



ELog IT
Forbundet

Vedtekter 2019 - 2023

Innhold

Del 1	6
§ 1.1 Forbundets virkeområde.....	6
§ 1.2 Formål.....	6
§ 1.3 Medlemskap.....	6
§ 1.4 Landsmøte	7
§ 1.5 Landsmøtets myndighetsområde	8
§ 1.6 Ekstraordinært landsmøte	9
§ 1.7 Landsstyret.....	9
§ 1.8 Landsstyrets myndighetsområde.....	9
§ 1.9 Forbundsstyret	10
§ 1.10 Forbundsstyrets myndighetsområde	11
§ 1.11 Hovedkontor, firmategning og forvaltning	11
§ 1.12 Kontrollkomité.....	12
§ 1.13 Regnskap og revisjon	12
§ 1.14 Tariffkrav og – revisjoner.....	12
§ 1.15 Avstemning over tarifforslag	12
§ 1.16 Arbeidsstans	13
§ 1.17 Stønad under arbeidsstans.....	13
§ 1.18 Kontingent.....	13
§ 1.19 Kontingentens innbetaling.....	14
§ 1.20 Kontingentfrie medlemmer	14
§ 1.21 Overføring av medlemskap.....	14
§ 1.22 Hvilende rett	15
§ 1.23 Kampfond.....	15
§ 1.24 Uravstemning	15
§ 1.25 Suspensjon/utelukking	15
§ 1.26 Oppløsning og deling av klubb	15
§ 1.27 Suspensjon fra tillitsverv og avskjed av funksjonærer	15
§ 1.28 Tolking av vedtektene	15
Del 2	16
§ 2.1 Vedtekter for distrikt.....	16
§ 2.1.1 Oppgaver	16
§ 2.1.2 Medlemskap	17
§ 2.1.3 Medlemskontingent.....	17
§ 2.1.4 Økonomi.....	17
§ 2.1.5 Kassereren	17
§ 2.1.6 Kontrollkomité og revisjon.....	18
§ 2.1.7 Årsmøte og representantskapsmøte.....	18
§ 2.1.8 Valg av representanter til distriktets representantskap.....	19
§ 2.1.9 Styret.....	19
§ 2.1.10 Distriktets plikter overfor forbundet og LO	20
§ 2.1.11 Suspensjon fra tillitsverv	20
§ 2.1.12 Utelukking av medlemmer.....	20
§ 2.1.13 Deling eller sammenslåing av distrikt.....	21
§ 2.1.14 Særvedtekter	21
§ 2.1.15 Tolking av vedtektene, del 2	21
§ 2.2 Vedtekter for fagforening.....	21
§ 2.2.1 Oppgaver	21
§ 2.2.2 Kontingent.....	22
§ 2.2.3 Års- og representantskapsmøte.....	22

§ 2.2.4 Styret.....	22
§ 2.2.5 Kassereren	23
§ 2.2.6 Kontrollkomité og revisjon	23
§ 2.2.7 Fagforeningens plikter overfor forbundet og LO	23
§ 2.2.8 Suspensjon fra tillitsverv, oppsigelser og avskjed av funksjonærer	24
§ 2.2.9 Oppløsning av fagforeningen	24
§ 2.2.10 Særvedtekter	24
§ 2.3 Vedtekter for klubber.....	24
§ 2.3.1 Oppgaver.....	25
§ 2.3.2 Medlemskap	25
§ 2.3.3 Medlemskontingent.....	25
§ 2.3.4 Økonomi.....	26
§ 2.3.5 Kassereren	26
§ 2.3.6 Årsmøte og medlemsmøter/representantskapsmøter	26
§ 2.3.7 Styret.....	27
§ 2.3.8 Avstemningsregler	28
§ 2.3.9 Arbeidsstans	28
§ 2.3.10 Klubbens plikter overfor forbundet og LO.....	28
§ 2.3.11 Oppløsning av klubben.....	29
§ 2.3.12 Særvedtekter	29
§ 2.3.13 Suspensjon fra tillitsverv	29
§ 2.3.14 Utelukking av medlemmer.....	29
§ 2.3.15 Medlemmenes plikter.....	29
§ 2.4 Vedtekter for avdelinger.....	30
§ 2.4.1 Oppgaver.....	30
§ 2.4.2 Årsmøte og medlemsmøter/representantskapsmøter	30
§ 2.4.3 Styret.....	31
§ 2.4.4 Oppløsning av avdelingen	31
§ 2.5 Vedtekter for tariffkontroll	31
§ 2.5.1	31
§ 2.5.2.....	32
§ 2.5.3.....	32
§ 2.5.4.....	32
§ 2.5.5.....	33
§ 2.5.6.....	33
§ 2.5.7 Disposisjonsrett.....	33

Handlingsprogram 2019-2023 34

Innledning.....	35
Teleentreprenørbransjen	37
Installasjonsbransjen	37
Energibransjen.....	38
IKT-bransjen	39
Lønns- og arbeidsvilkår	40
Pensjon	42
Sosial dumping.....	43
Ungdom	44
Rekruttering	44
Utdanning.....	45
Medlems- og tillitsvalgtopplæring	47
Arbeidsmiljø- og bedriftsdemokrati	47
Likestilling.....	48
Klima og miljø.....	49
Internasjonal solidaritet og samarbeid.....	51
Digitalisering - organisering av fremtidens arbeidere	51

Retningslinjer mot seksuell trakassering..... 54

Innledning.....	56
1. Regler for oppførsel	56
2. Varslingsrutiner (system for varsling)	56
3. Rutiner for håndtering av varsler	56
4. Informasjon om lovverket i tilknytning til trakassering, seksuell trakassering og overgrep.....	57
Arbeidsmiljøloven	57
Diskrimineringslovverket.....	57
Straffeloven	57
5. Nærmere om definisjoner	57
Hva er trakassering?	57
Hva er seksuell trakassering?	57
Hva er seksuelle overgrep?.....	58
Plikten til å forebygge og hindre trakassering	58

Vedtatt av landsmøtet 2019

Del 2: Rev av landsstyret desember 2020

Del 1

§ 1.1 Forbundets virkeområde

EL og IT Forbundet, som er tilsluttet LO, er en landsomfattende sammenslutning som ikke er tilknyttet noe politisk parti og som har til oppgave å organisere alle lønnstakere innenfor IKT, energi- og elinstallasjonsbransjen. Virkeområdet fastsettes av LO.

§ 1.2 Formål

Forbundets formål:

1. Organisere arbeidstakere innenfor forbundets virkeområde og opprette distrikter, klubber og fagforeninger blant disse.
2. Påse at de tilsluttede distrikter, klubber og fagforeninger blir ledet etter felles retningslinjer for på den måten ved solidarisk samvirke å skape enhet og kraft i arbeidet for å fremme og samordne medlemmenes faglige, økonomiske, sosiale og kulturelle interesser.
3. Bedre og trygge medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår gjennom å opprette tariffavtaler (overenskomster), samt yte medlemmene veiledning og rettshjelp i saker som angår deres lønns- og arbeidsvilkår, eller som er en følge av deres arbeidsforhold.
4. Arbeide for å sikre friheten, rettssikkerheten og bygge videre ut den demokratiske styreformens slik den har utviklet seg i Norge, aktivt bekjempe nazistiske, fascistiske og rasistiske partier, grupper og organisasjoner, samt motarbeide diskriminering på grunnlag av hudfarge, religion eller seksuell legning.
5. Arbeide for gjennomføring av økonomisk demokrati ved blant annet:
 - a) Å bedre lønnstakernes kår og den alminnelige velstand i samfunnet.
 - b) Å sikre lønnstakerne reell medbestemmelse i næringslivet og en rettferdig fordeling av den økonomiske vekst i takt med de tekniske og økonomiske framskritt.
6. Arbeide for et samfunn som tar sikte på å skape større trivsel og en rettferdig fordeling av samfunnsgodene.
7. Arbeide for at fagbevegelsen alltid er fri og uavhengig.

8. Holde ved lag og utvikle det internasjonale samarbeidet med organisasjoner i andre land for gjensidig støtte under konflikter og fremme felles interesser, samt aktivt å motarbeide de partier og regimer som undertrykker menneskerettighetene.
9. Støtte medlemmene økonomisk og moralsk under godkjent arbeidsnedlegging.
10. Støtte medlemmene og medlemmenes etterlatte ved dødsfall.
11. Arbeide for god yrkesopplæring og for at medlemmene skal få tilfredsstillende tilbud om betalt videre- og etterutdanning.
12. Arbeide for å utvide yrkesopplæringen og øve kontroll med lærlingeutdannelsen og å virke for en effektiv beskyttelse av fagene.
13. Arbeide for at innføring og bruk av ny teknologi skjer på en kontrollert måte og er til beste for lønnstakerne og samfunnet.
14. Arbeide for full likestilling mellom kjønnene.
15. Arbeide for best mulig arbeidsmiljø og for at velferdstiltakene bygges ut.
16. Motarbeide miljøforurensning, nasjonalt og internasjonalt.
17. Tilrettelegge for medlemskap for utenlandske arbeidstakere på midlertidig oppdrag i Norge, og arbeidstakere innleid fra utenlandske selskap.
18. Forbundets målsetting er minst 20 prosent kvinneandel i forbundets fora.

§ 1.3 Medlemskap

1. Alle arbeidstakere som har arbeid innenfor det virkeområdet som er bestemt i § 1.1 eller er elev ved relevant utdanningsinstitusjon, samt kontingentfrie medlemmer etter § 1.20 og som aksepterer forbundets og LOs vedtekter og vedtak, kan være medlemmer av forbundet.
2. Unntatt fra medlemskap er:
 - a) De arbeidstakere/elever som står tilsluttet eller representerer et politisk parti/organisasjon som har nazistisk, fascistisk eller rasistisk program eller formål som er beslektet hermed.
 - b) De som har tatt arbeid under godkjent arbeidsstans i strid med § 1.16 pkt. 3, eller er ekskludert av fagforbund tilsluttet LO. Disse kan ikke bli opptatt som medlemmer uten etter særskilt vedtak i forbundsstyret.

3. Medlemskap i forbundet oppnås gjennom klubb på bedriften. Der det ikke er opprettet klubb på bedriften, oppnås medlemskap gjennom fagforening eller distrikt. I særlige tilfeller kan medlemmer bli administrert fra forbundskontoret. Slike medlemmer skal overføres til distrikt/fagforening/klubb når forholdet som betinget unntaket ikke lenger er tilstede.
4. I medlemskapet inngår de forsikringsordninger forbundets landsmøte vedtar. Ved kontingentfritak etter forbundets vedtekter § 1.20 skal forbundet påse at medlemmene selv sørger for innbetaling av premie til forsikringsordningene de deltar i. Forsikringsordningene skal være selvfinansierende.
5. Innmeldinger kan foregå skriftlig eller elektronisk. Utmeldinger skal være skriftlig eller elektronisk til styret i den klubb/fagforening medlemmet tilhører, eller til distrikt når klubb/fagforening ikke er opprettet. Ovennevnte organisasjonsledd som mottar inn-/utmeldingen plikter snarest mulig å orientere videre til overordnet organisasjonsledd. Dersom innmeldingen skjer elektronisk, skal det lokale organisasjonsledd snarest mulig, og senest innen 14 dager, informeres om medlemskapet. Plikten om informasjon er lik begge veier i organisasjonen og fristen for å sende informasjonen videre skal være lik, enten den er mottatt på papir eller elektronisk.
6. For å få mulighet til juridisk bistand må det enkelte medlem ha betalt kontingent til forbund tilsluttet LO i minst åtte uker på forhånd.
7. Forbundsstyret kan i spesielle tilfeller gjøre unntak fra denne regelen.
8. Skylder et medlem kontingent eller forsikringspremie for mer enn 3 måneder, skal medlemmet strykes. I slike tilfeller skal uoppgjort forsikringspremie som hovedregel innkreves. Før medlemskapet strykes plikter forbundet å underrette medlemmet, samt lokale ledd om forholdet.
Merknad: For timelønna medlemmer som jobber offshore, er fristen i punkt 8 seks måneder.
9. Tvist om medlemskap i forbundet avgjøres av forbundsstyret med adgang til å anke tvisten inn for landsstyret.
10. Alle som representerer EL og IT Forbundet forplikter seg til ikke å kjøpe seksuelle tjenester.
11. EL og IT Forbundet skal være en organisasjon der seksuell trakassering ikke skal forekomme. Alle, både tillitsvalgte, ansatte og medlemmer, har et særskilt ansvar for at seksuell trakassering ikke forekommer på møter, arrangementer eller sosiale sammenkomster. Forbundsstyret sørger for oppdaterte retningslinjer.

§ 1.4 Landsmøte

1. Landsmøtet er forbundets høyeste myndighet. Ordinært landsmøte holdes hvert fjerde år på sted som fastsettes av landsstyret eller forbundsstyret. Landsmøtet består av valgte delegater og landsstyrets medlemmer.
2. På landsmøtet har distriktene rett til å møte med åtte delegater for sine første 1 000 medlemmer, deretter én delegat per påbegynt 200 medlemmer. Distriktenes representasjonsrett regnes ut fra betalende medlemmer og kontingentfrie medlemmer etter § 1.20 pkt. 2, det kvartal den foreløpige dagsorden for landsmøtet sendes ut, jf. § 1.4 pkt. 7. Valg av delegater kan ikke finne sted før distriktet har behandlet den foreløpige dagsorden for landsmøtet. Valgbare er bare de som har vært medlem av LO i minst seks måneder før valget foretas og ellers har sitt medlemskap i orden.
3. Valg av delegater til landsmøte skal foregå på distriktenes årsmøte, eller i særskilt representantskapsmøte. Klubber og fagforeninger som kommer inn under distriktets organisasjonsområde har rett til å nominere kandidater. Ved valg av delegater skal en søke å fordele delegatene etter følgende kriterier:
 - kjønn
 - yrkessammensetning
 - bedrifts- og bransjespekteret geografi
 - alder
4. Delegatene skal ikke møte på landsmøtet med bundet mandat.
5. Skjemaer for fullmakter sendes fra forbundsstyret. De må være fylt ut og returnert innen den frist som er satt av forbundsstyret. Fullmaktene skal være underskrevet av to av distriktsstyrets medlemmer. Fullmaktene granskes av en fullmaktskomité valgt av forbundsstyret. Komiteen legger sin innstilling fram for landsmøtet som gjør endelig vedtak om godkjenning av fullmaktene.
6. Forbundssekretærene har møterett på landsmøtet med tale- og forslagsrett.

7. Tid for landsmøtet fastsettes minst tolv måneder før det holdes. Melding om tidspunkt skal sendes distriktene sammen med utkast til foreløpig dagsorden for landsmøtet.
8. Distrikt, fagforeninger, landsomfattende klubber, ungdomskonferansen, landsstyret og forbundsstyret har rett til å sette fram forslag til landsmøtet. Klubbenes forslag sendes gjennom og behandles av de respektive distrikt. Forslagene som skal være motiverte, må være kommet inn til forbundsstyret innen den frist som fastsettes av dette. Denne frist skal meddeles distriktene og landsstyret samtidig med meldingen om tidspunktet for landsmøtet, jf. § 1.4 pkt. 7, og må ikke være kortere enn fem måneder. Forslag til dagsorden, forretningsorden og prinsipp- og handlingsprogram, samt innkomne forslag, skal sendes distriktene senest to måneder før landsmøtet.
9. Landsmøtet gjør vedtak om den endelige dagsorden og forretningsorden.
10. Ved avstemning på landsmøtet har hver delegat én stemme. Sakene blir avgjort med et flertall (over halvparten) av de avgitte stemmer. I tilfelle stemmelikhet er forslaget forkastet.
11. Oppløsning av forbundet eller fusjon med andre forbund kan kun skje på landsmøte med 2/3 flertall.
12. Forbundets kontrollkomité skal være til stede på landsmøtet, hvor dens medlemmer har talerett. Kontrollkomiteen har forslagsrett i saker som den har plikt til å uttale seg om, jf. instruks for kontrollkomiteen.
13. Forbundet betaler oppholds- og reiseutgifter for landsmøtedelegatene. Forbundet betaler eventuell tapt arbeidsfortjeneste og diett i de dagene landsmøtet varer. Etter søknad kan det gis støtte til barnepass etter forbundets regler og satser. For annet omsorgsarbeid gjelder tilsvarende.

§ 1.5 Landsmøtets myndighetsområde

1. Behandle og gjøre vedtak i alle saker som er ført opp på den vedtatte dagsorden
2. Velge forbundets fastlønte tillitsvalgte:
 - a) forbundsleder
 - b) nestleder
 - c) hovedkasserer
 - d) leder for Forhandlingsavdelingen

e) leder for Utviklingsavdeling

3. Velge medlemmer og varamedlemmer til forbundsstyret i henhold til § 1.9 i forbundets vedtekter. Det skal legges vekt på kjønn, yrkessammensetning, bransje-, bedriftsspekter, og geografi ved alle valg.

Antall medlemmer i landsstyret skal ikke utgjøre mer enn 1/3 av det totale antall delegater i landsmøtet. Antall medlemmer i forbundsstyret skal ikke utgjøre mer enn 1/3 av det totale antall medlemmer i landsstyret.

Antall valgte ledere på forbundskontoret skal ikke utgjøre mer enn 1/3 av det totale antall medlemmer i forbundsstyret. Ved valg av tillitsvalgte kreves et flertall av de avgitte stemmer. Har en ikke oppnådd det ved første gangs avstemning, foretas bundet omvalg mellom de to som har oppnådd høyeste stemmetall. Får disse to samme stemmetall skal det foretas loddrekning.

4. Velge kontrollkomité på 3 medlemmer med varamedlemmer. Valgene skjer etter de regler som er nevnt i § 1.5 pkt. 3. Medlemmer som har lønnete verv eller ansettelser i forbundets organisasjonsledd kan ikke velges til kontrollkomiteen.
5. Velge representanter, med vararepresentanter, til LOs representantskap.
6. Foreta endringer i vedtektene. Benkeforslag om endringer i vedtektene kan ikke tas opp til behandling på landsmøtet uten at det har sammenheng med et forslag som er satt fram på vanlig måte.
7. Behandle et politisk «regnskap» for den landsmøteperioden som har gått.
8. Vedta et prinsipp- og handlingsprogram.
9. Vedta instruks for kontrollkomiteen.
10. Foreta eventuelle bevilgninger.
11. Avgjøre ethvert stridsspørsmål mellom forbundsstyret og landsstyret, mellom disse og de tilsluttede distriktene eller mellom distriktene innbyrdes, om ikke vedtektene fastsetter noen annen framgangsmåte.
12. Fastsette ordinær kontingent.
13. Fastsette forbundets forsikringsordninger.
14. Treffe endelig avgjørelse om utelukking av klubb/fagforening/distriktsstyrer.

§ 1.6 Ekstraordinært landsmøte

1. Ekstraordinært landsmøte kan innkalles av landsstyret når det oppstår særlig viktige og/eller uforutsette situasjoner. Det samme har forbundsstyret plikt til å gjøre om minst halvparten av medlemmene i forbundet krever det.
2. Ekstraordinært landsmøte bør innkalles med minst 15 dagers varsel og kan bare behandle saker som var årsaken til innkallingen.
3. Om tiden tillater det velges delegater til det ekstraordinære landsmøtet på samme måte som bestemt i § 1.5. I motsatt fall møter de som var delegater på siste ordinære landsmøte. Landsstyret avgjør med bindende virkning hvilken framgangsmåte som skal nyttes.

§ 1.7 Landsstyret

1. Landsstyret er den høyeste myndighet i forbundet når landsmøtet ikke er samlet og består av:
 - a) Forbundsstyret
 - b) Representanter fra distriktene som følger: to representanter for de første 1000 medlemmer i distriktet, deretter en representant per påbegynt 800 medlemmer. Distriktenes representanter velges på distriktenes årsmøter. Distriktenes representasjonsrett regnes ut fra betalende medlemmer og kontingentfrie medlemmer etter § 1.20 pkt. 2, 4. kvartal året før årsmøtet. Det velges like mange vararepresentanter som representanter per distrikt. Disse velges i prioritert rekkefølge. Det skal tas hensyn til kjønn, yrke, alder, bedrifts-, bransjespekter og geografi ved valg av representanter.
2. Landsstyret kommer sammen til møte så ofte forbundsstyret finner det nødvendig, eller når minst halvparten av landsstyrets medlemmer krever det, dog minst to ganger per år. Landsstyret er vedtaksfør når minst 2/3 er samlet.
3. I landsstyret har forbundsstyrets medlemmer stemmerett i alle saker.
4. Går noen av landsstyrets medlemmer ut av forbundet, inntar varamedlemmene deres plass. Varalisten skal følge numerisk rekkefølge.

Distriktene har anledning til å fravike rekkefølgen på varalisten for å ivareta kjønnsfordeling, bransjefordeling og lignende.

5. Fusjonering med andre forbund skal i forkant være diskutert i landsstyret, og det må være landsstyret som starter en fusjonsprosess når 2/3 er enige om det.
6. Kontrollkomiteen har møteplikt i landsstyret med tale- og forslagsrett.
7. Forbundssekretærene har møterett i landsstyret med tale- og forslagsrett.
8. Distrikts- og organisasjonssekretærer har møterett som observatør etter avtale med den organisasjonsledd vedkommende er ansatt i. Omkostningene dertil dekkes av det organisasjonsledd som er arbeidsgiver. Observatører gis ikke tale- eller forslagsrett med mindre landsstyret bestemmer noe annet.
9. Landsstyremøtene skal kunngjøres med minst tre måneders varsel. Møtekunngjøringen sendes til landsstyrets medlemmer og distriktene, og skal inneholde foreløpig dagsorden. Saker og forslag til behandling i landsstyret må være forbundet i hende senest åtte uker før kunngjort møtetid. Endelig dagsorden med forbundsstyrets innstilling til alle saker som skal behandles i landsstyret, sendes landsstyrets medlemmer og distrikter senest fire uker før møtet skal avholdes.
10. Godtgjøring for reiseutlegg, diett og eventuell tapt arbeidsfortjeneste i anledning landsstyremøtene betales av forbundet. Etter søknad gis støtte til barnepass etter forbundets regler og satser. For annet omsorgsarbeid gjelder tilsvarende.
11. Landsstyret skal vedta en årlig aktivitets- og arbeidsplan for forbundet sentralt etter innstilling fra forbundsstyret. Aktivitets- og arbeidsplanen vedtas på det siste landsstyremøtet i året og er gjeldende for det kommende året.

§ 1.8 Landsstyrets myndighetsområde

1. Behandle og vedta årsmelding.
2. Behandle og vedta delmål i handlingsprogrammet, samt forbundets aktivitets- og arbeidsplaner.
3. Behandle årsregnskap, revisjonsberetning og kontrollkomiteens rapport, samt vedta budsjett.

4. Behandle organisasjonssaker som oversendes fra forbundsstyret.
5. Behandle tariffpolitikk.
6. Fratrer noen av forbundets fastlønnede tillitsvalgte (§ 1.5 pkt. 2) sitt verv når det er mer enn 9 mnd. igjen til landsmøtet, skal førstkommande landsstyre etter fratreden foreta suppleringsvalg.
7. Gjøre vedtak om utelukkning av medlemmer.
8. Behandle alle saker som er anket av medlemmer i forbundsstyret, jf. § 1.9 pkt. 7.
9. Endre kontingent/kontingentfordeling etter forutgående behandling i distriktenes årsmøter.
10. Behandle og vedta vedtektsendringer som gjelder Del 2 i vedtektene.
11. Velge en valgkomité bestående av ni medlemmer og tre varamedlemmer to måneder før landsmøtet. Valgkomiteen skal velges blant medlemmene og det skal legges vekt på kjønn, alder, yrkessammensetning, bransje og geografi når valgkomiteen sammensettes. Dersom noen av valgkomitéens medlemmer stiller til noen av vervene som komitéen skal innstille til, skal vedkommende umiddelbart trekke seg og erstattes av et varamedlem.
12. Fatte de endelige vedtak om forbundets prioriteringer og målsettinger foran hvert tariffoppgjør etter innstilling fra forbundsstyret og landstariffkonferansene.
13. Opprette og nedlegge faste utvalg etter behov. Landsstyret skal i tillegg til å foreta valg også behandle og vedta mandat for utvalgene.
14. Godkjenne sammenslåing eller deling av distrikter etter innstilling fra de berørte distrikter, jf. § 2.1 pkt. 13.
15. Foreta eventuelle bevilgninger.
16. Landsstyret gir den årlige landsdekkende ungdomskonferansen i oppgave å velge et sentralt ungdomsutvalg bestående av 1 representant og 1 vararepresentant, fra hvert av distriktenes ungdomsutvalg. Valget er toårig, men slik at halvparten er på valg hvert år. Første gang avgjøres funksjonstiden ved loddtrekning. Fratrer representanten det lokale ungdomsutvalget, fratrer vedkommende også det sentrale ungdomsutvalget. Representantene er valgbar til og med det året de fyller 30 år.
17. Annethvert år, første gang i 2011, innstiller ungdomskonferansen på hvem som skal være ungdomsleder overfor forbundsstyret som foretar valget.

