hvilket utfall med barn eller voksne som gikk under. Det ble påpekt ulike forhold med stillaset, ryddighet og masse rot. En svær H – bjelke lå rett i gangveien. Det ble brukt gardintrapper på bygget. Arbeidstilsynet anbefalte å sikre seg bedre ved arbeid fra gardintrapp, med eksempelvis støtte knekter eller en bred skinne i bunnen slik vist på bildet. Det er mange fallulykker med slike trapper, spesielt elektrikere.

Livsfarlig lagring av forskalingsplank. Foto: John Helge Kallevik.

Anbefalt skinne under trapp og stige for bedre støtte.

Det var ikke noe førstehjelpsutstyr på selve bygget. En liten mappe var plassert innelåst i den ene brakka.

Hva med den generell HMS forståelsen? ATIL sjekka SHA mappa (Sikkerhet, helse og arbeidsmiljø). SHA mappa lå i brakka. I følge de som arbeidet der hadde ikke arbeidsgiver gjennomgått innhold og forståelse av SHA mappa. Stort sett så er slike SHA mapper bare til pynt innelåst på brakka i tilfelle av tilsyn fra Arbeidstilsynet.

Toaletter og spiseforhold:
I ei brakke var det 4 spiseplasser. Brakka hadde nok aldri blitt vaska. Her var det klare spor av lekkasje og muligens gjemmer det seg helsefarlig sopp i tak og vegger. Spisebrakka blir brukt til lager og verktøy plass. I skifterommet var det heller ikke vaska. Her var det ingen tegn til garderobeskap, kun knagger. Brakka var heller ikke låst. Toaletter og vasker bar også preg av det ikke har blitt foretatt vasking.

Hjertestarter – førstehjelp
Det var ikke hjertestarter eller båre på bygget. Kun en liten førstehjelpspose, som nevnt innelåst i spisebrakka. Hva da om uhellet var ute?

Leiligheter i Spannavegen – Haugesund:
Her var det et leilighetsprosjekt under oppføring.
GL Prosjektservice (GL) hadde også her betong arbeidet. Noe usikker om de også var byggherre og ansvarlig for HMS arbeidet.

HMS forhold:
Det første som møtte oss var manglende rekkverk ved inngangstrappa, mangel på sparkekanter og mye rot på stillasene. En av stillasene var også skadet og stod på isopor.
I tillegg hadde ikke de ansatte vernesko. Det gikk i croks. De skyldte på at det var så varmt.

Det hjelper vel ikke stort hvis det ryker ei tå?

Her er crocs som ble brukt på anlegget.

Sosial dumping:
Gulvleggerne var utenlandske ansatte, Bo Andrèn (i BOA), ifra Haugesund. De hadde 159,- kr pr time. I følge Fellesforbundet er området allmenngjort gjennom Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge og minste lønn skal være 174,10 kr pr time, for fagarbeidere. For ufaglærte med ett års bransjeerfaring skal ha kr 163,20. Dette betyr at dette er sosial dumping.

Nedslående holdninger og HMS standard:
Etter å ha vært med på tilsyn på to arbeidsplasser var det ganske så nedslående hva vi så og registrerte av HMS standard, og sanitære forhold. Slik vi ser det så er det mangel på ansvar hos byggherren og de ulike entreprenørene på byggene. Standard HMS er kun hyllevare i en perm på brakka uten at dette settes ut i livet. Det var ikke noe førstehjelpsutstyr å se på selve bygget og heller ikke hjertestarter. Hvorfor er ikke brakkene slik de skal være utstyrt, rengjort og at det ikke er nok spise/bordplass til alle på bygget? Enkelte brakker er moden for St. Hans bålet! Hva med den generell HMS forståelsen hos ansatte og bedriftsledelse?

Arbeidstilsynets betraktninger:
Ved seniorinspektør Ronny Hagen:

Arbeidstilsynet har foretatt tilsyn i mange år på byggeplasser og mye gjentar seg når det gjelder standarden på HMS. Dårlig rengjøring i arbeidsbrakker, spisebrakker og sanitære forhold. Setningen *«skulle bare….»* eksisterer fremdeles. Sikringer ut mot mulige fall områder kan til tider fremdeles være dårlig. Byggherrens SHA-plan er ikke gjennomgått og avvikssystemene blir sjeldent benyttet. Det varierer fra bedrift til bedrift og svinger som en pendel fra bra til dårlig.