§ 1.9 Forbundsstyret

1. Forbundsstyret er forbundets høyeste myndighet mellom landsstyremøtene. Det er vedtaksført når minst 15 av medlemmene er til stede.
2. Forbundsstyret består av 19 medlemmer som fordeler seg slik:
 - a) forbundsleder
 - b) nestleder
 - c) hovedkasserer
 - d) leder for Forhandlingsavdelingen
 - e) leder for Utviklingsavdelingen
 - f) 14 representanter som velges på fritt grunnlag. En av representantene skal være ungdomsrepresentant med personlig vara. Som ungdomsrepresentant er man valgbar til det året man fyller 28 år.
 - g) Det velges 14 vararepresentanter i prioritert rekkefølge. Det skal legges vekt på kjønn, yrkessammensetning, bransje-, bedriftsspekter og geografi når representantene velges.
3. Møter blir holdt så ofte det er nødvendig av hensyn til saksmengden.
4. Til forbundsstyrets møter har medlemmene møteplikt. Uteblir et medlem fra 2 møter uten at det melder gyldig forfall, kan det utelukkes fra forbundsstyret.
5. Går noen av de valgte forbundsstyremedlemmene ut av forbundsstyret, inntar varamedlemmene deres plass for resten av landsmøteperioden. Varalista skal følges i numerisk rekkefølge. Unntak for dette gjelder hvis et kvinnelig medlem fratrer, i slike tilfeller skal første kvinne på varalista tre inn i hennes sted.
6. Fratrer noen av forbundets fastlønnede tillitsvalgte (jf. § 1.5 pkt. 2) sitt verv skal landsstyret foreta suppleringsvalg i henhold til § 1.8 pkt. 6.
7. Om det er meningsforskjell i forbundsstyret, har mindretallet rett til å innanke følgende saker for landsstyret:
 - a) utelukkning av medlemmer
 - b) suspensjon av tillitsvalgte
 - c) anvendelse av forbundets og forsikringskassens midler

- d) utskrivning av ekstrakontingent i samsvar med § 1.17, pkt. 10 og 11
- e) tolkningstvister i henhold til § 1.10 pkt.10
- f) tolkningstvister som gjelder tolkning av forbundsstyrets egne fullmakter

§ 1.10 Forbundsstyrets myndighetsområde

1. Lede forbundets virksomhet i samsvar med vedtektene og landsmøtets og landsstyrets vedtak. Forbundsstyret behandler og vedtar oppgave/arbeidsfordelingen mellom forbundsstyret og arbeidsutvalget.
2. Vedta regnskap med årsmelding, samt få framlagt revisjonsberetning og kontrollkomiteens rapport for foreliggende år.
3. Tilsette forbundssekretærer/merkantilt ansatte. Alle nye stillinger ved forbundskontoret skal utlyses. Ansatte forbundssekretærer kan ikke inneha verv i forbundsstyret eller landsstyret.
4. Forvalte forbundets midler i samsvar med § 1.11 pkt. 3 og gi bevilgninger som ikke er fastsatt av landsmøtet og landsstyret.
5. Påse at medlemmene følger de retningslinjer som er trukket opp for forbundets virksomhet.
6. Lede arbeidet med tariffspørsmål i samsvar med forbundets og LOs formål og de til enhver tid opptrukne retningslinjer.
7. Tilrettelegge arbeid for distriktene med hensyn til verving og agitasjon.
8. Innkalle landsstyret og landsmøtet og forberede de saker som skal opp til behandling der.
9. Suspendere tillitsvalgte og avsette funksjonærer i samsvar med reglene i § 1.27.
10. Avgjøre tvister om tolkning av forbundets vedtekter. De berørte parter har ankemulighet til landsstyret.
11. Påse at det tegnes forsvarlig ansvarsforsikring for kasserer.
12. Godkjenne opprettelse, nedleggelse, deling eller sammenslåinger av klubber hvor dette ikke følger hovedregelen.
13. Godkjenne særvedtekter for distriktene, fagforeningene og klubbene.
14. Fastsette rammene for lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår for alle stillinger i hele forbundet. Ansvar for disse områdene, knyttet til de kontoransatte,

- kan delegeres til administrasjonen.
- 15. Fastsette personalpolitikken.
- 16. Vurdere forbundskontorets bemanning.
- 17. Utligne ekstrakontingent i samsvar med § 1.17 pkt. 10 og 11.
- 18. Avgjøre hvilke kostnader som skal knyttes til kampfondet i konfliktsituasjoner, jf. § 1.23 pkt. 3.
- 19. Godkjenne oppretting eller nedlegging av fagforeninger og landsomfattende fagforeninger.
- 20. Påse at bokføring og formuesforvaltning er gjenstand for betryggende kontroll.
- 21. Foreta eventuelle bevilgninger.
- 22. Tildel hedersegave til medlemmer med minst 20 års aktivt tillitsvalgtarbeid i EL og IT Forbundet og som har utmerket seg spesielt. Landsdekkende klubb, fagforening eller distrikt kan innstille på kandidat. Med søknaden fra innstillende ledd, skal det følge med en CV over vedkommendes tillitsvalgtkarriere. Forbundsstyret behandler søknadene og foretar endelig beslutning om hedersgave skal utdeles.
- 23. Velge ungdomsleder etter innstilling fra ungdomskonferansen. Valget er toårig og begrenses til medlemmet fyller 30 år. Ungdomslederen frikjøpes 100 prosent med vilkår etter EL og IT-avtalen. Ungdomslederen er leder av det sentrale ungdomsutvalget som er ansvarlig for forbundets ungdomsarbeid.
- 24. Utarbeide retningslinjer for servering av alkohol i forbundets regi.

§ 1.11 Hovedkontor, firmategning og forvaltning

1. Forbundet har sitt hovedsete i Oslo.
2. Dersom ikke annet er bestemt av forbundsstyret, forplikter leder forbundet.
3. Etter vedtak i forbundsstyret skal forbundet anbringe sine midler i bank, obligasjoner eller aksjefond. Dessuten kan midler nyttes til kjøp av fast eiendom, og tegning av aksjer i foretak forbundet har interesse av å være medeier i.
4. Forbundsstyret må til enhver tid påse at forbundets midler plasseres slik at de i påkomne tilfeller kan realiseres hurtig.

§ 1.12 Kontrollkomité

1. Kontrollkomiteen er landsmøtets kontrollorgan i henhold til instruks for kontrollkomiteen og følger LOs normalinstruks for kontrollkomiteer. Ansatte i EL og IT Forbundet enten sentralt eller i ytre apparat (distrikt, klubb, fagforening) er ikke valgbar til kontrollkomiteen hverken sentralt eller i ytre apparat.
2. Kontrollkomiteen skal føre tilsyn med forbundets virksomhet og påse at det følger lover og forskrifter, vedtekter og vedtak i forbundets besluttede organer, samt vanlig organisasjonsmessig praksis.
3. Kontrollkomiteen kan til enhver tid forlange seg forelagt forbundets protokoller og dokumenter, og kreve at tillitsvalgte og ansatte gir de opplysninger som komiteen mener er nødvendig for at den skal kunne utføre sitt verv.
4. Kontrollkomiteen skal føre protokoll fra sine møter.
5. Kontrollkomiteen avgir sin beretning til de organer som behandler årsberetning og regnskap.
6. Får kontrollkomiteen kjennskap til betydelige forsømmelser, feil eller misligheter av større betydning eller rekkevidde, skal den straks ta dette opp med forbundsledelsen og forbundsstyret. Kontrollkomiteen skal ved behov samarbeide med forbundets revisor og kan innkalle revisor til sine møter.

§ 1.13 Regnskap og revisjon

1. Forbundet skal hvert år avlegge årsregnskap. Årsregnskapet skal utarbeides i samsvar med god regnskapsskikk. Regnskapsførsel og årsregnskapet skal bygge på regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk.
2. Regnskapets hovedformål er å gi medlemmene innsikt i forbundets økonomiske aktivitet og stilling.
3. Regnskapene skal undertegnes av forbundets valgte ledelse og legges fram for forbundsstyret til godkjenning.
4. Revisjon av forbundets regnskaper utføres av statsautorisert revisor eller revisjonsselskap.
5. I den utstrekning det følger god regnskapsskikk, skal revisor granske regnskaper og årsoppgjør. Revisor skal følge de instruks og pålegg som gis av LO og forbundets organer, så fremt de ikke strider mot lov, vedtekter eller god regnskapsskikk.

I den utstrekning revisor finner det forsvarlig etter kravene til god regnskapsskikk, kan han bygge sitt arbeid på internkontrollen.

6. Revisor, eller den han utpeker, plikter å være tilstede på de møter hvor regnskapene godkjennes. For øvrig vises til bestemmelsene i § 13 i LOs vedtekter.

§ 1.14 Tariffkrav og – revisjoner

1. Vil en klubb, fagforening eller et distrikt fremme krav om endringer i lønns- og arbeidsvilkår, skal saken først forberedes av disse, hvoretter forslaget sendes forbundet.
2. Krav om tariffavtale rettes av landsomfattende fagforening, landsomfattende klubb, fagforening eller distriktet til forbundet. Den som retter slikt krav, plikter å sende forbundet opplysninger om hvor mange arbeidere som omfattes av avtalen og hvor mange som er organisert.
3. Bare forbundet kan fremme krav om opprettelse, eller oppsigelse, av overenskomst.
4. Bare forbundet kan fremme krav om plassoppsigelse.
5. Bare forbundet kan iverksette arbeidsstans.
6. Vedtak og forslag fra landsomfattende og distriktstise tariffkonferanser vil være retningsgivende for forbundets tariffarbeid.

§ 1.15 Avstemning over tarifforslag

1. Tarifforslag skal legges fram for de medlemmer interessetvisten gjelder.
2. Har flertallet av de medlemmene interessetvisten gjelder stemt for forslaget, er det vedtatt. Har flertallet stemt mot, er det forkastet.
3. Blir ikke vilkåret i punkt 2 oppfylt, er avstemningen ikke bindende med mindre 2/3 eller mer av de medlemmene interessetvisten gjelder, har deltatt i avstemningen.
4. Har mindre enn 2/3 deltatt i avstemningen, og vilkåret etter punkt 2 ikke er oppfylt, sender forbundsstyret melding om avstemningen med innstilling til Sekretariatet i LO om forslaget bør vedtas eller forkastes.
5. Omfatter en tariffbevegelse også andre forbund, forholdes som bestemt i LOs vedtekter i § 15, punktene 5–10.

§ 1.16 Arbeidsstans

1. Når samtykke til å iverksette arbeidsstans foreligger, eller om lockout er varslet, velger alle distrikter eller fagforeninger som berøres av arbeidsstansen en streike- eller lockoutkomité. Dersom forbundsstyret ikke har besluttet noe annet, fordeler distriktet/landsomfattende fagforening/landsomfattende klubber/fagforeninger konfliktstønaden og øver den kontroll som er nødvendig under arbeidsstansen.
2. Ved arbeidsstans kan forbundet ta ut deler av de medlemmene (punktstreik), eventuelt alle, som er omfattet av konflikten. Likeledes kan forbundet ta ut andre medlemmer i sympatistreik.
3. Så lenge arbeidsstansen varer må ingen ta arbeid som omfattes av arbeidsstansen eller i bedrifter hvor det er erklært ubetinget sympatiaksjon. Tar medlemmene annet arbeid må de gi melding til klubben, som igjen har plikt til å underrette distriktet, dersom dette fordeler konfliktstønaden. Så lenge medlemmene har slikt arbeid faller stønaden bort.
4. Heving av arbeidsstans kan bare skje i henhold til LOs vedtekter.

§ 1.17 Stønad under arbeidsstans

1. Arbeidsstans satt i verk på den måten som er fastsatt i disse vedtekter, gir alle medlemmer som omfattes av arbeidsstansen rett til stønad. Forbundsstyret fastsetter stønadens størrelse.
2. For å få rett til stønad må det enkelte medlem ha vært i arbeid på det tidspunkt da arbeidsstansen inntrådte og ha betalt kontingent til forbund tilsluttet LO i minst to måneder før arbeidsstansen ble satt i verk.
3. Stønad utbetales fra og med konfliktens første dag, stønaden omfattes ikke av kontingent- eller forsikringstrekk.
4. Medlemmer som er sykmeldt av lege når arbeidsstansen blir satt i verk, har krav på stønad fra den dagen de blir friskmeldt mot å legge fram legeattest om det. Medlemmer som er utskrevet til militærtjeneste når arbeidsstansen blir satt i verk, får stønad fra den dagen de skulle ha gjenopptatt tjenesten. Medlemmer som har permisjon som opphører under arbeidsstansen, får stønad fra den dagen de skulle ha gjenopptatt

tjenesten. Medlemmer som avviker sin ferie/avspasering under arbeidsstans skal ikke ha utbetalt stønad så lenge ferien/avspaseringen varer.

5. Ved utbetaling av stønad må medlemskap være ajourført og uten kontingentrestanse (mer enn en måneds restanse). Ved konflikt i andre forbunds overenskomstområder som berører forbundets medlemmer, skal forbundets fastsatte stønader gjelde.
6. Klubb-, fagforenings- og distriktsstyrer kan fastsette kontrollmøter og retningslinjer for disse. Brytes de fastsatte retningslinjer kan retten til stønad bortfalle.
7. All konfliktstønad utbetales over bank.
8. Opptar medlem arbeid hvor streik, fremdeles pågår, blir medlemmet å betrakte som utmeldt av forbundet, og må betale tilbake all konfliktstønad han/hun har mottatt. Det samme blir tilfellet om utmeldelse skjer før vedkommende ble streikebryter.
9. Ved punktstreik ut over 28 dagers varighet, kan forbundsstyret ilegge alle medlemmer som berøres av interesseløstheten, og som ikke er tatt ut i streik, ekstra kontingent.
10. Ved omfattende eller langvarig arbeidsstans kan forbundsstyret, etter vedtak, innføre ekstrakontingent.
11. Ekstrakontingentens størrelse fastsettes av forbundsstyret.

§ 1.18 Kontingent

1. Landsmøtet fastsetter den ordinære kontingenten prosentvis beregnet.
2. Medlemmer skal betale en ordinær samlet minimumskontingent til forbundet, distriktene, fagforeningene og klubbene på 1,2 prosent, av brutto lønn, som tilsvarer beløpet oppgitt i kolonne 111 A i årlig lønns- og trekkoppgave (feriepengene inkludert). Kontingenten kan justeres av landsstyret, men dog ikke mer enn tilsvarende lønnsutviklingen i siste års oppgjør. Eventuell ny kontingent gjøres gjeldende fra og med 1. januar året etter vedtak om kontingentjustering.
3. Elev- og studentmedlemmer betaler den kontingent, og har de rettigheter, som til enhver tid gjelder for LOs elev- og studentmedlemmer.

4. Kontingenten på 1,2 prosent fordeles slik:

- til forbundet: 0,87 prosent derav 0,1 prosent til kampfond
- til distriktene: 0,33 prosent
- samlet kontingent: 1,20 prosent

5. Kontingenten til distriktet på 0,33 prosent fordeles på følgende måte:

- landsomfattende klubber: 0,20 prosent
- fagforeninger: 0,20 prosent

Ansvaret for medlemsoppfølging skal følge kontingentfordelingen.

6. Klubber som ikke er landsomfattende eller tilsluttet noen fagforening, kan søke distriktene om økonomiske midler. Distriktene fordeler midlene ut fra aktivitet i klubbene. Der hvor det er opprettet fagforeninger, kan klubber søke fagforeninger om midler. Forbundets klubber og fagforeninger kan gjennom særvedtekter fastsette kontingent utover minimumskontingenten dersom situasjonen gjør dette nødvendig. Slik kontingent skal fortrinnsvis bygge på de samme prinsipper som § 1.18 pkt. 2, dvs. at den fastsettes som en prosentsats.

§ 1.19 Kontingentens innbetaling

1. Alle medlemmer er pliktig til å betale kontingent på den måten forbundsstyret bestemmer.
2. Forbundet fordeler det lokale ledds andel fastsatt i § 1.18 pkt. 4 og sender beløpet til det lokale ledd.
3. Det lokale ledd skal påse at alle medlemmer betaler kontingent etter fastsatte retningslinjer.
4. Det organisasjonsledd som innkrever kontingenten plikter å fordele og utbetale beløpene tidligst mulig og senest 3 måneder etter at beløpene er mottatt.
5. Ved forsinkelse i den sentrale utbetaling av kontingent, skal forbundet utbetale a konto kontingent til ytre organisasjon innen fristen for hvert kvartal.

§ 1.20 Kontingentfrie medlemmer

1. Alle typer pensjonister betaler for LO-favør innbo- og grunnforsikring fram til fylte 75 år. Deretter bortfaller betalingsplikten med unntak av eventuelle frivillige forsikringer gjennom forbundet. Alle typer pensjonister

betaler ordinær kontingent av arbeidsinntekt. Minstepensjonister etter trygdlovens bestemmelser kan søke om fritak. Kontingenten for pensjonister går uavkortet til forbundskassen.

2. Medlemmer som har permisjon uten lønn, pga. fødselspermisjon, omsorgspermisjon, militærtjeneste eller lignende, og som ikke har annen arbeidsinntekt, fritas for å betale kontingent. Det samme gjelder medlemmer som mottar arbeidsavklaringspenger. Arbeidsløse gis kontingentfritak. Tidsrommet avrundes til nærmeste hele antall måneder. Medlemmer som er fritatt for kontingent etter dette punktet må likevel betale premien til forbundets forsikringsordninger med følgende unntak:
 - a) Arbeidsledige/permitterte medlemmer gis fritak fra kontingent og forsikring for de første åtte uker mot dokumentasjon fra arbeidsformidling/trygdekontor.
 - b) Arbeidsledige/permitterte medlemmer utover åtte uker kan med bakgrunn i sin økonomiske situasjon søke forbundet om fortsatt fritak.
 - c) Medlemmer som kun mottar dagpenger under avtjening av førstegangs militærtjeneste gis fritak fra kontingent og forsikring.

Punktene a og b omfatter forbundets kollektive forsikringsordninger

3. For å oppnå kontingentfritak som nevnt i pkt. 1 og 2, må det overfor distriktets/klubbens kasserer dokumenteres at vilkårene er oppfylt. Når særlige hensyn taler for det, kan forbundsstyret innvilge kontingentfritak også i andre tilfeller enn de som er nevnt i pkt.1 og 2. Søknad om dette må sendes til forbundsstyret gjennom distriktsstyret. Eventuelt fritak vil ikke gjelde premien til forbundets forsikringsordninger.

§ 1.21 Overføring av medlemskap

1. Medlemmer kan overføres fra et forbund til et annet innen LO. I slike tilfeller må medlemmet fylle de vilkår LOs vedtekter fastsetter om overføring. Distriktet, klubben eller fagforeningen sender melding om overføring til et annet LO- forbund til forbundskontoret. Forbundskontoret foretar overføringen.
2. Ved overføring etter pkt. 1 får medlemmet straks alle rettigheter i det nye forbundet, i henhold til sitt medlemskap i det tidligere forbund og det nye forbunds vedtekter.

3. Overføring etter pkt. 1 skal finne sted innen to måneder etter at medlemmet har tatt arbeid innenfor et annet forbunds virkeområde.

§ 1.22 Hvilende rett

Medlemmer kan søke forbundet om kontingentfritak med hvilende rett. Alle søknader om hvilende rett avgjøres av forbundsstyret. 16

§ 1.23 Kampfond

1. Kampfondet skal tilføres midler i henhold til § 1.18 pkt. 4. Kampfondet skal opparbeides til minst 10 000 kroner per medlem, og i tilfelle disse midler ikke strekker til, kan forbundsstyret utskrive ekstrakontingent så vel til forbundets eget bruk som til andre organisasjoner.
2. Ekstrakontingent som er beskrevet i § 1.17 skal tilføres kampfondet. Kampfondets midler skal anvendes slik at de hurtig kan nyttes til stønad når situasjonen krever det.
3. Kampfondet skal kunne anvendes til å dekke ulike kostnader knyttet til konflikter, enten disse er forårsaket av arbeidsstans eller andre ting. Slik anvendelse skal godkjennes av forbundsstyret.
4. Når kampfondet når beløpet på 10 000 kroner per medlem, skal overføringene til kampfondet fortsette og fondsmidlene skal tilfalle kampfondet.

§ 1.24 Uravstemning

1. Forbundsstyret/landsstyret kan gjøre vedtak om uravstemning i viktige saker.
2. Forbundsstyret avgjør etter hvilke retningslinjer uravstemningen skal foregå.
3. Avstemningen kan holdes blant alle klubber, fagforeninger og distrikt eller blant bestemte klubber, fagforeninger og distrikt.
4. Avstemningen skal være hemmelig og ordnes slik at alle medlemmer kan avgi stemme.
5. Klubb/fagforening/distriktsstyret eller stemmestyret har taushetsplikt mht. resultatet av avstemningen.

§ 1.25 Suspensjon/utelukking

1. Klubbstyret, fagforeningsstyret eller distriktsstyret som setter seg utover forbundets og LOs vedtekter eller vedtak, kan suspenderes eller utelukkes fra medlemskap etter vedtak av forbundsstyret. Slike vedtak kan, innen en måned etter at styret har

fått skriftlig melding om det, påankes til landsstyret, eventuelt landsmøtet, uten at klagen har oppsettende virkning.

2. Enkeltmedlemmer som setter seg utover forbundets vedtekter eller vedtak, kan suspenderes eller utelukkes etter vedtak i forbundsstyret. Slike vedtak kan innen en måned etter at medlemmet har fått skriftlig melding om det, påankes til landsstyret uten at klagen har oppsettende virkning.

§ 1.26 Oppløsning og deling av klubb

Dersom en klubb oppløses, tilfaller alltid klubbens aktiva fagforening hvor slikt er opprettet, eller distriktet/distriktene, om ikke forbundsstyret har gjort vedtak om noe annet. Dersom en klubb går over i annet LO-forbund medfølger klubbens aktiva, om ikke forbundsstyret vedtar noe annet.

§ 1.27 Suspensjon fra tillitsverv og avskjed av funksjonærer

1. Tillitsvalgte i forbundet kan suspenderes fra sine tillitsverv av forbundsstyret eller landsstyret. Suspensjon kan skje med tap eller bibehold av lønn. Vedtaket om suspensjon må legges fram for landsmøtet til endelig avgjørelse. Den suspenderte har i slike tilfeller talerett på landsmøtet.
2. I tilfelle suspensjon eller avskjed har forbundsstyret eller landsstyret fullmakt til å treffe en midlertidig ordning med valg av nye tillitsvalgte.

§ 1.28 Tolkning av vedtektene

Tolkning av vedtektene og tvister om hvordan de skal forstås kan ikke prøves ved sivile domstoler. De blir avgjort av forbundsstyret med rett til å klage til landsstyret eller førstkommande landsmøte. Det er distrikt, fagforening, klubb eller enkeltmedlem som har rett til å innklage/anke forbundsstyrets avgjørelse til landsstyret/landsmøte. På samme måte avgjøres organisasjonsmessige tvistesporsmål som ikke direkte er løst i vedtektene.

Distrikt, fagforening, klubb eller enkeltmedlem som er misfornøyd med den avgjørelse som landsstyret har truffet i slik tvist som er nevnt ovenfor, kan i stedet for å bringe tvisten inn for førstkommande landsmøte, anke avgjørelse inn

for den voldgiftsrett som Landsorganisasjonen har etablert for avgjørelse av slike tvister. Denne voldgiftsrett avgjør tvisten med endelig og bindende virkning for alle parter. Ankefristen er 2 – to – måneder regnet fra det tidspunkt da melding om landsstyrets vedtak er kommet fram til vedkommende. Anken har ikke oppsettende virkning.

Del 2

§ 2.1 Vedtekter for distrikt

§ 2.1.1 Oppgaver

Distriktenes oppgaver:

1. Arbeide for det formål og etter de retningslinjer og synspunkter som går fram av forbundets vedtekter og prinsipp- og handlingsprogram, og å koordinere og sette i verk nødvendige tiltak for best mulig rasjonell og effektiv organisasjonsvirksomhet i distriktet, og sammen med aktuelle klubber vurdere behovet for fagforeninger. Distriktsstyret kan delegerer oppgaver til fagforeninger.
2. Arbeide aktivt for å organisere alle arbeidstakere, samt elever, studenter og lærlinger og utenlandske arbeidstakere som kommer inn under distriktets organisasjonsområde.
3. Bistå tillitsvalgte med nødvendig støtte i nye og eksisterende klubber og avdelinger, samt koordinere lokale aktiviteter, herunder ansvaret for pensjonistaktiviteter.
4. Bistå forbundet ved oppretting av klubber etter vedtak i forbundsstyret. Det opprettes som hovedregel en klubb per bedrift/ selskap – eller der hvor overenskomst er gjort gjeldende.
5. Tilsette distriktssekretær(er) og eventuelt merkantilt personale. Det forutsettes at gjeldende tariffavtale legges til grunn ved ansettelser. Distriktssekretær(ene) kan ikke være fast ansatt distriktssekretær og samtidig inneha verv i fagforeninger tilhørende i distriktet, distriktsstyret, forbundsstyret og landsstyret, men kan velges som delegat til landsmøtet.
6. Gjennomføre kurs for medlemmer og tillitsvalgte. Det organisasjonsleddet som innbyr til kurs og får påmeldinger kan kreve at organisasjonsleddet medlemmet er påmeldt fra må betale for deltaker når deltaker uteblir fra kurset, uten gyldig grunn. Tilsvarende må gjelde forbundskurs og konferanser.
7. Utbetale stønad, dersom forbundsstyret ikke har besluttet noe annet, under godkjent streik eller lockout.
8. Fremme opplysningsarbeidet blant medlemmene.
9. Utføre oppdrag som blir gitt av forbundet.
10. Velge distriktets representanter til landsstyret.
11. Være høringsorgan i organisasjonssaker.
12. Velge delegater til forbundets landsmøte.
13. Bistå medlemmene eller deres etterlatte med saksbehandling og informasjon i forbindelse med forsikringssaker, i samsvar med gjeldende forsikringsordninger.
14. Behandle spørsmål om opptak, overføring eller utelukkning av medlemmer.
15. Samle inn og sende til forbundet og de av LOs lokalorganisasjoner som distriktet hører inn under, kvartalsmessige oppgaver over antall arbeidsplasser, antall lønnstakere og antall organiserte som kommer inn under distriktets organisasjonsområde.
16. Fremme tarifforslag for de tariffområder som hører inn under distriktet. Fagforening/klubb innstiller overfor distriktet i disse spørsmål.
17. Behandle sakliste med tilhørende innstillinger til vedtak i saker som skal behandles i landsstyret.
18. Behandle forslag og dagsorden til landsmøtet.
19. Tilslutte seg de faglige utvalgene i samsvar med vedtektene for LOs lokalorganisasjon.
20. Bistå medlemmene i tariffmessige spørsmål.
21. Etablere faste utvalg.
22. Utarbeide helhetlige arbeids- og aktivitetsplaner for distriktet.
23. Delegerer oppgaver til fagforeningene.
24. Betale kontingent til LOs lokalorganisasjoner.
25. Avholde en årlig ungdomskonferanse for å skolere og motivere nye og unge medlemmer i distriktet, samt å holde fokus på at ungdomsarbeid er viktig. Er det formålstjenlig kan man samarbeide med et annet distrikt for avholdelse av konferansen.

§ 2.1.2 Medlemskap

1. Distriktet er en sammenslutning av klubber/ fagforeninger og avdelinger innenfor et geografisk definert område. I tillegg er medlemmer organisert i klubber som strekker seg over distriktsgrenser, medlem av det distrikt de har sin ansettelses-/ fast arbeidsstedsadresse. Der fast arbeidsadresse ligger i et annet distrikt enn ansettelsesadressen er det den faste arbeidsstedsadressen som avgjør hvilket distrikt et medlem tilhører. Der det ikke er opprettet klubb på bedriften vil medlemmene være direkte medlemmer i det distrikt de har sin ansettelses-/fast arbeidsstedsadresse.
2. Vilkårene for medlemskap er for øvrig at medlemmet aksepterer forbundets, distriktets og LOs vedtekter og vedtak i samsvar med disse.
3. Om en gir uriktige opplysninger eller unnlater å gi opplysninger av betydning for medlemskapet når en blir tatt inn som medlem og på den måten villeder distriktet, kan medlemskapet bli omgjort uten at en har krav på å få tilbake kontingent eller avgift som er betalt. Før omgjøring av slikt medlemskap må vedkommende få anledning til å forklare seg.
4. Blir det strid om et medlem har rett til å bli tatt opp, eller bli stående i distriktet, treffer representantskapet avgjørelse i saken. Avgjørelsen kan påklages til forbundsstyret.
5. Blokade- eller streikebrytere kan ikke bli medlem i distriktet før søknad er godkjent av forbundsstyret. (Jf. vedtekter for forbundet § 1.3 pkt. 2 b).

§ 2.1.3 Medlemskontingent

1. Medlemskontingent til forbundet, distriktene og klubbene er fastsatt i forbundets vedtekter § 1.18 pkt. 4. Kontingenttrekket foretas av arbeidsgiver eller på den måten forbundsstyret bestemmer.
2. Kontingentinnbetaling og kontingentfritak er fastsatt i forbundsvedtektene henholdsvis § 1.19 og § 1.20.
3. Alle medlemmer må betale kontingent hver måned, dersom annet ikke er avtalt.
4. Skylder et medlem kontingent eller forsikringspremie for mer enn tre måneder, plikter distriktet å underrette medlemmet om forholdet, før medlemskapet strykes, og meldes forbundet.

5. **Merknad:** For timelønna medlemmer som jobber offshore, er fristen i punkt 4 seks måneder.

§ 2.1.4 Økonomi

1. Forbundet gir etter vedtatte regler tilskudd til distriktene.
2. Distriktene har disposisjonsrett over disse midler som forvaltes og regnskapsføres i henhold til lov og forskrifter. Distriktsstyret har ansvaret for at det er etablert systemer som sikrer overholdelse av disse reglene.
3. Distriktenes regnskap skal revideres av registrert revisor/fagrevisor.
4. Forbundsstyret har når som helst rett til å la et distriktsregnskap kontrolleres ved hovedkasserer eller den som forbundsstyret måtte bemyndige.
5. Distriktene avsetter økonomi for ungdomsarbeidet som sikrer en god aktivitet.
6. Lov om årsregnskap mv. (regnskapsloven). Andre foreninger som i året har hatt eiendeler med verdier over 20 millioner kroner eller et gjennomsnittlig antall ansatte høyere enn 20 årsverk, skal ved utarbeidelse av regnskap og årsberetning følge bestemmelsene i Lov om årsregnskap mv. kapitel 3. årsregnskap og årsberetning.

§ 2.1.5 Kassereren

1. Kassereren har ansvaret for at distriktets regnskaper blir ført i samsvar med regnskaps-, skatte- og bokføringslov. Kassereren har ansvaret for at distriktets medlemsfortegnelse føres i det medlemssystemet som forbundsstyret har godkjent.
2. Alle utgiftsbilag signeres av to som har prokura. Ingen penger må heves uten etter anvisning av leder eller en som styret har gitt fullmakt.
3. Distriktene skal avslutte sine regnskaper med kalenderåret. Avskrift av distriktets årsregnskap for alle kasser sendes forbundet i revidert og godkjent stand (jf. retningslinjer for regnskapsføring).
4. Dersom regnskapene ikke er mottatt av forbundet innen utgangen av mai, skal grunnen til forsinkelsen tas opp med distriktet. En slik avgjørelse kan distriktsstyret innanke for landsstyret. Distriktene er ansvarlige for at mottatte kontingent- og medlemslister oppbevares og behandles slik at de ikke kommer uvedkommende i hende.

§ 2.1.6 Kontrollkomité og revisjon

1. Kontrollkomiteen er distriktets kontrollorgan. Ansatte i EL og IT Forbundet enten sentralt eller i ytre apparat (distrikt, klubb eller fagforeninger), er ikke valgbar til kontrollkomité verken sentralt eller i ytre apparat.
2. Kontrollkomiteen skal føre tilsyn med distriktets virksomhet og påse at det følger lover og forskrifter, vedtekter og vedtak i forbundets besluttede organer, samt vanlig organisasjonsmessig praksis.
3. Kontrollkomiteen kan til enhver tid forlange seg forelagt distriktets protokoller og dokumenter, og kreve at tillitsvalgte og ansatte gir de opplysninger som komiteen mener er nødvendig for at den skal kunne utføre sitt verv.
4. Kontrollkomiteen skal føre protokoll fra sine møter.
5. Kontrollkomiteen avgir sin beretning til de organer som behandler årsberetning og regnskap.
6. Revisjon av distriktets regnskap utføres av registrert revisor. Regnskapene skal undertegnes av distriktets leder og kasserer.
7. Revisor eller den han utpeker, plikter å være tilstede på de møter hvor regnskapene godkjennes.

§ 2.1.7 Årsmøte og representantskapsmøte

1. Årsmøtet er distriktets høyeste myndighet, og organiseres i en representantskapsordning. Representantskapet består av distriktsstyret samt en forholdsmessig representasjon fra klubbene og de direkte tilsluttede medlemmene. Representasjonsrett regnes ut fra betalende medlemmer og kontingentfrie medlemmer etter § 1.20 pkt. 2 det kvartal den foreløpige dagsorden for årsmøtet sendes ut. Årsmøtet holdes innen utgangen av april måned, og blir kunngjort med minst seks ukers varsel. Foreløpig dagsorden skal gå fram av kunngjøringen. Forslag som ønskes tatt opp i møtet sendes styret senest fire uker før møtet skal holdes. Den endelige dagsorden med styrets innstilling til alle saker som skal behandles på møtet, sendes til representantene og klubbene senest to uker før møtet skal holdes.

Andre saker enn de som er ført opp kan ikke

behandles.

2. Årsmøtet skal:
 - a) behandle distriktets årsberetning
 - b) behandle distriktets reviderte regnskaper
 - c) behandle innkomne forslag
 - d) foreta valg
 - e) Foreløpig budsjett og handlings-/virksomhetsplan skal vedtas av representantskapet innen årets begynnelse.
3. Årsmøtet foretar valg av styre. Styrets funksjonstid er to år, dog slik at halvparten av styrets medlemmer er på valg hvert år. Første gang avgjøres funksjonstiden ved loddtrekning. Styret skal bestå av leder, nestleder, leder av ungdomsutvalg med personlig vararepresentant, leder av HMS-utvalget, samt det antall styremedlemmer som årsmøtet bestemmer. (Ett av styrets medlemmer skal være studieleder). Det velges så mange vararepresentanter som årsmøtet bestemmer. Til styret bør velges både kvinner og menn. Straks et valg er foretatt, innrapporteres dette til forbundsstyret.
4. Valgene foregår ved hemmelig avstemning dersom en av de frammøtte krever det, og det er mer enn en kandidat. For å bli valgt må en ha fått flertall (over halvparten) av de avgitte stemmer. Oppnås ikke dette ved første gangs avstemning, foretas bundet valg mellom de to som har fått flest stemmer. Blir det ved siste valg stemmelikhet, foretas loddtrekning.
5. Årsmøtet velger kontrollkomité bestående av to personer. Funksjonstiden er to år, likevel slik at en står på valg ved hvert årsmøte. Første gang avgjøres funksjonstiden ved loddtrekning. Et medlem har plikt til å ta på seg tillitsverv som distriktet eller forbundet velger det til.
6. Ekstraordinært årsmøte innkalles når styret eller minst 1/4 av medlemmene krever det. Forbundsstyret kan også forlange innkalt til ekstraordinært årsmøte. På det ekstraordinære årsmøtet kan bare behandles de saker som har vært årsaken til innkallingen. Slikt årsmøte kan innkalles med en ukes varsel.
7. Representantskapsmøte holdes så ofte styret gjør vedtak om det, men minst en gang i året i tillegg til ordinært årsmøte. Forslag til dagsorden vedtas av styret og skal kunngjøres med minst seks ukers varsel. Foreløpig dagsorden skal gå fram av kunngjøringen. Forslag som ønskes tatt opp

i møtet sendes styret senest fire uker før møtet skal holdes. Den endelige dagsorden med styrets innstilling til alle saker som skal behandles på møtet kunngjøres senest to uker før møtet skal holdes.

Andre saker enn de som er ført opp kan ikke behandles. I særskilte tilfeller som krever rask avklaring, kan styret fravike nevnte frister.

8. På ordinære og ekstraordinære årsmøter, samt på representantskapsmøter, avgjøres alle saker med et flertall (over halvparten) av de avgitte stemmer. I tilfelle stemmelikhet er forslaget forkastet. Gjelder saken utelukkning av medlemmer, gjelder reglene fastsatt i § 2.1.12.
9. På representantskapsmøter har alle medlemmer i distriktet møte-, tale- og forslagsrett.
10. I god tid før årsmøte skal det på representantskapsmøte velges en valgkomité. (I denne sammenheng regnes også årsmøte som representantskapsmøte.)
11. Distriktets styre har anledning til å avholde lokale informasjonsmøter når en finner dette nødvendig. Ved disse møtene kan det ikke fattes bindende vedtak.
12. Årsmøtet velger et ungdomsutvalg bestående av leder og to utvalgsmedlemmer, eller det antall årsmøtet bestemmer. Som medlem i ungdomsutvalget er man valgbar til det året man fyller 30 år. Funksjonstiden er to år, likevel slik at halvparten av utvalgsmedlemmene er på valg hvert år. Første gang avgjøres funksjonstiden ved loddtrekning. Ved valg av ungdomsutvalget skal en søke å fordele medlemmene etter følgende kriterier:
 - a) kjønn
 - b) alder
 - c) geografi
 - d) yrke og bransje
13. Årsmøtet velger et HMS-utvalg bestående av leder og to utvalgsmedlemmer, eller det antall årsmøtet bestemmer. Funksjonstiden er to år, likevel slik at halvparten av medlemmene av utvalgsmedlemmene er på valg hvert år. Første gang avgjøres funksjonstiden ved loddtrekning. Ved valg av HMS-utvalget skal en søke å fordele medlemmene etter følgende kriterier:
 - a) kjønn
 - b) alder
 - c) geografi
 - d) yrke og bransje

§ 2.1.8 Valg av representanter til distriktets representantskap

1. Representantskapet består av distriktsstyret, samt en forholdsmessig representasjon fra klubbene og de direkte tilsluttede medlemmene. Representantskapet i distriktet skal gjenspeile medlemsmassen på en mest mulig representativ måte. Representanter kan velges av klubbene eller fagforeningene i distriktet. Klubber/fagforeninger som har medlemmer i flere distrikter, velger representanter blant sine medlemmer i de respektive distriktene. Klubber som har opprettet avdelinger, kan gjennom sine særvedtekter la avdelingene velge representanter. Valget av representanter gjelder for ett år av gangen. Inntil melding om nyvalg foreligger, blir de tidligere valgte å anse som representanter.
2. Distriktene bestemmer gjennom sine særvedtekter hvordan representantskapet skal sammensettes, jf. § 2.1.14. Det velges like mange vararepresentanter som representantene i prioritert rekkefølge. Melding om valgene sendes distriktets styre umiddelbart etter at valget er avholdt. Ved valg av representanter skal en søke å fordele representanter etter følgende kriterier:
 - a) geografi
 - b) yrkessammensetning
 - c) kjønn
 - d) alder
3. Når en representant ikke møter uten å ha meldt forfall og heller ikke vararepresentanten møter, skal klubben/fagforeningen ha rapport om dette. Fører dette til at klubben/fagforeningen ikke blir representert på to møter på rad, velges ny representant av klubben/fagforeningen.

§ 2.1.9 Styret

1. Distriktet ledes av et styre valgt av årsmøtet.
2. Styret leder distriktet i samsvar med vedtektene, landsmøtets og årsmøtets vedtak.
3. Til å lede distriktets arbeid bør leder frikjøpes i størrelsesorden 40 prosent eller mer.
4. Nestlederen skal fungere som leder dersom denne har forfall.
5. Sekretæren fører møteprotokoller og besørger korrespondansen i samråd med lederen.

6. Kassereren har ansvaret for at økonomifunksjonen i distriktet blir ivaretatt etter regler som fastsettes av forbundsstyret.
7. Distriktet avgjør selv om det skal velges sekretær og kasserer eller om disse oppgavene skal tillegges distriktets ansatte sekretær(er).
8. Styret er vedtaksført når minst 2/3 er til stede. Er det stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.
9. Styret har til enhver tid rett til å kreve regnskapene framlagt. Forbundsstyret kan videre kreve at regnskapene skal gjennomgås av LOs revisjonskontor.
10. Styret skal underrette forbundsstyret om alt viktig som skjer i distriktet, og innen 1 måned etter årsmøtet sende forbundsstyret protokollen med gjenpart av de regnskaper og budsjett som har vært framlagt.
11. Representanter i forbundsstyret og landsstyret som er medlemmer i distriktet, men ikke fastlønnet tillitsvalgt på forbundskontoret, har møterett og - plikt i distriktsstyret.
12. Landsstyrerepresentantene rapporterer fra landsstyremøtene på første styremøte i distriktet som følger etter landsstyremøtet.
13. I distriktsstyrets arbeidsutvalg har leder av ungdomsutvalget møterett med tale- og forslagsrett.
4. Saken forelegges for første representantskaps-/medlemsmøte til behandling. Til dette møtet skal den suspenderte innkalles og gis anledning til å gjøre rede for seg. Det er representantskaps-/medlemsmøtet som gjør det endelige vedtak om suspensjon eller ikke.
5. Blir suspensjonen fra tillitsvervet stadfestet av representantskaps-/medlemsmøtet, foretar dette også valg av ny tillitsvalgt i stedet for den suspenderte.
6. Har den suspenderte lønn som tillitsvalgt, kan suspensjonen skje med eller uten bibehold av lønn.
7. Dersom det ikke blir avholdt representantskaps-/medlemsmøte innen en måned kan den suspenderte påklage dette til forbundsstyret, som kan pålegge distriktet å avholde representantskaps-/medlemsmøte.
8. Når suspensjonen er endelig avgjort kan distriktet ta opp spørsmålet om utelukking av den suspenderte.
9. Funksjonærer i distriktet kan sies opp med de frister som er fastsatt i tilsettingsvilkårene og under henvisning til Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 2.1.10 Distriktets plikter overfor forbundet og LO

1. Distriktets særvedtekter, jf. § 2.1.14, må ikke inneholde noe som strider mot forbundets eller LOs vedtekter, formål eller lovlige vedtak.
2. Alle former for aksjoner som en eller flere distrikter vil sette i gang, må på forhånd meldes til forbundet.

§ 2.1.11 Suspensjon fra tillitsverv

1. Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i straffbar eller ukollegial handling kan styret med alminnelig flertall suspendere vedkommende fra tillitsverv.
2. Slik suspensjon skal straks innberettes til forbundsstyret til godkjenning inntil representantskaps-/medlemsmøte blir holdt.
3. Godkjenner forbundsstyret suspensjonen, velger styret seg imellom inntil representantskaps-/medlemsmøtet kan holdes, en av styrets medlemmer til å utføre de plikter som den suspenderte hadde.
4. Om en sak som er nevnt i pkt. 1, 2 og 3 står på dagsorden har styret i distriktet plikt til å varsle vedkommende slik at han/hun kan være til stede og forsvare seg.
5. Utelukking av medlemskap skal i alle tilfeller godkjennes av forbundsstyret. Slikt vedtak kan innen en måned etter at medlemmet har fått skriftlig melding om det, påankes til

§ 2.1.12 Utelukking av medlemmer

1. Om noen har opptrådt som streike- eller blokadebrytere skal vedkommende straks utelukkes som medlem.
2. Medlem som handler i strid med klubbens, distriktets, forbundets eller LOs vedtekter kan utelukkes etter vedtak i representantskapsmøte/ medlemsmøte.
3. Medlemmer som handler uhederlig eller ukollegialt kan utelukkes etter vedtak i representantskapsmøte/medlemsmøte med 2/3 flertall. I stedet for utelukking kan det på samme måte gjøres vedtak om suspensjon for kortere eller lengre tid. Suspenderte medlemmer må i den tid de er suspenderte betale kontingent, men de har ikke anledning til å møte i distriktets møter, og har ingen rettigheter i forbundet i den tiden suspensjonen varer.
4. Om en sak som er nevnt i pkt. 1, 2 og 3 står på dagsorden har styret i distriktet plikt til å varsle vedkommende slik at han/hun kan være til stede og forsvare seg.
5. Utelukking av medlemskap skal i alle tilfeller godkjennes av forbundsstyret. Slikt vedtak kan innen en måned etter at medlemmet har fått skriftlig melding om det, påankes til

landsstyret uten at klagen har oppsettende virkning.

6. Utelukking av medlemskap fører alltid med seg at medlemmet mister alle tillitsverv i fagbevegelsen og heller ikke kan delta i fagforeningsmøter.

§ 2.1.13 Deling eller sammenslåing av distrikt

Distrikt kan ikke oppløses. Deling eller sammenslåing av distrikter kan ikke gjennomføres uten landsstyrets godkjenning.

§ 2.1.14 Særvedtekter

Om distriktet finner det nødvendig har den rett til å gjøre vedtak om tillegg til disse vedtekter for sin lokale virksomhet. Disse skal legges fram for forbundsstyret til godkjenning, jf. § 2.1.10.

§ 2.1.15 Tolking av vedtektene, del 2

Tolking av vedtektene, del 2, og tvister om hvordan de skal forstås kan ikke prøves ved de sivile domstoler. Det blir avgjort av forbundsstyret med rett til å klage til landsstyret. På samme måte avgjøres organisasjonsmessige tvistesporsmål som ikke direkte er løst i vedtektene.

§ 2.2 Vedtekter for fagforening

Forbundet har to modeller for fagforeninger:

- A. Fagforening innen ett felles tariffområde. Slik fagforening kan være landsomfattende (f.eks. heis) eller geografisk avgrenset (f.eks. LOK). Enkeltmedlemmer/medlemsgrupper som ikke er omfattet av den aktuelle tariffavtale kan på frivillig grunnlag bli medlemmer i en fagforening som er basert på en felles tariffavtale dersom det ikke er andre fagforeninger i samme område som disse medlemmene skal være medlemmer i.
- B. Fagforening innen et bransjeområde med flere tariffavtaler. Slike fagforeninger kan være landsomfattende (f.eks. IKT-bransjens fagforening.) eller geografisk avgrenset (f.eks. energi).

Det kan opprettes flere fagforeninger innen ett distrikt der det er hensiktsmessig på grunn av store geografiske avstander. Fagforeninger kan opprettes og nedlegges etter godkjenning i forbundsstyret. Fagforeninger har innstillingsrett innenfor sitt overenskomstområde overfor forbundet.

Fagforeninger kan vedta kontingent utover forbundets kontingent og kan ansette nødvendig personale. Det forutsettes at gjeldende tariffavtale legges til grunn ved ansettelse.

Ansatte sekretærer i fagforeningen kan ikke samtidig inneha verv i fagforeningsstyret, distriktsstyret, forbundsstyret eller landsstyret, men kan velges som delegat til landsmøtet. Der det er opprettet fagforening iht. pkt. a skal alle klubber der medlemmene er omfattet av gjeldende overenskomst være medlem i denne fagforeningen.

Har klubben medlemmer med ansettelsessted/ fast arbeidssted innenfor flere fagforeninger sitt geografiske område, skal medlemmene tilmeldes til disse fagforeningene.

Der det er opprettet fagforening(er) iht. pkt. b vil den enkelte klubb innenfor fagforeningens område fatte vedtak på sitt årsmøte om eventuell tilslutning til fagforeningen.

En klubb kan ikke samtidig være medlem av en eller flere fagforeninger og opprettholde status som landsomfattende.

§ 2.2.1 Oppgaver

Fagforeningens oppgaver overfor forbundet:

1. Behandle og fremme krav i forbindelse med tariffrevisjon.
2. Behandle og fremme saker vedrørende lønns- og arbeidsvilkår og bransjepolitikk.
3. Behandle forslag til landsmøtet.

Fagforeningens oppgaver overfor distriktet:

1. Søke å organisere alle lønnstakere som kommer inn under fagforeningens organisasjonsområde, i samarbeid med klubbene, deriblant utenlandske arbeidstakere på korttidsoppdrag.
2. Ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.
3. Fagforeningen skal sette av ressurser til å følge opp klubber jevnlig.
4. Samle inn lønnsstatistikk til bruk for distriktet og forbundet.
5. Behandle og fremme forslag i forbindelse med tariffrevisjoner.
6. Fremme forslag på representanter til landsstyret og delegater til landsmøtet.
7. Behandle oppgaver som er delegert fra distriktet i henhold til vedtektene § 2.1.1.

8. Ivareta medlemmenes faglige, økonomiske, sosiale og kulturelle interesser.

Fagforeningens oppgaver overfor klubber:

1. Løse oppgaver på vegne av medlemsklubber, jf. § 2.2.1.

§ 2.2.2 Kontingent

Fagforeningen kan utligne ekstrakontingent for medlemmer som kommer inn under dens organisasjonsområde. Slik kontingent skal fortrinnsvis bygge på de samme prinsipper som § 1.18 pkt. 2, det vil si at den fastsettes som en prosentsats.

§ 2.2.3 Års- og representantskapsmøte

1. Ordinært årsmøte blir holdt senest innen utgangen av april. Årsmøtet blir kunngjort med minst seks ukers varsel. Dagsorden skal framgå av kunngjøringen. Andre saker enn de som er ført opp, kan ikke tas opp til behandling. På årsmøtet skal foretas valg og behandling av alle fagforeningens regnskaper. Ved valg til representantskapet bør både kvinner og menn velges.
2. Valg av styret foretas på hvert årsmøte. Leder, nestleder, kasserer, sekretær og ungdomstillitsvalgt med stemmerett velges ved særskilte valg. Ungdomsrepresentanten skal ha personlig vararepresentant.
3. I fagforeninger med fastlønnen tillitsvalgt (ansatt eller valgt) med regnskapsførsel som en av sine arbeidsoppgaver, skal det ikke velges kasserer. Vedkommende pålegges kassereransvar i henhold til vedtektene § 2.2.5. For å bli valgt må en ha fått absolutt flertall. Oppnås ikke dette ved første gangs avstemning, foretas bundet valg mellom de to som har fått flest stemmer. Fagforeninger som gjør vedtak om det, kan velge styre for to år av gangen. Dog således at halvparten, inkludert leder og kasserer, står på valg det ene året, mens nestleder, sekretær og halvparten av styrerepresentantene står på valg andre året. Første gang avgjøres hvem som skal stå på valg ved loddtrekning.
4. Årsmøtet velger to revisorer/en kontrollkomité med vararepresentanter til å føre kontroll med fagforeningens regnskaper, jamfør vedtektene § 2.2.6 Revisjon.

Funksjonstiden er to år, likevel slik at én står på valg ved hvert årsmøte. Første gang

avgjøres funksjonstiden ved loddtrekning.

5. Et medlem har plikt til å ta på seg tillitsverv som fagforeningen eller forbundet velger det til.
6. Medlemmer som ønsker saker tatt opp i fagforeningsmøte, skal sende forslag om det til styret. Forslag som ikke er kommet inn 1 uke før medlemsmøte holdes, kan ikke forlanges behandlet før på det etterfølgende møte.
7. Medlemmer og klubber som ønsker saker tatt opp på årsmøter, representantskaps- eller medlemsmøter, skal sende forslagene skriftlig til styret, innen de frister som er satt.
8. Ekstraordinært årsmøte skal innkalles når styret, eller når minst 1/4 av medlemmene forlanger det. Forbundsstyret kan også forlange innkalt til ekstraordinært årsmøte. På det ekstraordinære årsmøte kan bare behandles de saker som har vært foranledning til innkallingen. Slikt årsmøte kan innkalles med en ukes varsel.
9. Medlems- eller representantskapsmøte holdes så ofte som styret gjør vedtak om, dog minst to ganger for året. Kunngjøring av representantskapsmøtene skjer etter reglene i § 2.4.3, pkt. 1. Kunngjøring av medlemsmøtene (der det ikke er innført representantskap), skjer ved oppslag/skriv til klubbene og/eller kunngjøring i dagspressen.
10. Dagsorden bestemmes av styret og skal i alminnelighet omfatte alle forslag som er innkommet fra klubb/medlem.
11. På ordinært og ekstraordinært årsmøte samt medlemsmøter blir alle saker med unntak av dem som etter vedtektene krever absolutt flertall avgjort ved vanlig flertall. I tilfelle stemmelikhet er framlegget forkastet. Gjelder avstemningen oppsigelse av overenskomst, plassoppsigelse eller spørsmål om arbeidsnedlegging, skal stemmesedlene sendes forbundsstyret med melding om hvor mange medlemmer fagforeningen har på det tidspunkt avstemningen fant sted.
12. For representantskapsordningen gjelder egne vedtekter. Om en fagforening ved innføring av representantskapsordning finner grunn til å fravike vedtektene, må fagforeningen innhente forbundets godkjenning.

§ 2.2.4 Styret

1. Fagforeningens styre skal bestå av minst tre, høyst ni representanter, med minst to vararepresentanter.

2. Styret leder fagforeningen i samsvar med vedtektene, landsmøtets og årsmøtets vedtak.
3. Lederen har den daglige ledelse av fagforeningen.
4. Nestlederen skal fungere som leder dersom lederen har forfall.
5. Sekretæren fører møteprotokoller og besørger korrespondansen i samråd med lederen.
6. Styret har det overordnede ansvaret for at foreningens økonomi er underlagt en betryggende kontroll. Kassereren skal sørge for at foreningens regnskap blir ført i samsvar med regnskaps-, skatte- og bokføringslov.
7. Styret er vedtaksført når minst 2/3 av styremedlemmene inklusive varamedlemmer er til stede. Er det stemmelikhet, gjør lederens stemme utslaget.
8. Styret har til enhver tid rett til å kreve lagt fram for seg regnskapene. Forbundsstyret kan kreve gjennomgang av foreningens regnskaper gjennomført av den revisor forbundsstyret utpeker.
9. Representanter i forbundsstyret eller landsstyret, som er medlemmer i fagforeningen, men ikke er fastlønnet tillitsvalgt på forbundskontoret, har møterett og -plikt i fagforeningsstyret.

§ 2.2.5 Kassereren

Kassereren har ansvaret for at fagforeningens regnskaper og medlemsfortegnelse blir ført i samsvar med gjeldende lover og regler.

Alle utgiftsbilag signeres av to som har prokura. Ingen penger må heves uten etter anvisning av leder eller en som styret har gitt fullmakt.