Den positive trenden er at stillasene er blitt noe bedre og de useriøse bedriftene har i større grad vanskeligheter med å få jobb på grunn av media fokuset og at organisasjonene har vært aktive. Ulykkesstatistikken er stadig nedadgående.

For bygg og anlegg er dødsulykkesstatistikken redusert fra ca. 40 arbeidstakere i året i 1972 til ca. 5 stk. i 2008. Fremdeles 5 for mange, og vi kan enda bli bedre!

Er fagbrevet vårt truet?

Av: Geir Ove Bernhoff

Det er flere av våre fagfelt som opplever en nedgang på lærlinginntaket til fordel for billig utenlandsk arbeidskraft. Enkelte bedrifter mener at lærlingene koster for mye, tross i offentlige tilskudd på kr. 112 000,- per lærling. Dette kom frem på EL & IT Forbundets årlige utdanningskonferanse som ble avholdt den 17. til 19. september i år.

Nytt rammeverk truer nivået på vårt fagbrev

I heisbransjen er det registrert en nedgang i inntak av lærlinger. Fagutdanningen blir utfordret av bedriftene som vil prioritere utenlandsk arbeidskraft. Dette begrunner de i stor konkurranse fra useriøse bedrifter uten tariffavtale. Otis har bl.a. tatt inn flere arbeidstakere fra Europa enn nye lærlinger de siste årene. Totalt sett er det mindre faglært arbeidskraft på byggeplassene enn tidligere.

I telecom bransjen sliter de med å få inn nok lærlinger. En av grunnene skyldes sannsynligvis for lavt lønnsnivå. Dette har resultert i at enkelte bedrifter tar inn store mengder ufaglært arbeidskraft. Det ufaglærte personellet gis en kort opplæring på biter av faget og settes så til å montere fiber og mobilnett. Når det gjelder HMS er det også her store mangler på opplæringen. Denne formen for opplæring er en direkte trussel mot telekommunikasjonsmontør fagbrevet.

Prøvenemder

På konferansen ble det rapporter om store parksisforskjeller mellom prøvenemdene og med liten eller ingen standardisering av bedømming og karaktergivning. Klagenemden for automatikerfagbrevet i Oslo har hittil i år fått inn 5 klager på prøvenemdavgjørelser. Ingen av disse klagene gikk i favør av prøvenemdene. Klagenemda påpekte en manglende helhetsvurdering av kandidatene. Konferansen diskuterte derfor en mulighet for å standarisere prøvenemdenes arbeid på et nasjonalt plan.

Hva er de store utfordringene innenfor dagens fagopplæring?

Konferansen mente at det ligger store utfordringer i kvaliteten på fagopplæringen. Her kan nevnes manglende oppfølging av lærlinger, all for høy andel av skader og arbeidsulykker blant lærlinger og ufaglærte, lite eller ingen instruktøropplæring av montører som har ansvar for lærlinger, manglende lærlingsansvarlige i bedriftene og varierende kvalitet på prøvenemdene. Her er det viktig at klubbstyrene tar tak i denne problematikken i bedriftene.

En stor del av dette ansvaret kan også tilskrives opplæringskontorene, hvortil en hel del bedriftene har «outsourcet» oppfølgingen av lærlingene. Bedriftene får et offentlig tilskudd på kr. 112 000,- per lærling, som igjen overføres direkte til prøvenemdene. Vi kan dermed si at prøvenemdene lever på offentlige midler. Det er derfor svært betenkelig at enkelte opplæringskontor ikke tillater representanter fra arbeidstakerne/EL & IT Forbundet plass i deres styre (gjelder også prøvenemden i Sør-Rogaland). Så lenge vi snakker om offentlige midler burde styret vært sammensatt 50/50 av arbeidstakere og arbeidsgivere. Dessuten kan våre representanter vri fokus over i fra en profitt tenkning til en større fokus på opplæringen.