Uteblir kassereren med regnskapet, eller det er i uorden, kan styret med en gang suspendere han/henne. En av de øvrige styrerepresentantene har da å besørge kassererens arbeid til valg kan finne sted. Forbundsstyret har når som helst rett til å la en fagforenings regnskap kontrolleres ved hovedkasserer eller andre som forbundsstyret måtte bemyndige.

Fagforeningene skal avslutte sine regnskaper med kalenderåret. Avskrift av fagforeningens årsregnskap for alle kasser sendes forbundet i revidert og godkjent stand. Jr. retningslinjer for regnskapsførsel.

Dersom regnskapene ikke er mottatt av forbundet innen utgangen av mai, skal grunnen til forsinkelsen tas opp med fagforeningen. En slik avgjørelse kan fagforeningsstyret innanke for

landsstyret. Mottatt kontingent skal oppbevares i bank eller på tilsvarende betryggende måte.

§ 2.2.6 Kontrollkomité og revisjon

1. Kontrollkomiteen er fagforeningens kontrollorgan. Ansatte i EL og IT Forbundet enten sentralt eller i ytre apparat (distrikt, klubb eller fagforeninger) er ikke valgbare til kontrollkomité verken sentralt eller i ytre apparat.
2. Kontrollkomiteen skal føre tilsyn med fagforeningens virksomhet og påse at det følger lover og forskrifter, vedtekter og vedtak i forbundets besluttede organer, samt vanlig organisasjonsmessig praksis.
3. Kontrollkomiteen kan til enhver tid forlange seg forelagt fagforeningens protokoller og dokumenter, og kreve at tillitsvalgte og ansatte gir de opplysninger som komiteen mener er nødvendig for at den skal kunne utføre sitt verv.
4. Kontrollkomiteen skal føre protokoll fra sine møter som i undertegnet stand legges fram for styret.
5. Kontrollkomiteen avgir sin beretning til de organer som behandler årsberetning og regnskap.
6. Revisjon av fagforeningens regnskap utføres av registrert revisor om regnskapet er over kr. 1 000 000.-. Regnskapene skal undertegnes av fagforeningens leder og kasserer. Revisor eller den han utpeker, plikter å være tilstede på de møter hvor regnskapene godkjennes.
7. I fagforeninger som omfattes av avtalefestet trekk av tariffgebyr, skal regnskapene revideres av registrert revisor, i tillegg til den årsmøtevalgte kontrollkomiteen.
8. Hvor det finner sted overføring av midler fra fagforening til klubber, skal de overførte midler inngå som en naturlig del av fagforeningens regnskap og revisjon.

§ 2.2.7 Fagforeningens plikter overfor forbundet og LO

1. Fagforeningens vedtekter må ikke inneholde noe som strider mot forbundets og LOs vedtekter, formål eller lovlige vedtak.
2. Alle former for aksjoner som en eller flere fagforeninger vil sette i gang, må på forhånd meldes til forbundet.

§ 2.2.8 Suspensjon fra tillitsverv, oppsigelser og avskjed av funksjonærer

1. Såfremt et medlem av styret gjør seg skyldig i straffbar eller ukollegial handling, kan styret med alminnelig flertall suspendere vedkommende fra tillitsvervet.
2. Slik suspensjon skal straks innberettes til forbundsstyret til godkjenning inntil representantskaps-/medlemsmøte blir holdt.
3. Godkjenner forbundsstyret suspensjonen, velger styret seg imellom, inntil medlemsmøte kan holdes, et av styrets medlemmer til å utføre de plikter som påløp den suspenderte.
4. Saken forelegges for første representantskaps-/medlemsmøte til behandling. Til dette møte skal den suspenderte innkalles og gis høve til å gjøre rede for seg.
5. Bli suspensjonen fra tillitsvervet stadfestet på representantskaps-/ medlemsmøtet, foretar også dette valg av ny tillitsvalgt i stedet for den suspenderte.
6. Har den suspenderte lønn som tillitsvalgt, kan suspensjonen skje med eller uten bibehold av lønnen.
7. Dersom det ikke blir avholdt representantskaps-/medlemsmøte innen en måned kan den suspenderte påklage dette til forbundsstyret, som kan pålegge fagforeningen å avholde representantskaps-/medlemsmøte.
8. Når suspensjonssaken er endelig avgjort, kan fagforeningen ta opp spørsmålet om utelukking av den suspenderte.
9. Funksjonærer i fagforeningen kan sies opp av styret med de frister som er fastsatt i tilsetningsvilkårene og under henvisning til Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 2.2.9 Oppløsning av fagforeningen

1. Fagforeningen kan ikke oppløses uten forbundsstyrets godkjenning om ikke forbundsstyret gjør vedtak om noe annet og med mindre oppløsningen skjer for at fagforeningen skal fusjonere seg med en annen fagforening tilsluttet forbundet. Beslutning om oppløsning av hensyn til fusjon kan fattes med alminnelig flertall. I så fall tilfaller fagforeningens eiendeler og midler den tilsluttede fagforening.

Dersom en fagforening får redusert sitt medlemstall til et nivå der det ikke lar seg gjøre å drive fagforeningen på en forsvarlig måte, kan forbundsstyret forlange fagforeningen oppløst.

2. Om fagforeningen oppløses, tilfaller alltid fagforeningens aktiva klubbene, dersom ikke forbundsstyret vedtar noe annet.
3. Ved deling av fagforeninger, fordeles aktiva forholdsvis i forhold til medlemstall.
4. Ved sammenslutning eller deling av fagforeninger i henhold til punktene 2 og 3, forutsettes forutgående organisasjonsmessig behandling på årsmøter/ekstraordinære årsmøter i de berørte fagforeninger.

§ 2.2.10 Særvedtekter

Om fagforeningen finner det nødvendig, har den rett til å gjøre vedtak om tillegg til disse vedtekter for sin lokale virksomhet.

Disse skal legges fram for forbundsstyret og godkjennes av dette.

§ 2.3 Vedtekter for klubber

Som hovedregel skal alle medlemmer ansatt i en virksomhet, uavhengig om denne er landsdekkende eller lokalisert på ett eller flere steder, organiseres i en felles organisasjonsenhet. Denne organisasjonsenheten kalles «klubb».

Følgende kriterier er lagt til grunn for oppretting av klubber:

- Det opprettes som hovedregel en klubb per bedrift/selskap – eller der hvor overenskomst er gjort gjeldende.
- Der dette ikke er optimal organisering på grunn av at bedriften for eksempel er organisert i et konsern, kan forbundsstyret gjøre følgende unntak:
- Klubb kan etableres per virksomhet innenfor rammen av følgende definisjoner:
- Minste virksomhet er et selskap eller regnskapsmessig utskilt enhet med tilsvarende beslutningsmyndighet.
- Kan være flere selskap med felles eier.
- Kan være et konsern.
- Kan være selskap med et eller flere datterselskap. I særskilte tilfeller kan det være et regionalt regnskapssted med beslutningsmyndighet.
- En klubb som omfatter medlemmer med ansettelses-/fast arbeidsstedsadresse i mer enn ett distrikt, kan komme inn under begrepet landsomfattende klubb.

En landsomfattende klubb har tilsvarende rettighet som et distrikt når det gjelder spørsmål om lønns- og arbeidsvilkår for sine medlemmer. Jf. § 2.1.1.

§ 2.3.1 Oppgaver

Klubbens oppgaver:

1. Arbeide for det formål og etter de retningslinjer og synspunkter som går fram av forbundets vedtekter og prinsipp- og handlingsprogram, fastsetter behovet for økonomi, og ansette nødvendig personale. Gjeldende tariffavtale legges til grunn ved ansettelser. Konsekvensen av at en ansetter, vil være at en person ikke kan være ansatt og samtidig inneha verv i klubb-, distrikts-, forbundsstyre eller landsstyre, men kan velges som delegat til landsmøtet.
2. Arbeide aktivt for å organisere alle arbeidstakere som kommer inn under klubbens organisasjonsområde.
3. Ivareta medlemmenes interesser på arbeidsplassen.
4. Opprette avdelinger i henhold til § 2.3.12.
5. Sørge for at det blir valgt stedstillitsvalgte hvor dette er ønskelig.
6. Fremme opplysningsarbeid og gjennomføre kurs for medlemmer og tillitsvalgte.
7. Utføre oppdrag som blir gitt av forbund, distrikt eller fagforening.
8. Samle inn lønnsstatistikk til bruk i forbundet, distriktet eller fagforeningen.
9. Bistå medlemmene eller deres etterlatte med saksbehandling og informasjon i forbindelse med forsikringsaker, i samsvar med gjeldende forsikringsordninger.
10. Behandle spørsmål om opptak, overføring eller utelukkning av medlemmer.
11. Nominere delegater til landsmøtet overfor distriktene. En klubb eller fagforening kan nominere delegater til de distrikter den har medlemmer i. De nominerte delegater må ha geografisk tilhørighet i det distriktet de skal representere.
12. Påse at et medlem ikke utnytter et annet, særlig når det arbeides fellesakkord, og forøvrig bidra til at det hersker et godt og kollegialt forhold mellom medlemmene i klubben.
13. Forberede lønnskrav og ordne konflikter ifølge forbundets vedtekter.

14. Landsomfattende klubber har myndighet til å fremme tarifforslag for sine medlemmer.

15. Foreta eventuelle bevilgninger.

16. Arbeide for full likestilling mellom kjønnene.

§ 2.3.2 Medlemskap

1. Med unntak som er nevnt i forbundets vedtekter § 1.3 pkt. 2, kan alle arbeidstakere, som kan godtgjøre at de har arbeid i et av de arbeidsområdene som hører inn under klubbens organisasjonsområde, bli medlem av klubben, dersom ikke annet er bestemt av forbundsstyret. Blir de opptatt, er de medlemmer av forbundet.
2. Vilkårene for medlemskap er for øvrig at medlemmet aksepterer klubbens, forbundets, distriktets og LOs vedtekter og vedtak i samsvar med disse.
3. Om en gir uriktige opplysninger eller unnlater å gi opplysninger av betydning for medlemskapet når en blir tatt inn som medlem og på den måten villeder klubben, kan medlemskapet bli omgjort uten at en har krav på å få tilbake kontingent eller avgift som er betalt. Før omgjøring av slikt medlemskap må vedkommende få anledning til å forklare seg.
4. Blir det strid om et medlem har rett til å bli tatt opp eller bli stående i klubben, treffer medlemsmøtet/representantskapsmøtet avgjørelse i saken. Avgjørelsen kan påklages til forbundsstyret.
5. Blokade- eller streikebrytere kan ikke bli medlem i klubben før søknad er godkjent av forbundsstyret. (Jf. vedtektene § 1.3 pkt. 2b).

§ 2.3.3 Medlemskontingent

1. Medlemskontingent til forbundet, distriktene og klubbene er fastsatt i forbundets vedtekter § 1.18. Kontingenten trekkes av arbeidsgiver eller på den måten forbundsstyret bestemmer. Klubber kan utligne ekstrakontingent. Slik kontingent skal fortrinnsvis bygge på de samme prinsipper som § 1.18 pkt. 2, det vil si at den fastsettes som en prosentsats.
2. Kontingentinnbetaling og kontingentfritak er fastsatt i forbundsvedtektene, henholdsvis § 1.19 og § 1.20.
3. Alle medlemmer må betale kontingent hver måned, dersom annet ikke er avtalt.

4. Ved kontingentfritak etter forbundsvedtektene § 1.20 skal forbundet påse at medlemmene selv sørger for innbetaling av premie til forsikringsordningene de deltar i.
5. Skylder et medlem kontingent eller forsikringspremie for mer enn 2 måneder, plikter klubben å underrette medlemmet om forholdet, før medlemskapet strykes av forbundet.
 - Ingen penger må heves uten etter anvisning av leder eller en som styret har gitt fullmakt.

Klubbene skal avslutte sine regnskaper med kalenderåret. Avskrift av årsregnskapene for alle kasser i landsomfattende klubber sendes forbundet i revidert stand. De andre klubbene sender avskrift av sine årsregnskaper for alle kasser i revidert stand til fagforening/distrikt. (Jf. retningslinjer for regnskapsførsel).

Dersom regnskapene ikke er mottatt innen utgangen av april, skal grunnen til forsinkelsen tas opp med klubben.

En slik avgjørelse kan klubbstyret innanke for landsstyret. Klubbene er ansvarlige for at mottatte kontingent- og medlemslister oppbevares og behandles slik at de ikke kommer uvedkommende i hende.

Mottatt kontingent skal oppbevares i bank.

§ 2.3.4 Økonomi

1. Forbundet kan, etter vedtatte regler, gi tilskudd til klubbene. Ved andel av den landsmøtefattede kontingenten på 500 000 kroner eller mer skal klubbens regnskap revideres av registrert revisor/fagrevisor. Forbundsstyret har når som helst rett til å la et klubbregnskap kontrolleres ved hovedkasserer eller den som forbundsstyret måtte bemyndige.
2. Dersom utgiftene ved klubbens aktivitet og drift ikke dekkes av driftstilskuddet fra forbundet, må klubben selv sørge for dekning av overskytende del.
3. Revisor, eller den han utpeker, plikter å være tilstede på de møter hvor regnskapene godkjennes.
4. Kontrollkomiteen har til enhver tid uanmeldt rett til å få seg framlagt klubbens regnskap, regninger og bilag, styreprotokoller og andre saker som har betydning for klubbens økonomiske forhold. Fra kontrollkomiteens møter settes det opp protokoll som i undertegnet stand legges fram for styret. Protokollen legges fram på de møter der regnskapene godkjennes. Klubben kan vedta ekstra funksjoner for kontrollkomiteen i tillegg til det som er beskrevet i vedtektene.
5. Kontrollkomiteen skal være tilstede på de møter hvor regnskapene godkjennes.

§ 2.3.5 Kassereren

Kassereren, eller den som styret utpeker, skal sørge for at regnskapet føres i tråd med gjeldende lover og regler.

Kassereren har ansvaret for at klubbens medlemsfortegnelse føres i det medlemssystemet som forbundsstyret har godkjent. I regnskapene skal nøyaktig innføres enhver inntekt og utgift med angitt dato.

- Alle utgiftsbilag signeres av to som har prokura.

§ 2.3.6 Årsmøte og medlemsmøter/representantskapsmøter

1. Årsmøtet er klubbens høyeste myndighet og kan organiseres i en representantskapsordning. Representantskapet består av klubbstyret samt en forholdsmessig representasjon. Til representantskapet bør både kvinner og menn velges. Ordinært årsmøte holdes innen utgangen av februar måned. Årsmøte blir kunngjort med minst seks ukers varsel. Foreløpig dagsorden skal gå fram av kunngjøringen. Forslag som ønskes tatt opp i møtet sendes styret senest fire uker før møtet skal holdes. Den endelige dagsorden med styrets innstilling til alle saker som skal behandles på møtet kunngjøres senest to uker før møtet skal holdes. Andre saker enn de som er ført opp kan ikke behandles.

Årsmøtet skal:

- a. behandle klubbens årsberetning
 - b. behandle klubbens reviderte regnskaper
 - c. vedta budsjett
 - d. behandle innkomne forslag
 - e. foreta valg
2. Årsmøtet foretar valg av styre. Styrets funksjonstid er to år, dog slik at halvparten av styrets medlemmer er på valg hvert år. Første gang avgjøres funksjonstiden ved loddtrekning.

Styret skal bestå av leder, nestleder, kasserer, sekretær og verneombud/hovedverneombud så fremt vedkommende

er medlem i forbundet, samt det antall styremedlemmer som årsmøtet bestemmer. Som et av styrets medlemmer skal det velges en ungdomsrepresentant med personlig vararepresentant. Det velges så mange vararepresentanter som årsmøtet bestemmer.

I klubber med så lavt medlemstall at det ikke er grunnlag for valg av nestleder tilfaller dette vervet sekretæren. I bedrifter med mer enn tre lærlinger eller der det er opprettet ungdomsutvalg bør en av disse velges inn i styret. Til styret bør det velges både kvinner og menn.

Straks et valg er foretatt innrapporteres dette til distriktets/distriktenes styre, likeledes meddeles dette i skriftlig form til bedriftens ledelse.

3. Valgene foregår ved hemmelig avstemning dersom en av de frammøtte krever det, og det er mer enn en kandidat. For å bli valgt, må en ha fått flertall (over halvparten) av de avgitte stemmer

Oppnås ikke dette ved første gangs avstemning, foretas bundet valg mellom de to som har fått flest stemmer. Blir det ved siste valget stemmelikhet, foretas loddtrekning. Ved valg av klubbstyre i bedrifter hvor arbeidsoppdrag kan være til hinder for naturlig deltakelse i klubbens årsmøter, gis det, etter spesielle regler fastsatt av forbundsstyret, adgang til valg av klubbstyre ved en kombinasjon av vanlig valgprosedyre på årsmøtet (stemmeavgivning) og forhåndstemming per post (poststemming).

4. Dersom klubbens driftsbudsjett er mindre enn 500 000 kroner velges det to regnskapskyndige revisorer. Funksjonstiden er to år, likevel slik at en står på valg ved hvert årsmøte. Første gang avgjøres funksjonstiden ved loddtrekning. Det vises for øvrig til § 2.3.6 pkt. 3. Klubben skal, uavhengig av om de etter vedtektene er pålagt å ha registrert revisor/fagrevisor, velge en kontrollkomité bestående av to medlemmer. Funksjonstiden er to år, likevel slik at en står på valg hvert årsmøte. Første gang avgjøres funksjonstiden ved loddtrekning.
5. Et medlem har plikt til å ta på seg tillitsverv som klubben eller forbundet velger det til.
6. Ekstraordinært årsmøte innkalles når styret eller minst 1/4 av medlemmene krever det. Forbundsstyret kan også forlange innkalt til ekstraordinært årsmøte. På

det ekstraordinære årsmøtet kan bare behandles de saker som har vært årsaken til innkallingen. Slikt årsmøte kan innkalles med en ukes varsel.

7. I god tid før årsmøte skal det på medlemsmøte velges en valgkomité (I denne sammenheng regnes også årsmøte som medlemsmøte). Medlemsmøte/representantskapsmøte holdes så ofte styret gjør vedtak om det. Forslag til dagsorden vedtas av styret og skal kunngjøres med minst tre ukers varsel. Foreløpig dagsorden skal gå fram av kunngjøringen. Forslag som ønskes tatt opp i møtet sendes styret senest to uker før møtet skal holdes. Den endelige dagsorden med styrets innstilling til alle saker som skal behandles på møtet kunngjøres senest en uke før møtet skal holdes. Andre saker enn de som er ført opp kan ikke behandles. I særskilte tilfeller som krever rask avklaring kan styret fravike nevnte frister.
8. På ordinære og ekstraordinære årsmøter, samt på medlemsmøter/representantskapsmøter, avgjøres alle saker med et flertall (over halvparten) av de avgitte stemmer. I tilfelle stemmelikhet er forslaget forkastet. Gjelder saken utelukkning av medlemmer, gjelder reglene fastsatt i § 2.3.14.

§ 2.3.7 Styret

1. Klubben ledes av et styre valgt av årsmøtet.
2. Styret leder klubben i samsvar med vedtektene, landsmøtets og årsmøtets vedtak.
3. Lederen har det daglige ansvaret for klubben.
4. Nestlederen skal fungere som leder dersom denne har forfall.
5. Sekretæren fører møteprotokoller og besørger korrespondansen i samråd med lederen.
6. Styret har det overordnede ansvaret for at klubbens økonomi er underlagt en betryggende kontroll.
7. Styret er vedtaksført når minst 2/3 er til stede. Er det stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.
8. Distrikt, fagforening eller Forbundsstyret kan kreve gjennomgang av klubbens regnskaper gjennomført av den revisor forbundsstyret utpeker.

9. Styret skal underrette distriktet om alt viktig som skjer i klubben, og innen 1 måned etter årsmøtet sende distriktet og forbundsstyret protokollen med gjenpart av de regnskaper og budsjett som har vært framlagt.

§ 2.3.8 Avstemningsregler

1. Ved avstemning over endringer i tariffavtaler eller lønnsregulativ avgjør det enkelte forhandlingsutvalg om avstemningen skal skje elektronisk eller manuelt, eller en kombinasjon. På de tariffområder der det ikke er valgt egne forhandlingsutvalg avgjør forbundets forhandlingsavdeling avstemningsmåten.
2. Ved elektronisk avstemning benyttes forbundets system. Innen en gitt frist skal de ulike stemmestyrer/fagforeninger/distrikt fremme sitt syn på om avstemningen ønskes oppdelt på de ulike fagforeninger/distrikt, innenfor de muligheter det elektroniske systemet gir. Elektronisk avstemning administreres av forbundets forhandlingsavdeling.
3. Bruk av elektronisk avstemning skal være i henhold til gjeldende personvernforordning, og ivareta de samme forhold for anonymitet som ved manuell avstemning.
4. Ved avstemning over endringer i tariffavtaler eller lønnsregulativ skal stemmesedlene forsegles og oppbevares av styret eller stemmestyret i klubben, om slikt er valgt, inntil avstemningen innen tariffområder er avsluttet for alle som skal delta i den.
5. Styret eller stemmestyret foretar deretter optelling og fører resultatet inn i protokoll. Både stemmesedler og resultatet av avstemningen oversendes fagforening eller distrikt. Avstemningsresultatet må ikke i noen form offentliggjøres før forbundet har gjort vedtak om det. Stemmesedlene oppbevares inntil forhandlingsresultatet er godkjent.
6. Rett til å delta i avstemningen har alle medlemmer som endringen gjelder.
7. Alle stemmeberettigede medlemmer har stemmeplikt.
8. Medlemmer som under arbeidsstans uten gyldig grunn lar være å stemme over forslag om endringer i tariffavtaler eller lønnsregulativ, mister retten til fortsatt stønad. Tvister mellom en klubb og medlemmene om denne bestemmelsen avgjøres av forbundet.
9. For øvrig gjelder § 1.15 i forbundets vedtekter.

10. Blir det tvist mellom en klubb og forbundet om bruken av avstemningsreglene, avgjør LOs sekretariat tvisten.

§ 2.3.9 Arbeidsstans

1. Har forbundet vedtatt å iverksette arbeidsstans, eller en lockout er varslet, velger alle klubber som berøres av arbeidsstansen en streike- eller lockoutkomité. Omfatter arbeidsstansen flere klubber innenfor samme fagforening eller distrikt, kan forbundsstyret bestemme at konflikten skal administreres av fagforeningen eller distriktet. Dersom forbundsstyret ikke har besluttet noe annet, fordeler fagforeningen eller distriktet konfliktstønaden og øver den kontroll som er nødvendig under arbeidsstansen.
2. Så lenge arbeidsstansen varer, må ingen ta arbeid i bedrifter som omfattes av stansen, eller i bedrifter hvor det er erklært ubetinget sympatiaksjon. Den som gjør det er blokade- eller streikebryter. Melding om slike forhold skal uten opphold rapporteres til forbundsstyret.
3. Forbundsstyret treffer avgjørelse i hvert enkelt tilfelle om navnene på streike- eller blokadebryterne skal offentliggjøres.
4. Tar medlemmene annet arbeid må de gi melding om dette til klubben. Så lenge medlemmet har slikt arbeid faller stønaden under arbeidsstansen bort.
5. Ingen organisert arbeidstaker må søke arbeid etter endt streik eller lockout før alle medlemmer i bedriften som var med i arbeidsstansen har fått igjen arbeidet sitt. Den som tar arbeid i strid med dette rammes av bestemmelsene i pkt. 2 i denne paragraf. I særlige tilfeller kan forbundsstyret gjøre unntak.
6. Bare de medlemmer som interesselysten gjelder har stemmerett i spørsmål om iverksetting, avslutning eller fortsetting av en arbeidsstans.
7. Ved alle avstemninger følges reglene i § 2.3.8 i disse vedtekter og for øvrig avstemningsreglene i forbundets vedtekter § 1.15.

§ 2.3.10 Klubbens plikter overfor forbundet og LO

1. Klubbens særvedtekter, jf. § 2.3.12, må ikke inneholde noe som strider mot forbundets eller LOs vedtekter, formål eller lovlige vedtak.

2. Alle former for aksjoner som en eller flere klubber vil sette i gang, må på forhånd meldes til forbundet.

§ 2.3.11 Oppløsning av klubben

1. Klubben kan bare oppløses etter vedtak i forbundsstyret.
2. Om klubben oppløses, tilfaller alltid klubbens aktiva distriktet(ene) eller fagforeningen, om ikke forbundsstyret gjør vedtak om noe annet.

§ 2.3.12 Særvedtekter

1. Om klubben finner det nødvendig har den rett til å gjøre vedtak om tillegg til disse vedtekter for sin lokale virksomhet, jf. § 2.3.10. Disse skal legges fram for forbundsstyret til godkjenning.
2. Gjennom særvedtekter kan klubbene opprette avdelinger. Avdelingens ansvarsområde skal klart framgå av særvedtektene. I tillegg skal forbundets vedtekter for avdelinger inngå i disse.
3. Gjennom særvedtekter kan klubbene opprette representantskap. Representantene velges av medlemmene de representerer.

§ 2.3.13 Suspensjon fra tillitsverv

1. Såfremt en tillitsvalgt gjør seg skyldig i straffbar eller ukollegial handling kan styret med alminnelig flertall suspendere vedkommende fra tillitsverv.
2. Slik suspensjon skal straks innberettes til forbundsstyret til godkjenning inntil representantskaps-/medlemsmøte blir holdt.
3. Godkjenner forbundsstyret suspensjonen, velger styret seg imellom, inntil representantskaps-/medlemsmøte kan holdes, en av styrets medlemmer til å utføre de plikter som den suspenderte hadde.
4. Saken forelegges for første representantskaps-/medlemsmøte til behandling. Til dette møtet skal den suspenderte innkalles og gis anledning til å gjøre rede for seg. Det er representantskaps-/medlemsmøtet som gjør det endelige vedtak om suspensjon eller ikke.
5. Blir suspensjonen fra tillitsvervet stadfestet av representantskaps-/medlemsmøte, foretar dette også valg av ny tillitsvalgt i stedet for den suspenderte.
6. Har den suspenderte lønn som tillitsvalgt, kan suspensjonen skje med eller uten bibehold av lønn.