EQF

EQF står for Europeisk Kvalifikasjonsrammeverk for livslang Læring. Dette er et europeisk rammeverk som er utarbeidet for å sammenlikne utdanningen mellom de europeiske landene. Systemet er inndelt i 8 nivåer hvor 1 er lavest og 8 er det høyeste utdanningsnivået. Etter dette nivået ligger dagens norske elektrofagbrev på nivå 5. Problemet er at de norske myndigheter ønsker at alle norske fagbrev (inkludert elektro) ikke skal ligge høyere enn nivå 4. Dersom elektrofagbrevet skal justeres ned til nivå 4 må vi også redusere på dagens utdannelse. En reduksjon i elektrofagarbeiderens utdannelse betyr et svakere fagbrev, med et lavere teoretisk nivå og med mindre selvstendig fagarbeidere. Dette kan videre føre til at faget blir mer oppdelt enn det er i dag. Det ble heldigvis slått fast på konferansen at hele elektrobransjen vil stå støtt bak vårt fagbrev for å forsvare dets rettmessige plassering på nivå 5. Det er kun oss i elektrobransjen som vet hva som kreves av oss for å kunne utføre faget på en forsvarlig og sikker måte.

Stafettpinnen

Av: Stian Helland

I denne artikkelen utfordres medlemmer og tillitsvalgte til å fortelle litt om seg selv, hva de jobber med og hva som opptar dem. I dette nummeret er det Stian Halleland fra Apply TB Haugesund som har fått utfordringen.

Stian Halleland med sin brud.
Foto: Stian Halleland

Mitt navn er Stian Halleland, er 29 år og jobber i Apply TB. Jeg har jobbet i Apply i 7 år. Min karriere begynte i Asator etter jeg var ferdig i militære. Da var det båt bygging på Karmsund Maritime Service det gikk i. Jeg jobbet med nybygging av båter i noen år før jeg gikk over til å gå på service, da jeg for det meste gikk på elektro jobber hos bedrifter, helse fonna og for kommunen. Nå har jeg igjen byttet arbeids oppgaver, men jobber fortsatt under Service. Jeg driver nå med salg og montasje av varmepumper, noe jeg trives veldig med. Her har jeg veldig variert arbeidsoppgaver, da jeg tar meg av kundekontakt, markedsføring, salg, innkjøp, montasje og mindre elektro jobber.

I tillegg til mine arbeidsoppgaver fra bedriften er jeg valgt til hovedtillitsvalgt i EL & IT klubben, noe som jeg har snart vært i 2 år nå. Jeg har vært veldig aktiv i klubbstyre siden vi startet egen klubb i Haugesund, da Asator ble kjøpt opp og ble Apply TB.

Klubben har hatt mye å gjøre siden oppstart, da vi ble slått sammen med Teknisk Byrå, og vi ble Apply. TB hadde ikke noe spesielt forhold til fagorganisering i Haugesund, det var bare en liten gjeng som var medlem i «Parat». Vi har fått med oss de fleste av medlemmene i Parat og de uorganiserte over til EL & IT nå, men det er fortsatt noen få igjen i parat og noen få uorganiserte igjen i bedriften.

Jeg har også de siste årene vært med i installasjonsutvalget i fagforeningen, noe som har vært lærerikt. Her samles representanter fra de største klubbene i distriktet og diskuterer aktuelle saker. Utvalget sitter også tett opp mot styret slik at vi får bra med informasjon og mulighet til å formidle saker direkte til styret.

Privat er jeg far til ei jente på 4 år, nygift og bor ved Førresfjorden. I fritiden liker jeg å fiske, og fisker for det meste i Ålfjorden. Har holdt mye på med oppussing etter jeg kjøpte huset i Førresfjorden for 3 år siden, så mange kvelder og helger har gått til dette.

Rapport fra utvalgene

Rapport fra oljeutvalget mai 2013

Av: Leif-Egil Thorsen

Leif-Egil Thorsen

Oljeutvalget i Rogaland Elektromontørforening (RELE), har avholdt 2. møter i utvalget siden siste samleskinne. Utover de faste saker som informasjon fra sentralt utvalg, tvistestatus, konferanser, verving, sysselsetting m.m. har fokuset vert stort på følgende saker

Tariffoppgjøret 2014:
Det er jobbet i gjennom flere møter med å få inn forslag til krav til Tariffoppgjøret 2014 fra medlemmene, gjennom klubbene og inn til oljeutvalget for første behandling i fagforeningen. Dette for å ivareta EL&IT Forbundets demokratiske prosess frem mot tariffoppgjøret. Det kom inn mange forslag fra noen klubber, og mindre fra andre, men sammen gikk utvalget igjennom alle disse for å forsøke og satte sammen de beste forslagene til behandling i fagforeningens styre.

Utvalget behandlet og forslag til delegater og verv til selve Landstariffkonferansen (LTK), som avholdes i Bergen 21-24 oktober 2013. Det ble og avholdt felles møte mellom oljeutvalget og installasjonsutvalget i fagforeningen, for å sammen kunne diskutere/forklare diverse krav innen spesielle områder som for eksempel offshore, flåtestyring/overvåking og rotasjoner på land. Disse felles møtene har vist seg veldig nyttige, da en har fått en omforent forståelse over krav.

Alle forslag ble behandlet i styret i etterkant og det ble innen fristen sendt forslag til delegater, varaer, redaksjonskomite, dirigent, valgkomite, hovedkrav, oppgjørsform, uttalelser m.m i tillegg til alle kravene som skal behandles på LTK i Bergen 21-24 oktober fra fagforeningen.

Spørreundersøkelse vedrørende rotasjonsordninger på land:
Det er laget et eget elektronisk skjema for å rulle ut en spørreundersøkelse gjeldene for alle som er, eller har vert på reiseoppdrag med overnatting utenfor hjemmet. Det er laget via utvalget sentralt, presentert i felles konferansen i Stavanger, og ble rullet ut for besvarelse fra 5. september til 5. oktober. Resultatet fra besvarelsene skal presenteres på LTK i Bergen.

Evaluering av felleskonferansen Olje- og anlegg/installasjon i Stavanger 29-31 mai 2013:
Det var enighet om at dette var en nyttig konferanse, der en og hadde temaet om stortingsvalget på dagsorden, der både, Høyre, AP, SV, FRP var til stede for å redegjøre for sitt syn ovenfor arbeidslivet. Sosial dumping innen elektrofagene var og oppe som tema blant andre. Utvalget var likevel klare på at vi bør ha en egen olje- og anleggskonferanse til neste år.

Aktivitetsuken for EL&IT Forbundet:
EL&IT Forbundet sentralt har vedtatt at det avholdes aktivitetsuke hvert år innen bransjen. Utvalget lokalt i fagforeningen har planlagt og gjennomført for Rogalands del, men det står der og noe om et annet sted i Samleskinnen.
Mvh. For oljeutvalget,
Leif-Egil Thorsen

Rapport fra HMS Utvalget

Av: Terje Hansen

HVO Terje Hansen.

HMS Utvalget har hatt to møter etter siste rapport fra utvalget.
Vi har sammen med HMS Utvalget i EL&IT Rogaland nå planlagt og fått på plass på HMS Konferansen som vi arrangerer 31. oktober og 1. november i Sandnes. Vi får foredragsholdere fra Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet, AKAN – Arbeidslivets komite mot alkoholisme og narkomani og Arne Bernhardsen, som har skrevet boken Arbeidsmiljøutvalget – håndbok for arbeid i AMU

EL&IT forbundet sentralt arrangerte i september HMS Konferanse hvor vi fra Rogaland var godt representert. Jeg var forhindret til å delta, men jeg har fått gode tilbakemeldinger på en innholdsrik konferanse.

Tilslutt sjekk lysene på bil, sykkel og bruk refleks nå til høsten.
For HMS Utvalget.
Terje Hansen

Rapport fra installasjonsutvalget

Av: Svenn Åge Johnsen.

Svenn Åge Johnsen

Det er blitt holdt 2 møter i utvalget siden sist rapport. Det første møte på Mortavika 21 aug, det andre felles med oljeutvalget 5. sep. Deltakelsen kunne vært bedre på fellesmøte med oljeutvalget.