7. Dersom det ikke blir avholdt representantskaps-/medlemsmøte innen en måned kan den suspenderte påklage dette til forbundsstyret, som kan pålegge klubben å avholde representantskaps-/medlemsmøte.
8. Når suspensjonen er endelig avgjort kan klubben ta opp spørsmålet om utelukkning av den suspenderte.
9. Funksjonærer i klubben kan sies opp med de frister som er fastsatt i tilsetningsvilkårene og under henvisning til Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 2.3.14 Utelukkning av medlemmer

1. Om noen har opptrådt som streike- eller blokadebrytere skal vedkommende straks utelukkes som medlem.
2. Medlem som handler i strid med klubbens, distriktets, forbundets eller LOs vedtekter kan utelukkes etter vedtak i representantskapsmøte/medlemsmøte.
3. Medlemmer som handler uhederlig eller ukollegialt kan utelukkes etter vedtak i representantskaps-/medlemsmøte med 2/3 flertall. I stedet for utelukkning kan det på samme måte gjøres vedtak om suspensjon for kortere eller lengre tid. Suspenderte medlemmer må i den tid de er suspenderte betale kontingent, men de har ikke anledning til å møte i klubbens møter, og har ingen rettigheter i forbundet i den tiden suspensjonen varer.
4. Om en sak som er nevnt i pkt. 1, 2 og 3 står på dagsorden har styret i klubben plikt til å varsle vedkommende slik at han/hun kan være til stede og forsvare seg.
5. Utelukkning av medlemskap skal i alle tilfeller godkjennes av forbundsstyret.
6. Slikt vedtak kan innen en måned etter at medlemmet har fått skriftlig melding om det, ankes til landsstyret, uten at klagen har oppsettende virkning.
7. Utelukkning av medlemskap fører alltid med seg at medlemmet mister alle tillitsverv i fagbevegelsen og heller ikke kan delta i fagforeningsmøter.

§ 2.3.15 Medlemmenes plikter

1. Opptre kollegialt på arbeidsplassen, så vel i alminnelig omgang som under selve arbeidet, samt påtale enhver dårlig handling eller omtale av kollegene.

2. Vise lojalitet og respekt overfor deres valgte klubbstyre og klubbens vedtak, og ved en felles opptreden, beskytte dem mot forfølgelse fra overordnede side.
3. Holde sitt medlemskap i orden ved å påse at medlemskontingent blir trukket i henhold til de ordninger som gjelder.

§ 2.4 Vedtekter for avdelinger

§ 2.4.1 Oppgaver

Avdelingens oppgaver:

1. Arbeide for det formål og etter de retningslinjer og synspunkter som går fram av forbundets vedtekter og prinsipp- og handlingsprogram. Avdelingen vil alltid være underlagt klubben, men kan, dersom den er geografisk inndelt ivareta klubbens oppgaver i forhold til det distriktet avdelingen geografisk hører inn under.
2. Arbeide aktivt for å organisere alle arbeidstakere som kommer inn under avdelingens organisasjonsområde, deriblant utenlandske arbeidstakere på korttidsoppdrag.
3. Ivareta medlemmenes interesser på arbeidsplassen.
4. Velge stedstillitsvalgte hvor dette er ønskelig.
5. Fremme opplysningsarbeidet blant medlemmene.
6. Utføre oppdrag som blir gitt av klubben.
7. Foreslå saker som skal behandles i klubb og distrikt.
8. Påse at et medlem ikke utnytter et annet, særlig når det arbeidets fellesakkord, og forøvrig bidra til at det hersker et godt og kollegialt forhold mellom medlemmene i avdelingen.
9. Arbeide for full likestilling mellom kjønnene.

§ 2.4.2 Årsmøte og medlemsmøter/representantskapsmøter

1. Årsmøtet er avdelingens høyeste myndighet og kan organiseres i en representantskapsordning. Representantskapet består av avdelingsstyret samt en forholdsmessig representasjon. Det bør velges både kvinner og menn. Ordinært årsmøte holdes før klubbens årsmøte og innen utgangen av desember måned.

Årsmøte blir kunngjort med minst seks ukers varsel. Foreløpig dagsorden skal gå fram av kunngjøringen. Forslag som ønskes tatt opp i møtet sendes styret senest fire uker før møtet skal holdes. Den endelige dagsorden med styrets innstilling til alle saker som skal behandles på møtet kunngjøres senest to uker før møtet skal holdes.

Andre saker enn de som er ført opp kan ikke behandles.

Årsmøtet skal:

- a. behandle avdelingens årsberetning
 - b. behandle avdelingens reviderte regnskaper, dersom avdelingen har egen økonomi
 - c. vedta budsjett, dersom avdelingen har egen økonomi
 - d. behandle innkomne forslag
 - e. foreta valg
2. Årsmøtet foretar valg av styre. Styrets funksjonstid er to år, dog slik at halvparten av styrets medlemmer er på valg hvert år. Første gang avgjøres funksjonstiden ved loddtrekning.

Styret skal bestå av leder, nestleder, kasserer, sekretær, og verneombud/hovedverneombud så fremt vedkommende er medlem i forbundet, samt det antall styremedlemmer som årsmøtet bestemmer. Som et av styrets medlemmer skal det velges en ungdomsrepresentant med personlig vararepresentant. Dersom avdelingen har egen økonomi, skal det i tillegg velges en kasserer. Det velges så mange vararepresentanter som årsmøtet bestemmer. I avdelinger med så lavt medlemstall at det ikke er grunnlag for valg av nestleder tilfaller dette vervet sekretæren. I bedrifter med mer enn tre lærlinger eller der det er opprettet ungdomsutvalg, bør en av disse velges inn i styret. Til styret bør det velges både kvinner og menn.

3. Straks et valg er foretatt innrapporteres dette til klubbens styre, likeledes meddeles dette i skriftlig form til bedriftens ledelse.
 - a. Valgene foregår ved hemmelig avstemning dersom en av de frammøtte krever det, og det er mer enn en kandidat. For å bli valgt, må en ha fått flertall (over halvparten) av de avgitte stemmer. Oppnås ikke dette ved første gangs avstemning, foretas bundet valg mellom de to som har fått flest stemmer. Blir det ved siste valget stemmelikhet,

foretas loddrekning.

- b. Ved valg av avdelingsstyre i bedrifter hvor arbeidsoppdrag kan være til hinder for naturlig deltakelse i avdelingens årsmøter, gis det, etter spesielle regler fastsatt av forbundsstyret, adgang til valg av avdelingsstyre ved en kombinasjon av vanlig valgprosedyre på årsmøtet (stemmeavgivning) samt forhåndsstemming per post (poststemming).
4. Det er klubben som gjennom særvedtekter bestemmer om avdelingene skal ha egen økonomi. I så fall er det klubbens oppgave å føre kontroll med avdelingens regnskaper.
5. Et medlem har plikt til å ta på seg tillitsverv som avdelingen velger det til.
6. Ekstraordinært årsmøte innkalles når styret eller minst 1/4 av medlemmene krever det. Klubbstyret kan også forlange innkalt til ekstraordinært årsmøte. På det ekstraordinære årsmøtet kan bare behandles de saker som har vært årsaken til innkallingen. Slikt årsmøte kan innkalles med en ukes varsel.
7. I god tid før årsmøte skal det på medlemsmøte velges en valgkomité (i denne sammenheng regnes også årsmøte som medlemsmøte).
8. Medlems-/representantskapsmøte holdes så ofte styret gjør vedtak om det. Forslag til dagsorden vedtas av styret og skal kunngjøres med minst tre ukers varsel. Foreløpig dagsorden skal gå fram av kunngjøringen. Forslag som ønskes tatt opp i møtet sendes styret senest to uker før møtet skal holdes. Den endelige dagsorden med styrets innstilling til alle saker som skal behandles på møtet kunngjøres senest en uke før møtet skal holdes. Andre saker enn de som er ført opp kan ikke behandles. I særskilte tilfeller som krever rask avklaring kan styret fravike nevnte frister.
9. På ordinære og ekstraordinære årsmøter, samt på medlems-/representantskapsmøter, avgjøres alle saker med et flertall (over halvparten) av de avgitte stemmer. I tilfelle stemmelikhet er forslaget forkastet.

Gjelder saken utelukkning av medlemmer, gjelder reglene fastsatt i § 2.3.14.

§ 2.4.3 Styret

1. Avdelingen ledes av et styre valgt av årsmøtet.
2. Styret leder avdelingen i samsvar med vedtektene, landsmøtets og årsmøtets vedtak.
3. Lederen har det daglige ansvaret for avdelingen.
4. Nestlederen skal fungere som leder dersom denne har forfall.
5. Sekretæren fører møteprotokoller og besørger korrespondansen i samråd med lederen.
6. Kassereren ivaretar økonomifunksjonen i avdelingen etter regler som fastsettes av klubben.
7. Styret er vedtaksført når minst 2/3 er til stede. Er det stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.
8. Styret har til enhver tid rett til å kreve regnskapene framlagt. Klubbstyret kan videre kreve at regnskapene skal gjennomgås av klubbens revisorer.
9. Styret skal underrette klubben om alt viktig som skjer i avdelingen, og snarest etter årsmøtet sende klubben protokollen med gjenpart av de regnskaper og budsjett som har vært framlagt.

§ 2.4.4 Oppløsning av avdelingen

Avdelingen kan bare oppløses etter vedtak i klubben. Om avdelingen oppløses, tilfaller alltid avdelingens aktiva klubben, om ikke klubbstyret gjør vedtak om noe annet.

§ 2.5 Vedtekter for tariffkontroll

§ 2.5.1

- a. Tariffkontroll skal opprettes i alle fagforeninger/distrikt som er omfattet av Landsoverenskomsten for elektrofagene med tilhørende akkord-/produktivitetstariffer.
- b. Tariffkontrollen skal drive oppsøkende virksomhet overfor klubber og akkord-/produktivitetslag
- c. Kontrollen har til formål, i samsvar med gjeldende avtaler, å sørge for at medlemmene får den riktige betaling for sitt arbeid, samt øve kontroll med at tariffavtalens priser/tider og bestemmelser blir overholdt.

- d. Kontrollen plikter å påse at det faglige nivået ikke forringes ved arbeid på akkord-/produktivitetssystemene. Den har rett og plikt til å kontrollere og påtale mangler så vel av faglig som av estetisk art.
- e. Kontrollen skal nøye følge den daglige utvikling innen faget. Den skal samle oppgaver over nytt materiell og arbeidsmåter, samt utarbeide forslag om akkordpriser/tider for slike arbeider som mangler i listene. Alle slike forslag, med begrunnelse, sendes forbundet gjennom fagforenings/distriktets styre.
- f. Fagforeningen skaffer det nødvendige materiell (materiell, timebok og dataprogram) for føring av akkorden under arbeidets gang, og skal være behjelpelig med å kontrollere oppstilling og utregning av akkordoppgjør.
- g. Kontrollen plikter å føre en nøyaktig lønnsstatistikk firmavis. Sammendrag av statistikkene skal sendes forbundet hvert kvartal. Det skal føres statistikk for lønssystemene i LOK § 4.
- h. Kontrollen skal påse at det innbetales gebyr for innleid arbeidskraft som benytter Landsoverenskomsten for elektrofagene.

§ 2.5.2

- a. Hver fagforening/distrikt plikter å velge (ansette) kontrollører etter innstilling av de medlemmene som omfattes av tariffgebyr. Kontrolløren er ansvarlig for at det formål og de oppgaver som er fastsatt i § 2.5.1, blir fulgt.
- b. Innen hver fagforening/distrikt velges også et tariffutvalg som holder møter når styret, kontrolløren eller dets egne medlemmer finner det nødvendig.
- c. Utvalgets leder skal være medlem av styret og velges av fagforenings/distriktets årsmøte.
- d. I fagforeninger/distrikt hvor man ikke har midler til fast ansatt/valgt kontrollør, bør tariffutvalgets leder være kontrollør.
- e. Tariffkontrollen utføres av fagforenings/distriktets kontrollør og, om nødvendig, i samråd med de i hver klubb valgte tariffstillitsvalgte og tariffutvalg. Ved hver klubb (firma) velges en tariffstillitsvalgt som er ansvarlig overfor fagforenings/distriktets kontrollør og styret. Tariffstillitsvalgt bør være en av de i Hovedavtalens §§ 5 og 6 omhandlede tillitsvalgte. Den tariffstillitsvalgte skal påse at akkord-/produktivitetfordeling og beregninger fortløpende, eller så ofte som fagforeningen/distriktet finner det nødvendig, blir innlevert til fagforeningen/distriktet.

Bedriften plikter å utlevere slikt materiell til de tillitsvalgte. Det skal derfor settes opp rutiner i forhold til dette.

§ 2.5.3

Straks et akkord-/produktivitetsarbeid er påbegynt skal det leveres akkordseddel/anleggsavtale til de tillitsvalgte og fagforening.

Akkordseddel/anleggsavtale skal også forevises akkord-/produktivitetslaget.

§ 2.5.4

- a) Bedriften skal avsette for hver lønnsperiode 0,3 prosent av den samlede lønsmassen innen LOK som gebyr for administrasjon av lønssystemene i LOK § 4. Beløpet betales inn til EL og IT Forbundet annen hver måned med samme forfall som arbeidsgiveravgiften.
- b) Gebyret regnes i prosent av:
 1. Timelønn (§ 3A, B, C, D, E og F) inkludert fagarbeidertillegg.
 2. Akkorden (akkordforskudd, akkordoppgjør § 4A og B).
 3. Produktivitetslønn onshore (forskudd og overskudd) § 4C.
 4. Produktivitetslønn skip (forskudd og overskudd) § 4D.
 5. Lønn for arbeid som ikke kan utføres på akkord.
 6. Lønn under sykdom i arbeidsgiverperioden.
- c) El- og kraftverk som driver installasjonsvirksomhet og hvor landsoverenskomsten med akkord/produktivitetstariffene nyttes som lønssystem for dette arbeidet, innbetaler tariffgebyr etter ordning angitt av EL og IT Forbundet.
- d) Det innbetalte gebyr skal benyttes til dekning av alle utgifter en fagforening/et distrikt har med tariffkontrollen. Ved blandede fagforeninger/distrikt ligger disposisjonsretten til gebyret hos den gruppe som har innbetalt gebyret og i henhold til disse vedtekter.
- e) Eget regnskap føres for gebyret og det bør være fagforenings-/distriktkassereren som forestår regnskapsførselen. Regnskapet skal holdes atskilt fra fagforenings/distriktets øvrige regnskaper. Regnskapet forelegges fagforenings/distriktets årsmøte for godkjenning. Revisjonen utføres av fagforenings/distriktets revisor. Revidert og godkjent regnskap skal oversendes forbundet innen utgangen av mai måned.

Merknad til § 2.5.4 pkt. d)

Gebyret skal kun benyttes til administrasjon av akkord-/produktivitetslønnssystemene i henhold til gebyrets vedtekter. De innkomne gebyrmidler skal holdes atskilt fra fagforeningens/ distriktets øvrige midler. Gebyrordningen skal ha egne bankkonti, og alle inn- og utbetalinger vedrørende gebyrordningen skal gå via disse. Alle utbetalinger som finner sted og hvor det etter regelverket skal foretas skatte- og avgiftsberegning, skal behandles i henhold til dette. For øvrig vises det til forbundets vedtekter vedrørende revisjon og kontroll.

Endring av vedtekter:

Endringer i vedtektene skal behandles på landstariffkonferansen før endelig behandling i forbundets besluttede organer.

Fordeling av tariffgebyret:

Av det totale tariffgebyret som kommer inn lokalt, skal 12,5 prosent overføres til forbundet sentralt.

Generelt:

Landstariffkonferansen kan bestemme endring av fordeling av midler.

§ 2.5.5

- a) For å bestride omkostningene ved forbundets tariffkontroll, trekkes det fra det innbetalte gebyr 1/8 del (12,5 prosent). Midlene tilføres forbundets konto for gebyrmidler og disposisjonsretten skal være i henhold til § 2.5.7.
- b) Renteinntekten av tariffkassen tilføres tariffkassen i sin helhet.
- c) Midlene skal brukes til å styrke forbundet/ distrikt/fagforening innen lønnssystemene i LOK § 4. Jf. vedtektene og retningslinjer for bruk av tariffgebyr.

§ 2.5.6

Akkord-/produktivitetslistene skal være den riktige verdimåler for fagmessig og pent utført arbeid. Beskytt ditt fag også under akkord-/produktivitetsarbeidet.

§ 2.5.7 Disposisjonsrett

Bruk av midler skal være i henhold til ovennevnte vedtekter.

Fagforening/distrikt

Disposisjonsretten tillegges årsmøte/styret i fagforeningen når sådan er etablert for medlemmer tilknyttet Landsoverenskomsten for elektrofagene.

I distriktet skal disposisjonsretten/ innstillingsretten tillegges utvalg utgått av samme medlemsgrunnlag. Regnskap skal holdes atskilt fra øvrig regnskap.

Forbundet

Det velges et fondsstyre for 1/8-fondet. Styret velges av landstariffkonferansen for Landsoverenskomsten. Fondsstyret innstiller på budsjett og bruk av midler overfor forbundets besluttede organer.

Handlingsprogram 2019-2023

Innledning

EL og IT Forbundet skal jobbe for et trygt og seriøst arbeidsliv som fremmer faste ansettelser, kompetanseutvikling og medbestemmelse for de ansatte. Forbundet skal jobbe for gode lønns- og arbeidsvilkår, økt sysselsetting og reduserte klimagassutslipp. Medlemsvekst og organisering er en prioritert oppgave i perioden. Tillitsvalgte er blant de viktigste ressursene for at forbundet skal nå sine mål, og ivareta sine medlemmer. Forbundet vil derfor jobbe for å forbedre tillitsvalgtes rettigheter og kompetanse.

Forbundets organisasjonsfilosofi er tuftet på det syn at styrken i organisasjonen skal bygges nedentfra. Forbundet vil derfor kontinuerlig tilstrebe å holde en høy aktivitet i klubber og fagforeninger. Med de utfordringer fagbevegelsen står overfor, er kampvillige og sterke grunnorganisasjoner av avgjørende betydning. Forbundet er derfor av den oppfatning at resultater oppnås ikke først og fremst ved at forbundet skal være en serviceorganisasjon for medlemmene. Kraften ligger hos medlemmene som er eiere av fagforeningene og klubbene. Disse utgjør forbundets grunnorganisasjoner.

For en arbeidstakerorganisasjon er både forhandlingsarenaen og den politiske arena viktige. Gjennom forhandlinger og opprettelse av tariffavtaler vil EL og IT Forbundet kjempe for å bedre medlemmenes vilkår. Gjennom politisk arbeid vil EL og IT Forbundet kjempe for en samfunnsutvikling med mer demokratisk styring, mer innflytelse for arbeidstakerne og mindre makt til kapitaleierne.

EL og IT Forbundet vil kjempe for et arbeidsliv med høye standarder der faste ansettelser fortsatt er regelen. EL og IT Forbundet vil kjempe mot samfunnsendringer som undergraver arbeidsfolks rettigheter, trygghet og helse. For å sikre dette, bør alle forbundets ledd jobbe for å påvirke politiske beslutningstagere på alle nivå med mål om å ivareta medlemmenes interesser. I den forbindelse er det også viktig å styrke LOs lokalorganisasjoner for å få gjennomført fagligpolitisk og politisk aktivitet.

Et organisert arbeidsliv og en sterk fagbevegelse er viktige forutsetninger for utviklingen av velferdsstaten. EL og IT Forbundet vil kjempe for å styrke fagbevegelsens og arbeidstakernes makt og innflytelse for å sikre en samfunnsutvikling basert på solidaritet, rettferdighet og fellesskap og som bremser markedsliberalismen.

EL og IT Forbundet vil jobbe for fullt skattefritak for fagforeningskontingenten.

De siste 35 årene har vært preget av en utvikling med stadig sterkere globalisering basert på markedsliberalistiske prinsipper. Dette har ført til en verden med mer urettferdighet, mer utrygghet og mindre makt til fagbevegelse og arbeidstakere. I tillegg skaper dette grobunnen for proteksjonisme og fremmedfiendtlighet som splitter arbeidstakere.

Gjennom omfattende privatisering, konkurranseutsetting og sosial dumping har etablerte vilkår blitt satt under press. Midlertidig tilknytning til arbeidsmarkedet har i altfor stor grad erstattet faste ansettelser. EL og IT Forbundet vil bidra til at det føres en politikk som gir arbeidstakere og fagbevegelse mer makt og som bremser markedsliberalismen.

En sterk offentlig sektor sikrer velferd, tilrettelegger for en god næringsutvikling og fungerer som en motvekt mot markedsliberalismen.

Skal offentlig sektor spille en slik rolle, kan den ikke styres etter de samme markedsprinsipper som privat sektor. EL og IT Forbundet vil arbeide for en offentlig sektor som styres etter brukernes behov og ikke etter markedsprinsipper. EL og IT Forbundet vil motarbeide alle former for privatisering og konkurranseutsetting. Like viktig for å bekjempe privatisering av offentlige oppgaver, er å jobbe mot bruk av anbudsprinsippet. Nødvendig infrastruktur og nødvendige tjenester skal fortsatt være i offentlig regi.

Den offentlige fellesskolen er en av grunnpilarene i et velferdssamfunn. Like muligheter til utdanning uavhengig av klasse, kjønn, geografi og foreldrenes inntekt er et hovedmål.

Lik tilgang på ressurser og moderne utstyr innen IKT og praktiske fag i skolen er viktig for å sikre en god skolegang. Det er også viktig i kampen for sosial utjamning.

EL og IT Forbundet ønsker et åpent og inkluderende samfunn, og vil bekjempe alle former for diskriminering og rasisme. EL og IT Forbundet har nulltoleranse for seksuell trakassering.

Omfattende klimaendringer nasjonalt og globalt er den alvorligste trusselen menneskeheten står overfor i dag. Betydelige endringer har skjedd

og uten en omfattende omlegging av verdens energiforbruk og reduksjon i varekonsum vil konsekvensene bli enorme. De som har minst fra før vil måtte bære de største byrdene. For å endre denne utviklingen må verdens energiforbruk dreies bort fra fossile energibærere og over til fornybare ressurser. Norge må gå i front i en slik utvikling. Omstilling fra en oljeavhengig økonomi til en økonomi basert på fornybare ressurser, kompetanse og teknologi må starte nå. Kompetansen til de ansatte i petroleumsnæringa og leverandørindustrien vil spille en viktig rolle i framtidens økonomi basert på fornybare energiressurser. Norge må utnytte sine muligheter som vannkraftnasjon.

Fagbevegelsen må være en pådriver for en klimavennlig næringspolitikk og for et karbonnøytralt samfunn. Løsningen på klimaproblemene kan ikke overlates til markedskreftene, men forutsetter sterk politisk styring. EL og IT Forbundet vil kjempe for en politikk der løsningene på klimautfordringene og kampen for utjevning og sosial rettferdighet går hånd i hånd, og hvor jordas bæreevne settes foran hensyn til profitt.

Verdensøkonomien rammes av gjentakende kriser. Muligheten for høy fortjeneste i den verdiskapende delen av samfunnsøkonomien har blitt trangere. Kapitalen har derfor søkt til andre områder som f. eks finanssektoren, og det har oppstått en boble- og spekulasjonsøkonomi uten sidestykke. Regjeringer i kriserammede land redder banker og finansinstitusjoner og kutter i velferd og offentlige ansattes lønns- og pensjonsvilkår. Angrep på arbeidsfolk og fagbevegelsen er en automatisk refleksbevegelse fra høyresida og kapitalen når kriser oppstår. Som svar trenger vi en styrket fagbevegelse.

Det siste tiåret er det ført en politikk i Europa som har ført til permanent høy arbeidsledighet og oppblomstring av høyradikale partier og bevegelser.

Arbeidsløsheten, spesielt blant ungdom, har i enkelte land nådd et nivå vi må tilbake til 1930-tallet for å se maken til. Den sosiale nøden er blitt et alvorlig problem. Det har oppstått en ny gruppe arbeidere: Det er folk som er i arbeid, men som likevel er fattige. De konkurrerer med andre om å tilby sin arbeidskraft billigst mulig. Arbeidsledighet og innstrammingspolitikk tvinger mange europeere til å reise fra hjemlandet sitt. Unge og voksne arbeidere ser etter andre steder der de kan leve verdige liv. EL og IT Forbundet vil forsterke aktiviteten med å organisere arbeidere

fra andre land som arbeider innenfor våre bransjer i Norge.

I Norge blir mange utenlandske arbeidere utnyttet av arbeidsgivere i kaotiske forretningsmodeller av underleverandører og vikarbyråer. Ofte ender de opp med dårligere vilkår enn nordmenn. Arbeidslivskriminalitet har fått fotfeste og undergraver både det norske arbeidslivet og velferdsstaten. EL og IT Forbundet vil jobbe for en styrket innsats mot arbeidslivskriminaliteten.

EØS-avtalen er, sammen med en rekke andre avtaler, Norge sitt regulerte forhold til EU. Denne avtalen har i dag en langt større innvirkning på norsk arbeids- og samfunnsliv enn forutsatt på tidspunktet den ble inngått. Gjennom stadig nye direktiv, dommer og forordninger bindes Norge til beslutninger i EU. Handlingsrommet for nasjonal politikikutvikling og beslutninger blir stadig mindre, samtidig som reservasjonsretten ikke blir benyttet.

EL og IT Forbundet er særlig bekymret for utviklingen innenfor arbeidsliv og arbeidsrett. EU-domstolen har flere ganger vist at hensynet til fri flyt av varer, arbeid, tjenester og kapital gis forrang foran hensynet til kampen mot sosial dumping, for trygge ansettelser og faglige rettigheter. Det viser seg at EU-regler gis forrang framfor ILO-konvensjoner, norske tariffavtaler og norsk arbeidslivslovgivning. Også offentlig styring og offentlig eierskap trues av utviklingen i EU. Retten til profitt uten noen hindringer er storselskapenes drøm. EL og IT Forbundet krever at norske myndigheter går mot EU-begrensninger i retten til kollektive kampmidler, det kollektive forhandlingssystemet og retten til nasjonal lønnsdannelse. EL og IT Forbundet mener dette er uakseptabelt og krever derfor at EØS-avtalen sies opp og erstattes av en handelsavtale med EU.

EL og IT Forbundet er imot handelsavtaler som utfordrer politisk styring og svekker staters beslutningsmyndighet til fordel for ikke-statlige aktører.

EL og IT Forbundet oppfordrer klubber, fagforeninger og distrikt til å diskutere politikk og økonomi og veien mot et samfunn bygget på fellesskap og solidaritet.

Teleentreprenørbransjen

EL og IT Forbundet skal arbeide for å utvikle teleentreprenørbransjen i samsvar med den teknologiske utvikling som skjer innen tele- og datatrafikk i Norge. I dette ligger krav om at samfunnssikkerhet og drift av all infrastruktur er ivaretatt. Infrastrukturen er en vesentlig premis for leveranser for f.eks. betalingsvesen, helsevesen, overføring av store mengder datatrafikk til inn- og utland, informasjonsnettverk, private og offentlige nettverk, samt for kabel-TV. Bransjen bygger og drifter master og antennerpunkter for mobilkommunikasjon og trådløse nettverk. Infrastrukturen for telekommunikasjon er samfunnskritisk, og kompetansen til å bygge og drifte nettet bør ligge til norske selskap.

Utviklingen i telekommunikasjonsbransjen er urovekkende. Mangelen på nasjonal kompetanse har gitt store markedsandeler til utenlandske bedrifter med tilhørende press på lønns- og arbeidsvilkår.

EL og IT Forbundet vil arbeide for å øke antall faste ansettelser og læreplasser i bransjen.

Hovedmål:

- At telekommunikasjonsfaget styrkes.
- At montørene som arbeider på EKOM-nett skal ha relevant fagbrev innen fagfeltet.
- At fagarbeideren skal inneha høy og oppdatert kompetanse.
- Arbeide for at de som jobber innen EKOM-faget skal ha årlige FSE-kurs med førstehjelp, på lik linje som elektrikere.
- At all innleie skal skje fra virksomheter som har godkjenning fra NKOM og har faste ansatte.
- Arbeide for at telenettene skal være offentlig eid.
- Arbeide for at telekommunikasjonsfaget lovreguleres og at nettleverandører som bryter regelverket til NKOM (Nasjonal Kommunikasjonsmyndighet) får strenge reaksjoner.

Installasjonsbransjen

Forbundet skal være en aktiv medspiller i utviklingen av installasjonsbransjen og arbeide mot svekkelser eller oppdeling av fagene. Forbundet vil være en pådriver for å ta i bruk ny teknologi og nye energiformer og samtidig

jobbe for at medlemmene skal ha god faglig kompetanse på disse områdene.

Forskrift om elektroforetak og kvalifikasjonskrav for arbeid knyttet til elektriske anlegg og elektrisk utstyr (FEK) er en grunnpilar for elektrofagene, kunnskap om forskriften må styrkes gjennom implementering i forbundets kurs- og konferansevirksomhet.

Hovedmål:

- Innleie skal kun skje fra virksomheter som omfattes av forskrift om elektroforetak og kvalifikasjonskrav for arbeid knyttet til elektriske anlegg og elektrisk utstyr.
- Fagarbeidere skal ha høy og oppdatert kompetanse.
- At kompetanse om energieffektivisering og nye energiformer blir en del av våre fag.
- At installering og montasje av nye elektriske energibærere skal gjøres av registrerte installasjonsbedrifter.
- At elektrofagarbeideren skal være fast ansatt i samme bedrift som den faglig ansvarlig.
- At den faglige forskriften sikrer et høyt kvalifikasjonsnivå for alle elektrofagfolk og at den inkluderer alt arbeid også innen heisfaget.
- Å bevare et offentlig stedlig tilsyn og styrke kontrollen av elektriske anlegg.
- Å styrke de tillitsvalgtes innflytelse i bedriften.
- Å drøfte bredt i organisasjonen den utviklingen som til enhver tid skjer i bransjen.
- Gode arbeidsvilkår for våre medlemmer.
- Å opprettholde/øke elektrofagets status.
- At fagets innhold ikke skal svekkes eller splittes opp.
- Å forsterke kontakten mellom fagforeningene og fagopplæringskontorene og våre folk i prøvenemndene.
- At fagarbeidere fra EU som søker DSB-godkjenning, skal gjennomføre obligatorisk egnethetstest før godkjenning gis.
- At ny teknologi som f.eks. «smarthus», blir standard i alle nye boliger, og at dette leveres av elektrofagfolk i våre bransjer.

Energibransjen

EL og IT Forbundet er den dominerende arbeidstakerorganisasjonen i energibransjen og har medlemmer innen fornybar produksjon og distribusjon. Forbundet skal ivareta våre interesser som arbeidstakerorganisasjon og som energipolitisk aktør.

Energiproduksjon og elforsyning er en del av den kritiske infrastrukturen. De skaper store verdier og en sentral del av omstillingen til en bærekraftig økonomi. EL og IT Forbundet er opptatt av at de verdier som skapes innenfor norsk energiproduksjon skal komme folket til gode.

Distribueringen av denne energien er en vital del av landets infrastruktur og bidrar til å sikre lokal industri og utvikling. EL og IT Forbundet mener derfor at produksjon og distribusjon av energi i all hovedsak skal være norsk offentlig eid og at energipolitikken skal være underlagt nasjonal politisk styring. Hjemfallsretten forsvares og opprettholdes.

Lokale og regionale energiselskaper skaper langsiktige og lønnsomme arbeidsplasser, og bidrar til lokal verdiskapning. EL og IT Forbundet vil arbeide for at disse selskapene fortsatt skal være heleide offentlige selskap.

Selskapene Statkraft AS og Statnett SF er viktige energi-, miljø- og industripolitiske virkemidler for staten. EL og IT Forbundet mener at disse skal være 100 prosent statlig eid og underlagt politisk styring. Det er viktig at det sikres nasjonal kompetanse for drift, utvikling og beredskap.

Det vil være avgjørende for å sikre energisikkerhet og overgangen til en fossilfri økonomi, at det er tett samarbeid på tvers av landene i Europa. Norge vil her spille en viktig rolle. Forbundet mener likevel det er stor usikkerhet knyttet til utviklingen av EUs indre energimarked og negative konsekvenser for norsk energipolitikk. EL og IT Forbundet er imot suverenitetsavståelse innen energiområdet og vil arbeide for å hindre at EØS-avtalen utfordrer norsk suverenitet over energipolitikken.

Norges elektrisitetsproduksjon består av nær 100 prosent fornybar energi gjennom vannkraftproduksjon. Norge har også et stort potensial gjennom energieffektivisering. EL og IT Forbundet vil arbeide for statlige støtteordninger som gjør det lønnsomt å investere i ny fornybar energi, samt støtteordninger som bidrar til

energieffektivisering. Forbundet er positiv til tiltak som gjør alle typer forbrukere i stand til å bruke energi på en smart måte. Det betyr blant annet en modernisering av forsyning og bruk. AMS-målerne er en viktig del av dette, men må suppleres med brukervennlige systemer som både reduserer unødig energibruk og gir incentiver til å bruke strøm på gunstige tidspunkt. Dette vil også bidra til å redusere kostnadskrevende investeringer på nettet.

Videre støtter EL og IT Forbundet tiltak for bruk av fornybar energi i havner (landligge) og utnyttelse av ny batteriteknologi til bl.a. ferge drift.

I de nærmeste ti til femten år skal det investeres massivt i sentral-, regional- og distribusjonsnettet i form både av nybygging og vedlikehold. EL og IT Forbundet støtter utbyggingsplanene ut fra et klimaperspektiv og som en styrking av forsyningssikkerheten.

EL og IT Forbundet vil arbeide for at denne utbyggingen ivaretar miljømessige forhold i størst mulig grad, også i forhold til synlige inngrep i naturen.

Videre vil en slik utbygging bidra til nødvendige forsterkninger for innfasing av fornybar energi fra flere kilder som f.eks. småkraft og vind.

Smarte nett og målerstyring er komponenter som kan bidra positivt til en fornuftig utbygging av nett.

Kraftutveksling er en viktig og nødvendig del av forsyningssikkerheten i Norge. Utvekslingskapasitet til utlandet er en viktig del av framtidens energisystem, hvor andelen fornybar energi øker, og bidrar til reduserte klimagassutslipp.

Overføringslinjer og kabler til utlandet skal eies og driftes av Statnett SF. Når de to påbegynte kablene til henholdsvis Tyskland og Storbritannia settes i drift, anses forsyningssikkerheten ivaretatt med mindre det oppstår regionale/lokale utfordringer som krever forsterkninger/utbygging av nett også til naboland. Med bakgrunn i usikkerhet knyttet til prisvirkningen de to kablene vil ha på norske husstander og industri/næringsliv, må det ikke gis konsesjon for flere kraftforbindelser før det er høstet tilstrekkelig erfaring med de to. EL og IT Forbundet sier nei til NorthConnect.

Norsk industri og alminnelig forbruk må sikres gjennom reguleringer som hindrer kraftmangel

eller ekstremt høye priser. EL og IT Forbundet vil jobbe for fortsatt gode rammevilkår for kraftavtaler mellom industrien og produsenter, og sikre Garantiorordningen for innkjøp av industrikraft (GIEK).

EL og IT Forbundet vil jobbe mot outsourcing, krav om effektivitet og innsparinger som utfordrer energiselskapenes mulighet til å sikre forsynings- og samfunnssikkerheten gjennom en god og stabil beredskap ved faste vaktordninger basert på lokal kompetanse. Rammeverket må sikre både store og små energiselskap gode vilkår for effektivitet og utvikling.

EL og IT Forbundet vil arbeide for fortsatt lokalt offentlig eierskap, for kompetansearbeidsplasser i selskapene, og for en forsvarlig bemanning på landets viktigste infrastruktur.

Hovedmål:

- Bevare hjemfall og videreutvikle offentlig eierskap til naturressursene, samt produksjon og distribusjon av energi.
- Arbeide for at beredskap, drift og vedlikehold i nettet fortsatt skal utføres av nettselskapets egne ansatte (Kompetanseforskriften).
- Økt forskning og utvikling på teknologier for produksjon av ren fornybar energi.
- Direkte bruk av gass der denne erstatter mer forurensende energibærere.
- Erstatte innenlands bruk av fossilt brensel med fornybar energi.
- Elektrifisere med ren fornybar energi på sokkelen og i samferdselssektoren.
- Satsing på opprusting av eksisterende kraftverk og bygging av småkraftverk.
- Øke andelen fornybar energi i tråd med internasjonale avtaler, blant annet gjennom økt satsing på offshore vindkraft.
- Fremme støtteordninger for forskning, utvikling og produksjon av fornybar energi.
- Øke reinvesteringene i nettet, fornye og forsterke eksisterende overføringsnett.
- Innføre sterkere regulering på flerårsmagasiner for å ha reserver tilgjengelige.
- Regulere kraftmarkedet på en slik måte at norsk industri og alminnelig forbruk ikke blir skadelidende.
- Energiverkenes nedstrømsaktivitet (eks.

bredbånd) skal bidra til lokal og regional utvikling.

- Forsvare konsesjonslovgivningen
- Stanse outsourcing av drift og vedlikehold.
- Sikre ansattes innflytelse over omstillingsprosesser og å motarbeide oppsigelser i bransjen.
- Arbeide for å øke kunnskapen om de faglige forskriftene, bl.a. FEK, for å sikre et høyt kvalitetsnivå for alle elektrofagfolk.
- Jobbe for gode rammevilkår som sikre opprusting av eksisterende kraftverk og bygging av småkraftverk.
- Beredskap innen strømforsyning og fiber skal ivaretas gjennom faste vaktordninger.
- EL og IT Forbundet vil jobbe for økt kompetanse og bedre tilgang til ansatte med IKT-kunnskap for å redusere sårbarheten i energisektoren.
- Jobbe for utjevning av nettleien.
- Avvikle opprinnelsesgarantordningen og endre NVEs varedeklarasjon til å gjenspeile Norges reelle energimiks.

IKT-bransjen

EL og IT Forbundet skal være en tydelig aktør og debattant på IKT-området og være en pådriver for at teknologisk utvikling skal være til fellesskapets beste. Samtidig skal forbundet ved alle anledninger bekjempe overvåkingssamfunnet og fremme personvernet for å bevare demokratiet for kommende generasjoner. Den overordnede målsettingen om at alle deler av befolkningen, uavhengig av bosted, alder, kjønn eller sosial tilhørighet, skal ha tilgang på bredbånd og de digitale tjenestene, må stå fast. Nye interaktive tjenester gjør det mulig for eldre å bo hjemme lenger enn i dag. Det er en forutsetning for slike tjenester at kommunikasjonen er beskyttet og gir brukere trygghet mot utfall og overvåking. Et avgjørende moment for både befolkning og næringsliv er at kapasiteten på båndbredden økes og driftssikkerheten styrkes.

Vi må videreutvikle og ta i bruk teknologi som har det største potensialet til å takle klimaendringer raskt. Det må sikres at teknologien gjør så mye som mulig for å optimalisere utstyr og verktøy energieffektivt.

Privatisering av statlige telemonopoler og deregulering av IKT-sektoren har redusert mulighetene for politisk styring av

teknologiutvikling, utbygging av infrastruktur og tjenestetilbud, samt utviklingen av nasjonale FoU-program. Digitaliserte løsninger, utstyr og verktøy har ført til at personvernet er satt under sterkt press. Informasjon om enkeltindividet samles og lagres i større utstrekning enn noen gang. Dette åpner for uante muligheter for krysskoblinger, uthenting og uønsket bruk av informasjon om det enkelte individ.

Forbundet vil arbeide for et lovverk som bedre ivaretar integriteten til enkeltmennesker når det gjelder internettopplysninger (digital informasjon) og sosiale medier. Dette inkluderer også bevisstgjøring av medlemmene vedrørende bruk av sosiale medier.

EL og IT Forbundet krever at hensynet til alles rett til privatliv skal vektes tyngre enn potensiell nytte i kriminalitetsbekjempelse og etterretningsarbeid.

Dagens reguleringer av EKOM-nettene løser ikke framtidens behov på en optimal måte. EL og IT Forbundet vil arbeide for å etablere et offentlig eid digitalt stamnett.

Tjenesteleverandører skal ha tilgang til nettet på konkurransemessige vilkår.

Bruk av åpen kildekode i både offentlig og privat sektor vil være et viktig prinsipp for å sikre at brukerne gis en reell mulighet til å kontrollere sikkerheten og utformingen av systemene som man ønsker å bruke. EL og IT Forbundet vil jobbe for at flere, i både offentlig og privat sektor, leverer sine tjenester som åpen kildekode.

Hovedmål:

- Arbeide for fortsatt utbygging av fiber til alle husstander.
- Arbeide for at kapasiteten i bredbåndet økes.
- Arbeide for et offentlig eid digitalt stamnett.
- Arbeide for en styrket offentlig kontroll gjennom Norsk kommunikasjonsmyndighet med all eter- og EKOM-basert infrastruktur.
- Arbeide for at de globale utslippene og energiforbruket reduseres ved hjelp av IKT-løsninger.
- Arbeide for at et sterkt personvern i den digitale hverdagen sikres for hver enkelt.
- Følge med på om de nye personvernreglene (GDPR) er gode nok, og eventuelt jobbe for forbedringer hvis det viser seg at regelverket har svakheter.

- Bygge opp internasjonale nettverk for å hjelpe fram faglig organisering og for å samordne faglige aksjoner.
- Samarbeide med andre forbund om arbeid på tvers for å styrke organiseringen av IKT-sektoren.
- Det utdannes flere med fagkompetanse og høyere utdanning innen IKT-fagkretsen.
- Arbeide for at flere bruker åpen kildekode i kommersielle og offentlige tjenester og produkter.
- Arbeide for lov/forskrift som sikrer at drifts- og sikkerhetskritiske oppgaver beholdes i Norge for å sikre arbeidsplasser og nasjonal kompetanse.
- Motarbeide den økende bruken av «offshoring» for å sikre arbeidsplasser i Norge og nasjonal kompetanse.
- Arbeide for at staten gjennom aktivt eierskap sørger for gode vilkår for forskning og utvikling av IKT.
- Arbeide for at internett skal være fritt. Leverandører skal ikke kunne prioritere trafikk etter betalingsvilje eller politiske hensyn.
- EL og IT Forbundets nettsider, medlemshåndtering og digitale verktøy skal gjenspeile av vi er et IT-forbund.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår for den enkelte skal reguleres gjennom kollektivavtaler og lovverk. Forbundets grunnleggende oppgave er å sikre medlemmene gode og rettferdige lønns- og arbeidsvilkår. Den markedsliberalistiske økonomien har en dominerende posisjon i både Europa og resten av verden. Dette fører til stadig sterkere motsetningsforhold mellom arbeid og kapital, og utfordrer den nordiske velferdsmodellen som er bygd opp gjennom mange år med sterkt bidrag fra fagbevegelsen.

Forbundet vil jobbe for at faste ansettelser og heltidsstillinger skal være normen i norsk arbeidsliv og motarbeide bruk av atypiske ansettelser.

Privatisering, outsourcing og økt konkurranseutsetting øker presset på norske lønns- og arbeidsvilkår. EL og IT Forbundet skal bruke de virkemidler og ressurser som forbundet rår over til å drive samfunnsutviklingen i en annen retning.

EL og IT Forbundet vil også arbeide for å

innarbeide i lov om offentlige anskaffelser at det skal være landsomfattende tariffavtale, at det ikke skal kunne konkurreres på lavere lønns- og pensjonsvilkår og at kontrakter kan heves om bedriften motsetter seg krav om tariffavtale ifølge arbeidstvistloven, jf. ILO 94.

Lønn i henhold til tariffavtale må gjelde for alle bransjer ved offentlige anbud og oppdrag.

Lønnspolitikken må sikre medlemmene en rettferdig andel og fordeling av verdiskapningen og bidra til utjevning av lønnsforskjeller.

For EL og IT Forbundet er det uakseptabelt med noen form for inngrep i den frie forhandlingsretten, også gjennom ulike EU-direktiv. EL og IT Forbundet sin tariffpolitikk skal utformes gjennom bred deltakelse i organisasjonen og dermed ha et godt fundamentert demokratisk grunnlag.

Trenden viser at HR stadig får større plass og et tydeligere mandat i organisasjonsutviklingen. HR brukes i dag som grunnlaget for personellhåndtering i svært mange virksomheter. Noen former for HR-system baserer seg på en ideologi som uttrykker stor grad av mistillit til arbeidstakere. Med dette som utgangspunkt, er det nå innført omfattende kontrolltiltak i virksomhetene, virksomheter som tidligere la vekt på trivsel og inkludering har nå erstattet dette med fryktkultur. Med HR har arbeidslivet for mange arbeidstakere blitt endret. Tillit er erstattet med mistillit og trivsel med frykt og utrygghet. EL og IT Forbundet vil jobbe for at ansatte ikke skal bli overvåket av sin arbeidsgiver.

Hovedmål:

- Forsvare og videreutvikle de kollektive tariffavtalene.
- Arbeide for bransjevise, landsdekkende tariffavtaler.
- Faste ansettelser skal være normen i norsk arbeidsliv. Forbundet vil motarbeide økningen i bruken av atypiske stillinger.
- Arbeide for en styrket arbeidsmiljølov.
- Ikke akseptere bruk av tvungen lønnsnemnd. Den frie forhandlingsretten og retten til å gjennomføre streiker må fullt ut aksepteres.
- Arbeide for at medlemmer som har sitt yrke innen samme område skal ha like vilkår. For å oppnå dette vil forbundet arbeide for at tariffavtalene harmoniseres.

- Arbeide for å fremskaffe, eller ha tilgang til, bransjevise lønnsstatistikker til hjelp for tillitsvalgte i forhandlingssituasjon.
- Full sysselsetting skal være et sentralt element i tariffpolitikken.
- Forsvare og forbedre normalarbeidsdagen.
- Arbeide for 30 timers uke/6 timers-dag.
- Arbeide for at søndag ikke blir en vanlig arbeidsdag.
- Norske lønns- og arbeidsvilkår skal gjelde for alt arbeid i Norge.
- Arbeide for at det innføres lokal sanksjonsrett.
- Arbeide for redusert gjennomsnittlig arbeidstid for arbeidstakere med nattkvarter utenfor hjemmet.
- Arbeide for å endre reglene om valg av tariffavtale i hovedavtalene for å hindre spekulasjon fra arbeidsgivere i spørsmål om valg av tariffavtale.
- Arbeide for at videreføring av tariffavtale etter virksomhetsoverdragelse ikke skal være valgfritt for arbeidsgiver.
- Arbeide for styrket innsynsrett for tillitsvalgte.
- Innføre avtalerett ved innføring av systemer som samler og lagrer data om den enkelte arbeidstaker eller dennes bevegelser, og arbeide for forsterkninger i lovverket på dette punkt, og sikre tillitsvalgte full innsynsrett i denne loggen. Hvem som skal ha innsynsmulighet/rett, og hvor lenge dataene skal lagres, er viktige elementer i en slik avtale.
- Arbeide for innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkår uten taushetsplikt i alle bransjer, samt for ansvarliggjøring av hovedentreprenør.
- Arbeide for at offentlige virksomheter kun inngår kontrakter med tariffbundne virksomheter med landsdekkende kollektiv tariffavtale, og at man inntar kontraktsbestemmelser som gir rett til å terminere kontrakter hvis så ikke skjer.
- Forbundet må forsterke arbeidet for faste ansettelser i bedriftene, motarbeide bruk av midlertidige ansettelser og få et forbud mot innleie fra bemanningsbyrå.
- Ved alle typer anskaffelser, offentlig og privat, innkjøp og anbudsutsetting, må kontraktene sikre opparbeidede rettigheter som lønn, pensjon, lærlingeordninger. Forhold som leveringsevne, kvalitet og HMS må også være en del av anbudsgrunnlaget.

- Kollektiv søksmålsrett gjeninnføres.
- EL og IT Forbundet skal jobbe for at offentlig anbudsreguleringer som Oslomodellen, Skiensmodell og lignende blir et nasjonalt regelverk.
- Arbeide for at ILO 94 skal implementeres fullt ut i norsk lov og tariffavtaler, og at alle offentlige innkjøp skal tilfredsstillende kravene.
- Arbeide for at outsourcing kun er tillatt etter avtale med tillitsvalgte i virksomheter bundet av tariffavtale.
- Arbeide for at innleie fra produksjonsbedrifter blir hovedregelen ved behov for innleie.
- Arbeide for at fagforeningsfradraget økes betraktelig.
- Feriepenger ved arbeidsledighet gjeninnføres.
- Arbeide mot innføring av nasjonal minstelønn i Norge.

Pensjon

EL og IT Forbundet er opptatt av at våre medlemmer skal ha gode pensjonsordninger. Dette er alderspensjonsordninger i Folketrygden og avtalefestede tjenestepensjons- og tidligpensjonsordninger.

Ny folketrygd startet fra 1. januar 2011. Det er positivt at alle i prinsippet nå kan gå av fra fylte 62 år, men mange faller utenfor denne muligheten. Dette gjelder først og fremst dem som ikke har opptjent nok pensjonsrettigheter (2G) ofte forårsaket av deltidsstillinger, eller at de ikke har Avtalefestet Pensjon (AFP). Kvinner er overrepresentert blant disse.

De første årskullene kommer godt ut av den nye ordningen, hvis de kan kombinere folketrygd med AFP og kan stå i jobb til de nærmer seg 67 år. Dette vil endre seg dramatisk etter hvert som levealdersjusteringen spiser opp store deler av pensjonen og det midlertidige AFP-tillegget forsvinner.

Ytelsene fra folketrygden må økes.

Andelen ansatte med innskuddspensjoner øker. Problemet er at for svært mange er innskuddene for lave, ordningene er for dyre å administrere, og de er ensidig styrt av arbeidsgiver. De blir også kraftig avkortet dersom en ikke greier å stå i jobben lenger enn til 62 år.

AFP-ordningen er endret fra en førtidspensjon for dem som må gi seg tidlig i arbeidslivet til en

livsvarig tilleggspensjon. Videre risikerer man å måtte jobbe flere år utover 62 før man får lov til å gå av. EL og IT Forbundet vil arbeide for at levealdersjusteringen reduseres.

For de av våre medlemmer som må gi seg tidlig i arbeidslivet, er retten til å gå av med AFP uten tap i livsvarig pensjon uvurderlig.

EL og IT Forbundet vil forsvare dagens offentlige tjenestepensjon.

Mange av forbundets medlemmer har gått fra offentlig pensjonsordning til privat virksomhet. De opplever at opptjent offentlig tjenestepensjon blir samordnet bort. De som er født før 1959 er sikret gjennom grunnlovsvernet.

Hovedmål:

- Arbeide for gode, trygge og forutsigbare pensjonsordninger for alle, med målsetting om en pensjon på 2/3 av sluttlønn. Det innebærer at vi vil arbeide for å endre de deler av pensjonsreformen som har negative konsekvenser for arbeidstakerne og omfatter både avkorting av pensjon for dem som må gi seg ved 62 år, levealdersjusteringen og indekseringen.
- Arbeide for muligheten til tidligpensjon uten store tap i livsvarig pensjon for dem som har behov for å gå av tidlig. Det innebærer etablering av et tilleggspensjonssystem som gjør dette mulig.
- Forsvare den offentlige tjenestepensjonen, bruttogarantien etter 30 års opptjening og retten til å gå av med offentlig AFP ved 62 år uten tap i framtidig pensjon.
- Kreve avtalerett på innskuddsordninger med formål å få til maksimale innskuddssatser. Vi vil arbeide for at det etableres brede, kollektive ordninger, slik at forvaltningen blir billigere, risikoen mindre og kjønnsnøytraliteten forsterkes. Uføredekning må inn som en obligatorisk del av slike ordninger. Vi vil arbeide for å etablere hybridordninger med garanti for at oppspart pensjon minimum følger lønnsutviklingen.
- Forsvare og forsterke AFP-ordningene i offentlig og privat sektor. Vi krever innført sikringstiltak, slik at rettigheter ikke forsvinner som følge av forhold som den ansatte ikke rår over.
- Arbeide for at pensjonsinnskudd i innskuddsordningen gjelder fra første krone og fra første dag.

- Arbeide for å øke den lovbestemte minstesatsen for pensjonsinnskudd i innskuddsordningene fra dagens 2 prosent til 5 prosent.
- Arbeide for at uførepensjoner skal inn i alle tjenestepensjonsavtaler, og forsvare den offentlige uførepensjonen med dagens profil og barnetillegg.
- Arbeide for at tjenestepensjonene må avtales og ligge på et nivå som minst tilsvarer 5 prosent fra 0 til 7,1G og 8 prosent over 7,1G.
- Arbeide for å styrke Folketrygdens alderspensjon. Eksempelvis ved å finansiere tjenestepensjonsordningene ved å øke arbeidsgiveravgiften.
- Det gis medlemskap i pensjonsordning også for lavere stillingsandeler enn 20 prosent, og for arbeidstakere under 20 år.
- Det gis pensjon ved fratreden også for arbeidsforhold som varer kortere enn 12 måneder.

Sosial dumping

EL og IT Forbundet vil kjempe mot at arbeidslivet skal bli preget av arbeidslivskriminalitet, sosial dumping og en svekket arbeidsmiljølov.

EL og IT Forbundet understreker at det er positivt at arbeidere fra andre land kommer til Norge for å søke arbeid. EL og IT Forbundet skal være forbundet for alle arbeidstakere innenfor vårt organisasjonsområde. Forbundets standpunkt er at alle som jobber i Norge skal ha norske lønns- og arbeidsvilkår.