Arbeidssituasjon er god i bransjen, selv om det er tegn til at aktiviteten har avtatt noe. Noen bedrifter har begynt å varsle om permitteringer eller planer om dette. Flere bedrifter jobber også for å leie ut sine ansatte til andre produksjonsbedrifter. Her er det viktig at vi tillitsvalgte snakker sammen, slik at vi prøver å unngå at medlemmer blir permitterte.

De aller fleste skal nå inn i lokaleforhandlinger, eller er midt i forhandlingene. Signalene er at det er liten vilje under disse forhandlingene utover de sentrale tilleggene. Men vi har flere eksempler på at bedrifter ønsker å opprette nye "tomme" 3E avtaler med de tillitsvalgte i et forsøk på å omgå likebehandlingsprinsippet innført i sommer.

Verving er alltid på dagsorden i utvalget, så også denne gangen. Lokalt har vi et stort potensial, og da spesielt blant lærlinger. Det viser seg at vi kun når ut til ca 1/3 av alle lærlinger, og når vi snakker med uorganiserte lærlinger, sier de at de aldri er blitt spurt om å melde seg inn. Det er viktig at klubbene tar tak i verving i egen bedrift, og at alle klubbmedlemmene ser dette som sitt ansvar ikke bare de tillitsvalgte i klubben.

Fellesmøte med oljeutvalget dreide seg i sin helhet om innkomne forslag fra klubbene i fagforeningen til den kommende landstariffkonferansen i midten av oktober.

Neste møte i utvalget blir 28. oktober 2013. Har dere spørsmål eller noen dere ønsker utvalget skal behandle er det bare å ta kontakt med fagforeningen.

Mvh. for installasjonsutvalget,
Svenn Åge Johnsen

Rapport fra studieutvalget

Av: Reidar Skjold

Reidar Skjold

I sommerutgaven av Samleskinnen oppfordret studieutvalget klubber og lesere å komme med ønsker hvilke kurser Rogaland Elektromontørforening skal avholde i 2014. Dessverre fikk vi ingen respons på dette – litt skuffende når vi har så pass mange medlemmer.

En travel høst for de fleste av våre lesere er godt i gang. På studiefronten er det avholdt et ungdomskurs med ungdommer og lærlinger som målgruppe i Haugesund 1- 3 okt. Dette er opplæring i organisasjonsarbeid og bli kjent med lover og avtaler i arbeidslivet.

Det er også avholdt et tale og debattkurs i Stavanger som rettet seg mot de som skal delta på Landstariffkonferansen i Bergen 21 – 24 okt.

HMS – konferanse med verneombud som målgruppe blir arrangert i Sandnes 31.10 og 1.11. Når invitasjonen kommer er det bare å melde seg på.

Kan også minne om at AOF har masse kurser og stipendordninger. Mobbing i arbeidslivet i Stavanger 7 - 8 nov. Her er tema mobbing, hvem blir rammet og hvilke konsekvenser kan det få. Kurset krever ingen forkunnskaper og er åpent for alle LO- medlemmer. Påmelding e- post: *helga.kvalbein@aof.no* .

Et annet alt: Hersketeknikker- kvinner kan – kvinner opp og fram. Dette kurset holdes i Stavanger 17. – 18. okt.

Ha en fin høst.

Mvh. for studieutvalget,
Reidar Skjold

B ØKONOMI ÉCONOMIQUE NORGE
DISTRIBUERT AV POSTEN NORGE P.P.

RETURADRESSE:
Rogaland Elektromontørforening
Lagårdsveien 124, 4011 Stavanger

Invitasjon til julemøter i Stavanger og Haugesund

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

TID:	***Haugesund***	***Fredag 29. november 2013***
TID:	***Stavanger***	***Fredag 6. desember 2013***
STED:	***Haugesund***	***Hotell Saga (Balustraden)***
	Stavanger	***Folkets Hus Stavanger***
Tidspunkt:	***kl 19.00 (både Stavanger og Haugesund)***	

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

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

Verving – trekning av reisegavekort:
Fagforeningen har i hele år hatt en vervekonkurranse. Trekning vil bli foretatt i begge julemøtene. Reisegavekort på kr 10.000,- vil bli trukket ut både i Stavanger og i Haugesund.

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

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