Det norske samfunnet kan ikke basere sin velferd på at store deler av arbeidsstyrken mangler grunnleggende rettigheter som kjennetegner arbeidslivet for øvrig. Kampen mot sosial dumping og for likeverdige vilkår for alle som arbeider i Norge, er en kamp for velferdsstaten.

Frislipp av bemanningsbransjen og økte muligheter til midlertidige ansettelser har bidratt til at faste ansatte erstattes med arbeidskraft med en løsere tilknytning til arbeidslivet. Utfordringen er størst blant våre arbeidskamerater fra andre land, som i stor grad blir utnyttet som løsarbeidere. Tilværelsen som løsarbeider er også et økende problem for ungdom og øvrige arbeidssøkere.

Utviklingen i bemanningsbransjen undergraver den norske modellen. Vi vil arbeide for å

reversere frislippet av vikarbyråene fra 1. januar 2000, slik at de bare kan brukes rent unntaksvis. I mellomtiden vil vi ha gjennomført to krav LO stilte den gangen: at det utbetales lønn mellom oppdrag og at utleie bare skal skje som vikarer for navngitte personer.

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler er et viktig verktøy for å sikre at utenlandske arbeidstakere har et minimum av rettigheter når de jobber i Norge. Flere av myndighetenes virkemidler mot sosial dumping forutsetter at tariffavtaler er allmenngjort. Forbundet anser det som en viktig del av strategien mot sosial dumping at minstelønnsatsene i overenskomstene heves kraftig.

EL og IT Forbundet vil arbeide for at sanksjonsmulighetene blir flere, og straffene strengere, når det avdekkes arbeidslivskriminalitet og sosial dumping.

I dag er risikoen for å bli tatt for sosial dumping og arbeidslivskriminalitet relativt lav. Det skyldes at arbeidstilsynet enten ikke har kapasitet eller ikke prioriterer arbeidet med å avdekke dette sterkt nok, og dersom det blir avdekket lovbrudd, så blir sakene svært ofte henlagt hos politiet.

For å oppnå dette må arbeidstilsynet styrkes betydelig.

Hovedmål:

- Motarbeide arbeidslivskriminalitet og sosial dumping.
- Organisere arbeidstakere og etablere tariffavtaler i bemanningsforetak og utenlandske virksomheter. De tillitsvalgtes rettigheter i slike foretak må styrkes
- Dokumentasjonskravet i allmenngjøringsloven fjernes.
- Arbeide for at kontraktskjeden reduseres til bruk av maks 1 underleverandør på de tjenestene som hovedleverandør ikke har selv..
- Innsynsrett og solidaransvar utvides til å gjelde, uavhengig av allmenngjøring.
- Kjempe mot at enkeltmannsforetak kun blir brukt for å skjule eller fraskrive oppdragsgiver ansvar i forhold til bestemmelser i arbeidsmiljøloven, skatteloven eller allmenngjøringsloven.
- Kampen mot konkursryttere og norskregistrerte utenlandsk foretak (NUF-

selskaper) skjerpes.

- Kjempe mot svekkelser i arbeidsmiljøloven.
- Det innføres autorisasjonsordning for vikarbyråer med krav om kapital og bankgarantier for å dekke skatt og lønnskrav ved eventuelle konkurser.
- Arbeidstilsynet skal tilføres betydelige ressurser, slik at de kan drive et aktivt tilsyn.
- Kreve norske lønns- og arbeidsvilkår for EØS-borgere i Norge.
- DSB (Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap) og DLE (Det lokale el-tilsyn) og Nasjonal kommunikasjonsmyndighet. (NKOM) skal tilføres betydelige ressurser, slik at de kan drive et aktivt tilsyn.
- A-krim gruppene må styrkes og gis de nødvendige tilganger for informasjonsflyt.
- Arbeide for at innleie som hovedregel skal foregå fra produksjonsbedrifter.
- Ved allmenngjøring må større deler av overenskomsten allmenngjøres, som for eksempel overtid og utenbystillegg.

Ungdom

EL og IT Forbundet har en stor del unge medlemmer. Ungdom skal ha en stemme i forbundet og i den politiske dagsorden. Ungdom kjenner utdanningssystemet godt og skal være blant dem som bidrar til forbundets politikk på området.

At ungdom går ledig er et stort problem for dem det gjelder og samfunnet. At ungdom mangler tilbud om utdanning eller arbeid i en viktig fase av livet, fører til problemer med å legge grunnlaget for et godt og selvstendig voksenliv.

Ungdomsgarantien er et nyttig hjelpemiddel, og en styrking av denne kan bidra til å skape trygghet og at flere skaffer seg arbeid eller kompetanse som gjør at de i framtida vil komme i arbeid.

Forbundets bransjer er svært attraktive for ungdom, og tilgjengelige lærlingeplasser er viktig for å få gitt ungdom kompetanse som gjør at de kommer seg ut i arbeid. EL og IT Forbundet vil arbeide for å øke statusen til yrkesfagene som hører inn under forbundets virkeområde. Økte tilskudd til læreplasser er et viktig virkemiddel, samtidig som at bransjene gjennom strenge lover og forskrifter må satse på faglært arbeidskraft framfor billigere ufaglært arbeidskraft.

Mange av utfordringene våre medlemmer møter er både tverrfaglige og internasjonale. Kontakt blant ungdom i de nordiske forbundene og arbeid i våre internasjonale føderasjoner får derfor en økende viktighet.

Det offentlige og større bedrifter må bli pålagt å ta inn ungdom som faller utenom. Dette kan gjøres ved praktisk tilrettelagt utdanning.

Hovedmål:

- Et aktivt og godt ungdomsarbeid i alle ledd i organisasjonen, med aktive unge tillitsvalgte.
- Arbeide for at ungdomsgarantien styrkes.
- Arbeide for at det legges til rette for flere lærlingeplasser gjennom blant annet å øke tilskuddene og ved å bevare/styrke lover og forskrifter slik at fagarbeidere fortsatt vil være attraktive for bedriftene.
- Arbeide for at ordningen med Y-veien utvides med flere fagområder, og fortsatt skal være et tilbud ved universiteter og høyskoler.
- Arbeide for at offentlig utdanning fremdeles skal være gratis og at elever og studenter ikke skal behøve å betale for materiell til undervisningen.
- Arbeide for at studentene gis mulighet til å være heltidsstudenter.
- Arbeide for at det bygges flere studentboliger.
- Arbeide for at flere jenter velger yrker innen EL og IT Forbundets områder.
- Arbeide aktivt sammen med de politiske ungdomspartiene og andre organisasjoner
- Arbeide for at offentlige kontrakter innehar krav om aktive lærebedrifter, og lærlinger på det aktuelle prosjektet.
- Arbeide for å utvikle LOs elev- og studentmedlemskap.
- Bidra til å styrke og videreutvikle ungdomsarbeidet i LO, gjennom aktivt å rekruttere deltakere til sommerpatruljen.

Rekruttering

Rekruttering av nye medlemmer er en av forbundets viktigste oppgaver og må ha høy prioritet i organisasjonsarbeidet. Uten rekruttering av nye medlemmer vil forbundet som medlemsorganisasjon, forvitte, miste sin styrke i forhandlinger og den økonomiske handlefrihet blir redusert. Dersom forbundet skal bevare sin styrke og oppnå vekst og framgang for sine medlemmer, må det føres et

systematisk og målrettet rekrutteringsarbeid i hele organisasjonen. Rekruttering må forankres i hele organisasjonen og skal være en integrert del i all faglig aktivitet.

Organisasjonsgraden i våre bransjeområder viser store ulikheter og medlemsutviklingen viser at noen distrikter, klubber og bransjer har større utfordringer enn andre. Rekrutteringsinnsatsen må forsterkes, spesielt der bransjen har det største potensialet og den største sysselsettingen.

Lærlinger, elever, studenter og unge arbeidstakere er viktige medlemsgrupper for forbundet. Dette må være en naturlig gruppe for rekruttering, gjennom skolebesøk og øvrig oppsøkende virksomhet. Lærlinger og unge er en del av det ordinære arbeidslivet og har behov for både beskyttelse og det sosiale fellesskap som medlemskapet gir.

Forbundet må ha som målsetning at det skal rekrutteres flere kvinner for å unngå nedgangen som har skjedd både i denne og forrige landsmøteperiode. Det må derfor tas hensyn til dette ved planlegging og gjennomføring av organisering og rekruttering.

EL og IT Forbundet vil styrke innsatsen for å organisere arbeidstakere med minoritetsbakgrunn og bidra så andelen tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn øker.

En liknende innsats skal gjennomføres overfor arbeidstakere som har kommet fra andre land for å arbeide i våre bransjer. Informasjonsmateriell på ulike språk, egne samlinger med tolk og økt oppmerksomhet og personlige henvendelser fra klubber, fagforeninger og distrikter ved kurs og møter er noen eksempler.

EL og IT Forbundet består av medlemmer fra mange ulike yrkesgrupper. I rekrutteringsarbeidet må alle ledd ha fokus også på merkantile, tekniske, IT og administrative funksjoner – da disse utgjør en betydelig og økende del av EL og IT Forbundets medlemsmasse og potensial for nye medlemmer. Medlemspleie, service og faglige tilbud er viktige elementer for å beholde medlemmer og for å være relevant for flere potensielle medlemmer. Det må være en ambisjon å ha en så god medlemservice som mulig i alle ledd overfor både eksisterende, nye og potensielle medlemmer, slik at en oppnår større lojalitet til medlemskapet.

Strategier for rekruttering må tilpasses de forskjellige gruppene, særlig må IKT- bransjen

prioriteres. Viktigheten av å være fagorganisert og vårt politiske arbeid må vektlegges, sammen med hva EL og IT Forbundet gjør for medlemmene i IKT- bransjen. Skolering er viktig for rekrutteringsarbeidet, hvilke saker som vektlegges vil variere etter behov.

Forbundets tillitsvalgte og medlemmer er den største ressursen og de beste ambassadører. Det meste av rekrutteringsarbeidet gjøres av tillitsvalgte og medlemmer lokalt.

Hovedmål:

- Det må avsettes tilstrekkelig økonomiske og menneskelige ressurser til rekrutteringstiltak i alle ledd.
- Strategier for rekruttering utarbeides og IKT- bransjen prioriteres.
- Øke forbundets tilstedeværelse hos studenter, lærlinger og elever gjennom skole- og bedriftsbesøk.
- Forsterke medlems servicen i alle organisasjonsledd.
- Øke antall kvinnelige medlemmer.
- Rekruttering må inngå som en basis i all medlems- og tillitsvalgtopplæring.
- Utarbeide fysisk og digitalt verve- og informasjonsmateriell og sørge for tilbud om skolering.
- Videreutvikle medlemsbevarende tiltak på alle nivåer i forbundet.

Utdanning

I en tid med stadige endringer i arbeidsoppgaver og kompetansekrav, er det avgjørende for å ha en høy sysselsetting at kompetansen til arbeidstakerne opprettholdes og videreutvikles.

Alle må ha lik mulighet og tilgang til utdanning for å håndtere egne liv og for å kunne fungere som gode samfunnsborgere.

Utdanningsmulighetene blir således viktig for verdiskapningen, samfunnet, bedrifter og for det enkelte mennesket. God dimensjonering av skoletilbud, og tilgang på nok læreplasser vil være avgjørende for å kunne fullføre en fag- og yrkesopplæring. For å unngå at elever må fullføre Vg3 i skole, må bransjen ta et større ansvar for å tilby læreplasser. Vg3 i skole må være et unntak og ikke en hovedvei inn. Det er også viktig at elever som må gjennomføre alternativ Vg3 i skole, får et opplæringsløp av høy kvalitet som blir

verdsatt i arbeidslivet.

I det framtidige arbeidsmarkedet kan utdanning bli avgjørende for den enkeltes jobbsikkerhet, både for å henge med i omstillinger på arbeidsplassen, og for mulighetene til å søke nye jobber. Å opprettholde et høyt utdannings- og kompetansenivå er også avgjørende for å beholde og utvikle faglig makt og arbeidermakt.

Kunnskap påvirker også bedriftsdemokratiet og utviklingen av demokratiet generelt. Skole- og utdanningspolitikken må være likeverdig og uavhengig av økonomi og geografi og må ha som mål å utnytte den enkeltes mulighet for å tilegne seg kunnskap. Det må utvikles og etableres tilbud innen høyere yrkesfaglig utdanning i fagskolene over hele landet. God og kunnskapsrik rådgivningstjeneste er avgjørende for at ungdommen skal få veiledning til å gjøre gode karrierevalg. Partene i arbeidslivet må få en mer aktiv rolle i yrkesveiledningen.

Fag og yrkesopplæring skal føre til selvstendige og kvalifiserte fagarbeidere som opplever stolthet, identitet og status i sine yrkesvalg. Det er viktig med likeverdig tilgang til høyere utdanning enten man kommer veien gjennom studiespesialisering eller yrkesfag.

Styring og finansiering av utdanningssektoren skal være et offentlig ansvar. Private yrkesfagskoler vil på sikt undergrave eksistensgrunnlaget for offentlige videregående skoler ved at de taper kommuner og fylkeskommuner for økonomi, samtidig som de kan ta betalt fra elevene.

Fritt skolevalg og privatisering vil føre til klasseforskjeller i utdanningssystemet og samfunnet forøvrig. Forbundet vil derfor jobbe aktivt mot denne utviklingen.

For å åpne for mulighetene til å ta både arbeid og utdanning i andre land, har EU utviklet flere mobilitetsverktøy for dokumentasjon og anerkjennelse av både utdanninger og faglige kvalifikasjoner.

Norge har innført nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk som sammenligner norske utdanninger og faglige kvalifikasjoner overfor andre lands tilsvarende utdanninger. Alle mobilitetsverktøy som innføres i Norge må utformes slik at det ikke diskriminerer noen arbeidstakere, samtidig som det ikke må gå på bekostning av kvalifikasjonskravene for våre fag.

Det nye yrkeskvalifikasjonsdirektivet innfører en ordning slik at man kan kreve tilgang til deler av et yrke. Flere land ønsker å splitte opp fagutdanninger og lage utdanninger som dekker kun deler av et fagområde. Dette er en utvikling som på sikt undergraver status og kvalitet på håndverksfagene og på fagutdanningen. I Norge er de fleste elektrofagene lovregulert og kvalifikasjonskravene er beskrevet i sentrale forskrifter, vi må likevel være oppmerksomme på uønskede trender og utviklinger i andre land.

Skolene må ha et tilfredsstillende fysisk og psykisk opplærings- og arbeidsmiljø for elevene. Mobbing, diskriminering og seksuell trakassering må tas på høyeste alvor. Retningslinjer for å forebygge og håndtere slike saker må på plass og det må oppnevnes personer med hovedansvar for dette område i alle fylkeskommuner.

Læring i arbeidslivet skjer gjennom den daglige jobben, kurs, opplæring, og ved etter- og videreutdanning. Alle må ha rett og mulighet til å gjennomføre en utdanning med et innhold som gir nødvendig kompetanse til å utføre de arbeidsoppgaver en blir stilt overfor i arbeidslivet, og som gir grunnlag for etter- og videreutdanning gjennom hele yrkeslivet.

EL og IT Forbundet må jobbe for at fagarbeidere som veileder lærlinger, har tilstrekkelig kompetanse innen læreplanene og pedagogikk.

Hovedmål:

- Forbundet må øke samarbeidet på tvers av tariffavtalene og gjøre strategiske valg for å styrke helhetlig utvikling i den enkeltes faktiske rett til etter- og videreutdanning.
- Øke kunnskapen om arbeidslivets parter i skolen, gjennom at trepartssamarbeidet og arbeiderhistorie blir en del av læreplanene i skoleverket.
- All offentlig videregående utdanning skal være gratis og stipendandelen økes.
- Den offentlige studiefinansieringen må økes.
- Fagutdanning skal baseres på offentlige læreplaner, kvalitetssikret med fagprøve, hvor alle som starter på et opplæringsløp får fullføre utdanningen.
- Det må stilles krav i alle anbudskontrakter om at både offentlige og private tilbydere må være aktiv lærebedrift med lærlinger på de aktuelle prosjektene, der det er mulig.
- Alle må sikres rett og mulighet til å

gjennomføre etter- og videreutdanning (EVU) ved at den enkelte får finansiert livsopphold.

- Alle bedrifter skal ha partssammensatte opplæringsutvalg.
- Økt status på fag- og yrkesopplæringen ved å jobbe for flere lærlingeplasser, bedret lønnsnivå og mot sosial dumping.
- Sikre lokal medvirkning for partene på alle nivåer med paritet i opplæringskontorene.
- Alle, både unge og voksne, må sikres en fordomsfri og kvalitativ god rådgivning som vektlegger den enkeltes ressurser og talent.
- En del av årsverket avsettes til etter- og videreutdanning.
- Innplassering av fag og utdanninger i mobilitetsverktøy må gjøres etter læringsutbyttebeskrivelser. Det arbeides for at elektrofagene innplasseres i Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR) på nivå 5. Dette nivået beskriver de kvalifikasjonene elektrofagfolk skal ha etter fullført utdanning.
- Forbundet må fremdeles ha høyt fokus på fagutvikling. Deltakelse i faglige råd og partssammensatte utvalg må prioriteres høyt og samarbeidet må utvides til lokalt nivå.
- Alle elektrofagene skal være lovregulerte. Et hvert forsøk på avregulering skal motarbeides.
- Arbeide mot oppsplitting eller svekkelse av kvalifikasjonskrav eller utdanninger.
- Arbeide for at all utdanning skal være gratis og et offentlig ansvar.
- Utenlandske foretak som har langvarige oppdrag i Norge, må registrere seg som lærebedrift og ta inn lærlinger.
- EL og IT Forbundet skal jobbe for at elever og lærlinger skal ha rett til to omvalg i videregående utdanning.
- Lengre yrkesfaglige utdanninger i fagskolene likestilles og gis de samme rettighetene til videre utdanning som høyskoleutdanninger.
- Jobbe for at fagarbeidere som veileder lærlinger har tilstrekkelig kompetanse innen læreplanene og pedagogikk.
- Arbeide mot at bemanningsselskaper blir opplæringsbedrifter

Medlems- og tillitsvalgtopplæring

For EL og IT Forbundet er deltakelse og engasjement fra medlemmene en forutsetning for å nå våre mål. Vi må utvikle kompetanse og aktiviteter som øker oppslutningen på alle nivåer i organisasjon. Vi skal oppnå deltakelse og engasjement gjennom medlems- og tillitsvalgtopplæringen.

Hovedmål:

- God faglig skolering av medlemmer og tillitsvalgte på alle nivåer i organisasjonen i samsvar med medlemmenes og tillitsvalgtes behov.
- Medlems- og tillitsvalgtopplæring som bygger på fagbevegelsens verdigrunnlag: frihet, likeverd solidaritet og rettferdighet.
- Arbeide aktivt for å øke andelen tillitsvalgte fra minoritetskulturer.
- Tilrettelegge medlems- og tillitsvalgtopplæring med siktemål om å utvikle kunnskaper, ferdigheter og trygghet for å utføre sine oppgaver.
- Tydeliggjøre overfor medlemmer og tillitsvalgte de fagligpolitiske problemstillingene forbundet arbeider med for å skape større bevissthet, deltakelse og engasjement på alle nivåer i organisasjonen.
- Medlems- og tillitsvalgtopplæringen må styrkes. Det må gjennom kurs, konferanser og møter være sterkere fokus på forbundets politikk, ideologi og synspunkter innen de ulike områder og diskusjoner om alternativer til dagens samfunn.
- Arbeide aktivt for at alle forbundets tillitsvalgte gjennomfører det digitale opplæringskurset "Glød".

Arbeidsmiljø- og bedriftsdemokrati

Frihandel, markedsliberalisme og økonomisk ustabilitet skaper nye utfordringer for fagbevegelsen. Omstillinger i form av oppkjøp, sammenslåinger, nedleggelse og outsourcing har økt presset på arbeidstakerne. Kravene til effektivitet og fleksibilitet skaper dårlig arbeidsmiljø, sykkelighet og utstøting. Flere andre forhold, som ensidige arbeidsoppgaver, kontroll og overvåkning av arbeidstakerne, svak jobb-beskyttelse, dårlig ledelse og grådige

eiere, bidrar ytterligere til å øke belastningen på arbeidstakerne.

EL og IT Forbundet vil styrke arbeidstakeres innflytelse og makt over egen arbeidsplass og over styringen av virksomheten. Arbeidstakernes demokratiske rettigheter må styrkes for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, for å ivareta arbeidstakerrettigheter og hindre sosial dumping, for å styrke virksomhetenes langsiktighet og samfunnsansvar. Regjeringen må legge til rette for styrking av bedriftsdemokrati og arbeidstakerinnflytelse lovveien.

Styrking av arbeidsmiljølovgivningen og mer effektiv kontroll med og håndhevelse av lovverket må prioriteres av de politiske myndigheter. Arbeidstakere og tillitsvalgte må få nødvendige maktmidler til å stanse beslutningsprosesser som har stor negativ betydning for arbeidsmiljø og arbeidsforhold, inntil forhandlinger er gjennomført og prosessene inkluderer tillitsvalgte og ansatte. For å ivareta arbeidstakernes makt over eget arbeidsmiljø er det viktig at verneombudenes posisjon i virksomhetene styrkes, alle arbeidsplasser skal ha verneombud, og at terskelen for når det skal etableres arbeidsmiljøutvalg senkes.

Hovedmål:

- Bedriftsdemokratiet må styrkes, ansatte må være representert i styrene der beslutningene tas.
- Arbeide for å styrke ansattes representasjon og makt i styrene der de reelle beslutningene tas, slik som i holdingselskap, eiendomsselskap og hos franchisegivere.
- Endring i Aksjeloven som gir ansatte rett til styrerepresentasjon når bedriften har mer enn 10 ansatte.
- Arbeide for at våre tillitsvalgte er representert i de aktuelle europeiske samarbeidsutvalg (EWC).
- Vilkårene for tillitsvalgte, verneombud og varslere må bedres.
- Tillitsvalgte og verneombud skal ha utsettende veto.
- Rett til faste ansettelse og heltidsstillinger.
- Avtalerett for ansatte om overvåking på arbeidsplassen.
- Kollektiv søksmålsrett for å stanse ulovlig bruk av vikarer og midlertidige ansatte.
- Alle virksomheter skal ha verneombud.

- Fjerne vilkåret om 50 ansatte for å etablere arbeidsmiljøutvalg.
- Hindre outsourcing av sentrale deler av bedriftenes virksomhet.
- Styrke forskningen på arbeidsmiljøfeltet.
- Styrke tilsynsvirksomheten og få en mer effektiv håndhevelse av lover og forskrifter.
- Arbeide for et inkluderende arbeidsliv og å trygge ansattes arbeidshelse.
- Sikre at HMS-standarder inngår i anbud og kontrakter.
- Fagforeningsfradraget økes

Likestilling

For å komme nærmere en reell likestilling mellom kvinner og menn må likestillingsarbeidet prioriteres. Forbundet må arbeide for at kvinner og menn skal ha lik mulighet til deltakelse i arbeids-, samfunns- og organisasjonsliv.

For å bryte opp det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, må kvaliteten på rådgivningstjenesten på alle utdanningsnivåer styrkes og kompetansen på likestilling må økes. Samarbeidet mellom rådgivningstjenesten i den videregående opplæring og grunnskolen må forbedres. Menn må motiveres til å gå inn i omsorgsykker og kvinner til å ta arbeid i de typiske mannsyrker. EL og IT Forbundet skal være en aktiv aktør som kan bidra til å motivere jenter og gutter til å tenke utradisjonelt med hensyn til yrkesvalg, og jobbe aktivt mot skoler, bedrifter og politiske miljøer.

EL og IT Forbundet skal arbeide for å sikre en likere inntektsfordeling mellom kvinner og menn. Lav- og likelønnstiltak må forbli en sentral del av forbundets tariffpolitikk og tiltakene må utvikles slik at vi får varig utjamning.

Det må arbeides for at forbundets tariffavtaler sikrer at arbeidstaker som har rett til svangerskapspenge eller foreldrepenger etter lov om folketrygd, utbetales full lønn uten folketrygdens inntektsbegrensninger.

Forbundet er mot kontantstøtten og mener ordningen er et tilbakeskritt for likestilling i arbeidslivet. Kontantstøtten må avvikles for å fremme yrkesdeltakelse og likestilling.

Prisen på barnehageplasser og skolefritidsordninger må ned og på sikt bli gratis. Det trengs en SFO-reform som inneholder kvalitetskrav, samt åpningstider med helårstilbud. Retten til søskenmoderasjon må beholdes.

Rettingene i forbindelse med svangerskap og fødsel har et klart kjønnsperspektiv. Skal fedre/medforeldre ha en reell mulighet til å ta større del av omsorgsansvaret, må retten til foreldrepenger være knyttet til egen inntekt. Forbundet mener at vi må prioritere kravet om at fedre/medforeldre fullt ut må gis selvstendig opptjeningsrettigheter i forbindelse med foreldrepermisjon og fødsels-/foreldrepenger.

Det er en målsetting at man på sikt skal øke lengden på fødselspermisjon og å kunne motta 100 prosent lønn. Kvinners lovmessige del av fødsels- og foreldrepermisjon etter fødsel skal ikke være kortere enn menns. Det må også drives et holdningsskapende arbeid for å få fedre/medforeldre til å ta ut større del av omsorgspermisjonen.

EL og IT Forbundet vil styrke kvinners posisjon i forbundet. Alle organisasjonsledd må ha fokus på å verve flere kvinner som medlemmer, samt skolere og motivere for å få flere kvinner fra alle yrkesgrupper forbundet organiserer inn i tillitsverv og fagbevegelsens styrende organer lokalt og sentralt. EL og IT Forbundet har som mål å etablere egne kvinnenettverk og arrangere særegen skoling av kvinnelige medlemmer og tillitsvalgte etter behov. EL og IT Forbundet vil gjennom praktiske og økonomiske tiltak tilrettelegge slik at fagorganiserte med omsorgsansvar har reell mulighet til å delta i fagligpolitisk virksomhet.

Dessverre foregår det ennå i vårt samfunns- og arbeidsliv diskriminering med bakgrunn i hudfarge, religion, seksuell legning eller etnisk opprinnelse. Slik diskriminering kan i tillegg til loverket bare bekjempes gjennom økt opplysning og informasjonsvirksomhet og den enkeltes holdninger.

For å oppfylle målene EL og IT Forbundet har om likestillingsarbeid, skal forbundet være en pådriver for at likestillingsarbeid prioriteres i samfunnet som helhet og i den enkelte bedrift.

Hovedmål:

- Brakke-, garderobe-, og toalettforhold er en del av likestillingsarbeidet.
- Arbeide for økt kvalitet på rådgivningstjenesten i utdanning og yrkesvalg.
- Alle forbundets tariffavtaler skal inneholde bestemmelser om likestilling og likestillingsavtaler.

- EL og IT Forbundet har som mål at ingen skal oppleve seksuell trakassering eller kjønstrakassering på jobben.
- Lønnsstatistikk etter kjønn og stillingsgrupper må bli tilgjengelig på alle arbeidsplasser.
- Retten til heltid må lovfestes og rett til overtidsbetaling ved merarbeid i deltidsstilling må sikres i arbeidsmiljøloven.
- Solidarisk støtte lønnskampen til lavtlønte, kvinnedominerte grupper.
- Forbundets overenskomster må inneholde bestemmelser om svangerskapspermisjon med full lønn, uavhengig av taket på 6G.
- Arbeide for at fedre/medforeldre opparbeider selvstendig rett til foreldrepenger.
- Arbeide for å øke lengden på foreldrepermisjonen.
- Forbundet vil arbeide for at kontantstøtten oppheves.
- Kvinners posisjon i forbundet må styrkes, øke antall kvinnelige tillitsvalgte.
- Skoling av kvinnelige medlemmer og tillitsvalgte, tilrettelegging praktisk og økonomisk.
- Fjerne kjønnsrelaterte ulikheter i yrkesskadeerstatning.
- Arbeide for at det etableres et partssamarbeid i fylkeskommunene for å utvikle et samarbeid mellom bedrifter, skoler, ansvarlige myndigheter og fagbevegelsen som sikrer at jenter får anledning til å velge utradisjonelt, får lære plasser og blir ansatt under ordnede arbeidsforhold i utøvelsen av yrket.

Klima og miljø

Klimautfordringene er vår tids største utfordring, både globalt og nasjonalt. Den eneste måten å løse den på er raskt å redusere forbruket av fossilt brensel kraftig, og på sikt fase bruken helt ut. Det innebærer en sterk økning i bruken av fornybar energi og energieffektiv teknologi. I tillegg må vi finne gode metoder for å sikre fangst og lagring av CO₂.

EL og IT Forbundet representerer bransjer og organiserer ansatte som har kompetanse til å løse klimautfordringen. Vi jobber for en politikk som gjennom reguleringer og støtteordninger bidrar til at løsningene blir utviklet og tatt i bruk. Dette kan ikke overlates til markedet alene.

En mobilisering av fagbevegelsen er helt nødvendig i klimapolitikken, og for å sikre en

omstilling bygget på solidaritet, rettferdighet og trygghet. EL og IT Forbundet skal øke innsatsen og kompetansen for å skape større vilje til å gjennomføre klimatiltak. Forbundet understreker behovet for trepartssamarbeid og sosial dialog for å legge til rette for at framtidens arbeidsplasser er gode, bærekraftige og klimavennlige.

EL og IT Forbundet støtter Paris-avtalens målsetninger. Norge, og øvrige industriland, har et særskilt ansvar for å løse klimakrisen. Disse landene må gå foran med reduksjon av egne klimagassutslipp, samtidig som de bidrar til klimatilpasning, økonomisk vekst og utslippskutt i fattige land. En rettferdig omstilling forutsetter at det skapes gode og trygge jobber.

Norge har rikelig tilgang på fornybar og utslippsfri kraft. De største utslippskildene i Norge er olje- og gassutvinning, veitrafikk og annen transport. Elektrifisering innen disse sektorene er nødvendig, og teknologiutvikling er avgjørende for overgang fra fossile til fornybare energikilder i industrien, som også er en stor utslippskilde.

Statlige midler må brukes på forskning, utvikling, demonstrasjons- og pilotprosjekt som støtter opp under klimamålene.

Olje- og gassindustrien og leverandørindustrien har bidratt til arbeid og velferd i Norge. Mens vi fortsatt nyter godt av dette, skjer en forrykende utvikling innen bruk og produksjon av energi i bortimot samtlige land i verden. Bruken av olje i det omfanget vi ser i dag tar før eller siden slutt, enten fordi det blir knapphet på ressurser eller fordi etterspørselen er borte som følge av ny teknologi eller CO₂-prising. EL og IT Forbundet frykter at Norge vil miste sitt teknologiske konkurransefortrinn om ikke store deler av oljeinvesteringene gradvis vris over på forskning og utvikling, og til incentiver som vil inspirere til ny industribygging, nye arbeidsplasser og verdiskapning. Kompetansen til ansatte i norsk olje- og gassindustri og leverandørindustrien gir oss et godt utgangspunkt for å lykkes. Verden har som mål å bruke mer fornybar energi, og Norge kan bidra med teknologi. Dette kan for eksempel være innen offshore-vind, vannkraft eller annen leverandørindustri knyttet til fornybar energiproduksjon.

Det vil være høy aktivitet på norsk sokkel i mange år. Denne skal foregå etter de høyeste standarder, både klima, miljø, helse og sikkerhet. Olje og gass på norsk sokkel er verdifulle ressurser som tilhører fellesskapet. Derfor skal aktiviteten komme fastlandsindustrien til gode.

Hovedmål:

- Stortingets mål om energieffektivisering i eksisterende bygg følges opp med sterkere virkemidler, herunder Enova.
- Overoppfylle forpliktelsene til kutt i utslipp av klimagasser i Norge.
- Forskning og utvikling innen teknologi, produksjon og bruk av fornybar energi økes.
- Jobbe imot konsekvensutredning og olje- og gassvirksomhet i sårbare havområder, som for eksempel utenfor Lofoten, Vesterålen og Senja, samt iskanten.
- Stille krav til elektrifisering på norske sokkel. Dette gjelder nye felt og eksisterende felt hvor det gjøres større ombygginger, dersom det er realistisk. Ved utbygginger i områder nært knyttet opp mot andre felt, må muligheten for samelektrifisering med eksisterende felt utredes.
- Statens pensjonsfond utland skal investere i innovasjons- og utviklingsarbeid for miljøvennlig, fornybar energi nasjonalt og internasjonalt.
- Pensjonsfondets investeringer trekkes ut av selskap som utvinner kull eller er involvert i olje- eller gassutvinning basert på tjæresand og oljeskifer. Stille strengere krav til oljeselskapene slik at mer av verdiskapingen blir igjen lokalt.
- Petroleumstilsynets arbeid med helse, miljø og sikkerhet styrkes, slik at norske olje- og gassvirksomhet fortsatt er verdensledende innen HMS.
- Arbeide for fangst- og lagring av CO₂.
- Arbeide for en beskatning av vannkraftnæringen som sikrer investeringer i oppgradering og ny fornybar produksjon
- Det bygges mer dobbelt spor og høyhastighetsbaner mellom de store byene i Norge og Nord-Norge-banen forlenges.
- Alle jernbanestrekninger i Norge elektrifiseres.
- Støtten til investeringer i ladeinfrastruktur økes, blant annet gjennom Enova.
- Få på plass en lovendring som åpner for at regjeringen kan sette krav til energiinfrastruktur i havner.
- Vedtak om elektrifisering skal følges opp av investeringer i kraftlinjer og produksjon av fornybar energi dersom det trengs for å sikre god kraftbalanse.
- Kraftnett bygges og oppgraderes for å

sikre økt verdiskaping, legge til rette for reduserte klimagassutslipp og bevare en trygg strømforsyning.

- Klimafremmende IKT-løsninger skal bli en naturlig del av planlegging og prosjekteringsarbeid. Dette kan være innenfor infrastrukturnæringer som energi og transport, men også innen styringssystemer for energibruk og logistikk.
- Det tas i bruk klimafremmende teknologi innen bolig, nærings- og industrimarkedet.
- Bidra til å øke kunnskapen om klimautfordringene blant våre medlemmer
- Økt CO2-avgift
- Styrke klimaloven
- Styrke fylkeskommunene og kommunene sitt arbeid for redusert klimagassutslipp.
- Jobbe for å begrense plast i strøartikler og andre varer som forbundet kjøper/deler ut.
- Utvikle og ta i bruk offshore vindkraft i Norge.
- Arbeide for at all skipstrafikk som fortøyer i norske havner skal tilkoples landstrøm.

Internasjonal solidaritet og samarbeid

Fagbevegelsen er en bevegelse for fred, rettferdighet og sosial velferd – ikke bare nasjonalt, men også internasjonalt. Vi lever i en urettferdig verden hvor mange opplever krig, undertrykking, sult og arbeidsløshet. Millioner av mennesker drives på flukt. Fagforeningsaktivister utsettes for vold og forfølgelse i mange land. Det dominerende økonomiske systemet prioriterer fortjeneste for de få framfor å dekke menneskelige behov for de mange.

De siste åra har økonomisk krise og trykket fra globaliseringen svekket fagbevegelsen internasjonalt. Kutt i arbeidsplasser, økt arbeidsintensitet, løsere tilknytning til arbeidslivet, kutt i pensjoner og sosial velferd rammer arbeidere verden over.

Fagbevegelsen er verdens sterkeste bevegelse og kan endre dette gjennom alliansebygging, mobilisering og kamp.

Hovedmål:

- Arbeide for fred og nedrusting.
- Gå mot norsk deltakelse i internasjonale

militære aksjoner som ikke baserer seg på FN-resolusjoner eller er hjemlet i FN-pakten.

- Støtte arbeidet for innføring av skatt på handel med kapital og verdipapirer.
- Handelsavtaler må ha klausuler om faglige rettigheter, må ikke svekke det nasjonale demokratiet og skal ikke kreve ytterligere privatisering av offentlige tjenester.
- Støtte arbeidere verden over i kampen for faglige og demokratiske rettigheter.
- Arbeide for å få opprettet globale avtaler for å sikre faglige rettigheter.
- Arbeide for at Norge også i framtida skal stå utenfor EU.
- Styrke samarbeidet med europeisk fagbevegelse for et mer sosialt Europa.
- En verdig asyl- og flyktningpolitikk må minimum være i samsvar med rådene fra FNs høykommissær for flyktninger (UNHCR).
- Ha et internasjonalt engasjement med fokus på å bygge sosiale allianser som er sterke nok til å endre verden.
- Samarbeidet med Norsk Folkehjelp skal utvikles og forsterkes.
- Gjensidig støtte, moralsk og økonomisk og gjennom sympatiaksjoner innen samme konsern eller bransje over landegrensene, er nødvendig for å styrke den internasjonale solidariteten.
- Støtte det palestinske folk og fagbevegelse.
- Arbeide for boikott av Israel og at LO bryter samarbeidet med Histadrut.

Digitalisering - organisering av fremtidens arbeidere

Digitalisering, kunstig intelligens og teknologisk utvikling gir oss fantastiske muligheter for å videreutvikle samfunnet til et bedre sted for alle. Dette krever at vi ligger i forkant og analyserer konsekvensene, forbedrer personvern, lover og etiske regelverk. Vi må sikre kompetansen for å delta i dette arbeidet, også i fagbevegelsen. Feiler vi som samfunn her, risikerer vi digital sårbarhet, overvåkning og økt arbeidsledighet.

EL og IT Forbundet vil jobbe for at gevinster ved digitalisering reinvesteres i nye jobber og for at arbeidere får sin rettmessige andel av gevinstene ved rasjonaliseringer.

Betydningen av data

Innsamling og lagring av data har eskalert,

både gjennom sosiale medier, på nettsider, arbeidsplasser og i det offentlige. I en verden hvor data har blitt en vare må det reguleres hvem som har anledning til å samle inn og benytte data om oss og hvor dette skal lagres. Lovverket for å regulere datainnsamling og bruk ble forbedret med GDPR, men dette må følges opp. Det utvikles programmer som benytter kunstig intelligens og algoritmer for å drive oppfølging, utvikling og rekruttering av arbeidere. Vi går et arbeidsliv i møte hvor rekruttering, karriere, utvikling og lønn i stadig større grad styres av programmer som samler og sammenstiller data fra flere systemer. Utviklingen av intelligente HR-systemer kan bli en trussel mot det organiserte arbeidslivet.

Endring av arbeid

Digitaliseringen i samfunnet vil påvirke alle yrkesgrupper som EL og IT Forbundet organiserer. Mange arbeidsprosesser er allerede automatisert og flere vil bli det. Tilsyn med kraftlinjer vil ikke lenger kreve klatring i master, men utføres av droner som selv vurderer tilstanden og som bare unntaksvis styres fra et kontrollrom. Stadig forbedringer i energiforbruk reduserer behovet for sterkstrøminstallasjoner i boenheter og kontorlandskap.

Selvbetjeningsløsninger minsker behovet for menneskelige kontaktpunkter mellom bedrift og kunder og intelligente nettverk som krever mindre vedlikehold enn tidligere kobbernett, er eksempler på utviklingen innenfor våre bransjer.

Endringen i arbeidsoppgaver øker behov for etter og videreutdanning. Mange av dagens bedrifter investerer for lite i kompetanseutvikling av egne arbeidere. Kompetanseutvikling blir en nødvendighet for at dagens arbeidere skal kunne utføre arbeidsoppgaver i fremtiden.

Bedriftene må holdes ansvarlig i større grad enn i dag. I for stor grad ser vi at bedrifter sier opp arbeidstakere fremfor å bidra til omstilling.

Et anstendig arbeidsliv for fremtiden

Digitalisering bidrar til individualisering og endrede former for tilknytning til arbeidslivet. Igjen står arbeidere med få eller ingen rettigheter eller muligheter for å organisere seg til en motmakt. Arbeidere tvinges til å opprette enkeltpersonsforetak for å utføre oppdrag for bedrifter framfor at bedriftene ansetter folk i faste stillinger til å gjøre arbeidet. I en verden hvor bedrifter har mulighet til å sette ut arbeidsoppgaver til et globalt nettverk av løsarbeidere, er det krevende å organisere en motmakt.

EL og IT Forbundet vil jobbe for å styrke lovverket med en utvidet forståelse av arbeidstakerdefinisjonen slik at arbeidere med alternativ tilknytning til arbeidslivet har samme rettigheter som arbeidere har i dagens lovverk. Alle arbeidere, i alle typer arbeidsformer, skal ha de samme rettigheter og beskyttelse. Arbeidsforholdsbegrepet må utvides for å reflektere dette.

Dette gjelder også retten til å organisere seg, retten til kollektive forhandlinger med globale og landsomfattende tariffavtaler. Alle arbeidere har rett til et trygt og godt arbeidsliv, anstendige lønns- og arbeidsforhold med medbestemmelsesrett. Det er et rettmessig krav at gevinsten av digitalisering, automatisering og robotisering skal komme hele samfunnet til gode - ikke bare arbeidsskjøperne - og ikke bli en trussel mot arbeid og inntekt.

Muligheter

Selv om mange peker på utfordringene og farene ved utbredelsen av kraftige maskiner og kunstig intelligens er det viktig å påpeke at dette også kan bidra til å løse mange av verdens store utfordringer. Det kan f.eks. være vanskelig å se for seg en løsning på klimakrisen uten bruk av kunstig intelligens. Med applikasjoner og systemer basert på kunstig intelligens kan vi få en bedre utnyttelse av de ressursene vi har til rådighet, innenfor de rammene klimaet kan tåle. Det samme ser vi f.eks. innen helsetjenester o.l. Behandling og operasjoner kan f.eks. utføres av roboter som både har erfaringen og kunnskapen fra erfarne leger i tillegg til ferdighetene og stødigheten til yngre leger.

Mange av våre medlemsgrupper vil dessuten kunne få muligheten til å delta i både utviklingen og driften av maskiner og systemer basert på kunstig intelligens. Norge har mange bedrifter som kan utvikle og levere gode IT-løsninger. Likevel er det et stort hjemmemarked innen digitalisering som IT-sektoren ikke tar del i. Norge bør lære av sin historie som oljenasjon for å utvikle IT-industrien. Politikere hadde klare ambisjoner om å utnytte hjemmemarkedet i Nordsjøen til å utvikle en leverandørindustri på land. Det offentlige må i større grad bruke sin innkjøpskraft til å legge til rette for vekst i IT-næringen. Alle som leverer varer og tjenester til det offentlige skal være bedrifter med tariffavtale.

Hovedmål:

- Lov- og avtaleverket styrkes og arbeidstakere beskyttes mot datasystemer som griper inn i

personsfæren uten den enkeltes aksept.

- At mennesker aldri mister kontrollen med teknologien. Vi krever at det ved innføringen av slike applikasjoner eller systemer må settes krav til åpenhet, etikk, og menneskelig kontroll med maskinene.
- En kompetansereform i arbeidslivet. Det må på plass finansieringsordninger som opprettholder inntekt under etter- og videreutdanning. Livslang læring må bli en rettighet.
- At digital teknologi, automatisering og kunstig intelligens ikke brukes av bedriftene for å svekke arbeideres lønn og arbeidsvilkår.
- At sysselsettingsraten skal økes, også i fremtiden.
- Sikre at offentlige data lagres og behandles på en forsvarlig måte i Norge.
- At forskning og utvikling på bruk av kunstig intelligens til samfunnsnyttige forhold styrkes.
- Sikkerhet må bli en større del av vurderingen ved outsourcing, slik at økonomi og besparelser veier mindre. Videre så må de ansattes kunnskap og erfaring med IT-systemene bli lyttet til i større grad.

Retningslinjer mot seksuell trakassering

Vedtatt av forbundsstyret 9. april 2018

Trygge møteplasser – sterkere organisasjon

EL og IT Forbundet har nulltoleranse for seksuell trakassering. Møteplasser der forbundet er ansvarlig, skal være trygge for alle. Det handler om anstendighet og grunnleggende verdier. Det handler om at vi ønsker å være en inkluderende organisasjon med høy deltakelse.

#metoo-kampanjen viser med all tydelighet at seksuell trakassering og overgrep forekommer i langt større grad enn de aller fleste av oss har vært klar over. Det skjer på ulike samfunnsarenaer og på ulike nivåer. Det skjer i idretten, i kulturlivet, i organisasjonslivet. Og det skjer i arbeidslivet i Norge, uavhengig av bransje.

Tilfellene varierer i alt fra slengbemerkinger til fysiske tilnærminger, og i enkelte tilfeller overgrep. Seksuell trakassering kan ha alvorlige konsekvenser for den som opplever det. Det kan være alt fra nedsatt trivsel, ønske om å slutte i jobben til mentale og fysiske helseplager. For EL og IT Forbundet kan det bety at vi mister medlemmer og dyktige tillitsvalgte.

Alle må gjøre mer for å bekjempe seksuell trakassering. #metoo-kampanjen må bety et taktskifte i arbeidet med forebygging av seksuell trakassering og gode rutiner for håndtering av varsler. Seksuell trakassering må sees på som en risiko på lik linje med det å få en fysisk skade på en byggeplass.

Forbundets formål med de vedtatte retningslinjene er å hindre seksuell trakassering i egne rekker, og å ha gode rutiner når det oppdages. Lykkes vi med dette, blir vi en sterkere og bedre organisasjon!

Jan Olav Andersen
Forbundsleder i EL og IT Forbundet

Innledning

EL og IT Forbundet skal være en organisasjon der seksuell trakassering ikke forekommer. Seksuell trakassering er uønsket og plagsom seksuell oppmerksomhet. Formålet med retningslinjene er å forebygge og hindre dette. Alle har et ansvar, og tillitsvalgte, ansatte og arrangementsansvarlige har et særskilt ansvar, for at seksuell trakassering ikke forekommer på våre faglige og sosiale møteplasser og arrangementer.

1. Regler for oppførsel

1. Behandle alle med respekt og avstå fra alle former for kommunikasjon, handling eller behandling som kan oppleves krenkende.
2. Unngå berøring som kan oppleves som uønsket, som for eksempel tafsing og klåing.
3. Unngå alle former for verbal intimitet som kan oppleves seksuelt ladet.
4. Unngå uttrykk, kallenavn, vitser og meninger som omhandler kjønn eller seksuell orientering på en negativ måte.
5. Vis respekt for andres privatliv.
6. Ikke tilby noen form for motytelse i den hensikt å forlange eller forvente seksuelle tjenester i retur.
7. Tillitsvalgte i sentrale posisjoner i organisasjonen skal være bevisst at de har makt i form av sitt verv med tanke på å inngå forhold til medlemmer man møter i organisasjonssammenheng.
8. Alle som representerer EL og IT Forbundet forplikter seg til ikke å kjøpe seksuelle tjenester.
9. Nyansatte og nyvalgte tillitsvalgte i forbundet skal få informasjon om forbundets retningslinjer og rutiner for forebygging og håndtering av seksuell trakassering som en del av standard informasjon til nyvalgte/nyansatte.
10. Organisasjonens ledere og tillitsvalgte har ansvar for at retningslinjene gjøres kjent og overholdes.
11. Gripe inn og varsle dersom en opplever eller observerer brudd på disse retningslinjene.

2. Varslingsrutiner (system for varsling)

1. Den som opplever seg utsatt for seksuell trakassering, kan ta kontakt med en man stoler på. Den som mottar et varsel skal kontakte ledelsen på klubb/fagforening/distriktsnivå.
2. Dersom den utsatte ønsker det, kan vedkommende ta direkte kontakt med det «sentrale varslingsutvalg» i EL og IT Forbundet. Det sentrale varslingsutvalget utpekes av og blant forbundets ledelse.
3. Den som opplever å være utsatt for seksuell trakassering skal ivaretas på en god måte, og sikres anonymitet.
4. I utgangspunktet bør saker det varsles om på lavest mulig nivå. Prinsippet om å ta opp saker tjenestevei (i linjen) gjelder dvs. at du i første rekke bør ta opp saken med nærmeste overordnede.
5. I saker hvor det kunne oppleves vanskelig å gå til nærmeste leder eller hvor nærmeste leder er en del av problemet, kan varsling skje direkte til verneombudet eller organisasjonsleddet over. Tillitsvalgte eller bedriftshelsetjenesten.
6. Arrangementsansvarlig for kurs og konferanser har et særskilt ansvar for å gripe inn ved brudd på retningslinjene, rapportere og kan om nødvendig bortvise vedkommende fra arrangementet.
7. Ved gjentatte episoder med seksuell trakassering eller overgrep fra samme person, skal øverste politiske ledelse i forbundet kontaktes.
8. Dersom en tillitsvalgt oppdager eller får mistanke om at noen utsettes for seksuell trakassering, bør man først snakke med den som er utsatt for trakasseringen. Dersom det er begrunnet mistanke, må ansvarlig ledelse i klubb/fagforening/distrikt gjøres oppmerksom på forholdet, og ta saken videre.

3. Rutiner for håndtering av varsler

1. Henvendelser og varsler kan komme på mange måter og ha ulik karakter. Uansett hvilken kanal eller form henvendelse har, skal den tas på alvor og følges opp. Det stilles ikke formkrav hvordan varselet skal fremstå. Den som mottar et varsel om seksuell trakassering skal se alvorlig på saken. Varselet

skal håndteres så raskt som mulig, i tråd med varslers ønsker og forbundets retningslinjer. Hvis ikke saken løser seg på stedet, skal det settes i gang formell prosess.

2. Den som behandler varselet skal aldri konkludere uten at begge parter er hørt og fakta er avklart. Begge parter kan ha med seg tillitspersoner på møte.
3. Det skal skrives referater fra møtet.
4. For å verne om partene involveres kun de personene som er strengt nødvendig for å håndtere saken.
5. Ingen saker er avsluttet før det har kommet en konklusjon. Begge parter skal informeres om konklusjonen.
6. Avhengig av utfallet av samtalene med de involverte og eventuelle vitner, skal ledelsen vurdere reaksjoner mot vedkommende.
7. Dersom den som håndterer varselet mener at trakasseringen er så alvorlig at den kan rammes av straffeloven, må vedkommende vurdere å politianmelde saken.
8. Hvis organisasjonen, etter en grundig vurdering, mener at mistanken er ubegrunnet, avsluttes saken så raskt som mulig. De involverte må informeres, og ryktespredning og sladder dempes.
9. Forbud mot gjengjeldelse ved varsling om trakassering. Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har varslet om trakassering, eller som har gitt uttrykk for at varsel kan bli fremmet. Den som håndterer varselet må følge opp begge parter og sikre at den som har blitt trakassert gjengjeldelse.
10. På bakgrunn av reaksjonen skal det lages en oppfølgingsplan for begge parter. Behandler av varselet må sikre at oppfølgingsplanen gjennomføres. Behandler må vurdere om saken skal føre til styrking av rutiner i det systematiske HMS-arbeidet for å hindre tilsvarende hendelser. Alle trakasseringssaker må dokumenteres i HMS-arbeidet.
11. Opplæring. For å sikre god håndtering av forbundets retningslinjer mot seksuell trakassering vil opplæring av ledere og tillitsvalgte være et viktig mål. Tema må integreres i den ordinære grunnopplæringen for tillitsvalgte.

4. Informasjon om lowerket i tilknytning til trakassering, seksuell trakassering og overgrep

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 4-3 sier at «arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden».

Diskrimineringsloverket

I tillegg er det vern mot seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etter likestillings- og diskrimineringsloven §13.

I arbeidsmiljølovens § 13-1 er det vern mot trakassering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og alder

Straffeloven

Dersom trakasseringen er alvorlig, kan den også rammes av straffeloven. Relevante bestemmelser i straffeloven er § 266 om hensynsløs atferd, § 267 om krenkelse av privatlivets fred, § 297 seksuell handling uten samtykke, § 298 om seksuelt krenkende adferd offentlig eller uten samtykke, § 295 om misbruk av maktforhold og § 291 om voldtekt.

5. Nærmere om definisjoner

Hva er trakassering?

Med trakassering på grunnlag av kjønn menes enhver form for handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende. Det kan for eksempel være nedverdiggende kommentarer eller handlinger knyttet til noens kjønn.

Hva er seksuell trakassering?

Seksuell trakassering defineres som «enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.».

Hva er seksuelle overgrep?

Seksuell krenkende adferd, seksuell handling og seksuell omgang.

Et overgrep vil si at et menneske krenker et annet menneskes rettigheter. Seksuelle overgrep vil være enhver seksuell handling utført mot noen som ikke gir, eller er i stand til, å gi sitt samtykke der handlingen medfører subjektivt ubehag, smerte, frykt eller annen opplevelse av krenkelse. Med seksuelle overgrep menes derfor å lure eller påtvinge et annet menneske seksualitet som det ikke ønsker, eller er utviklingsmessig i stand til å gi sitt samtykke til. Slike overgrep kan straffes etter straffeloven, som også definerer seksuelle overgrep i ulike alvorlighetsgrader.

Plikten til å forebygge og hindre trakassering

Arbeidsgivere har plikt til å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering.



ELog IT
Forbundet