

HEIS

NR:2

MONTØREN

2016

FAGFORENINGSBLAD



« Hotellstreiken var vårens
mest omtalte tariffoppgjør

Liten notis om feil årgang, eller
droppe det?



Foto: Torstein Bøe

Innhold

Nr 2 - Juni 2016 Årgang 48

Ledern har ordet	4
Redaktøren	5
HMF	6

Tariffoppgjøret 2016

Tariffoppgjøret 2016.....	8
Klubbene er klare for lokale lønnsforhandlinger	12
En vår av viktige forhandlinger.....	14
Vikarbyrådirektivet og norske tariffavtaler.....	16
Et tredelt arbeidsliv?	19

Diverse

Kaos ved flyplassen	22
Heiscupen	24
Viktige kvalitetskriterier på heisarbeid fra Oslo kommune.....	28
Tur til Svalbard.....	30
Ny heisstandard.....	36

Samfunn, historie og politikk

"Brexit"	40
Et annet samfunnsystem, en nødvendighet, men er det mulig? del 2	46

HMS

HMS	50
32 arbeidsskadedødsfall i 2015	52
Midlertidig ansettelser	53
Arbeidsmiljøloven	54

Fra sjakta.....	59
-----------------	----

BLADETS ADRESSE:

HEISMONTØREN
SCHWEIGAARDS GATE 34 F, OPPGANG 2, 0191 OSLO
TELEFON: 22 17 45 50 TELEFAX: 22 17 45 53 E-POST: REDAKSJONEN@HEIS.NO

FORSIDEBILDE: HOLMUNGEN FYR, FOTO: JOHNNY LEO JOHANSEN

ETTERTRYKK ANBEFALES NÅR KILDE ER ANGITT.
GRAFISK PRODUKSJON: 07 MEDIA AS, OSLO. OPPLAG: 1200
REDAKSJONEN AVSLUTTET 13.06.16 NESTE NUMMER: OKTOBER.
NESTE DEADLINE: 15. SEPTEMBER

LEDER'N HAR ORDET

Ingen streik! Det lå an til å bli et spenstig oppgjør i år hvor vi krevde en avklaring på forbudet mot bemanningsselskaper. Teksten som står i dag, og som arbeidsgivera ville fjerne, står fremdeles like støtt etter forhandlingene. Det har vært kjent i over 1 år at ESA(EØS sitt kripes) har snust på teksten i avtalen, og de har gitt uttrykk for at teksten er i strid med Vikarbyrådirektivet.

At arbeidsgiverne ville fjerne den, samtidig som vårt krav var å styrke den samme teksten gjorde at det var mye spenning knyttet til oppgjøret. Noen mente til og med at man like godt kunne droppe forhandlingene og møte rett i mekling. Med andre ord – heller bruke tida til å forberede streik godt istedet for å sitte i forhandlinger. Optimismen for en løsning var kanskje ikke helt på topp da vi møtte arbeidsgiverne i forhandlingene.

Det som kanskje var mest forbausende var at de utrykte mye av de samme bekymringene vi har hatt forbundet med bemanningsbransjen. Dette var ikke en ønsket retning av bransjen ble det påstått. Det virker jo da litt rart at de hadde krevd setningen i §1 fjerna fra tariffavtalen på forhånd... Det får så være. Uansett, forhandlingene resulterte i en felles tekst som beskriver mye av hva slags bransje vi ønsker oss. Noe arbeidsgiverne fortjener skryt for. Det er sjelden man hører om andre bransjer som kan inngå lignende, felles tekster mot sosial dumping som vi har gjort. Teksten vi er enige om bekrefter at vi er enige at hovedrekrutteringen inn til heisfaget er gjennom lærlingeordningen og der hvor egenbemanningen ikke er tilstrekkelig skal man drøfte ulike tiltak, deriblant muligheten til å øke antallet fast ansatte.

Det som kanskje er viktigst i denne teksten er setningen som beskriver hvordan innleie fra bemanningsselskaper skal foregå, hvis forbudet i §1 skal bortfalle. Nemlig at det skal avtales mellom bedrift og tillitsvalgt om det er nødvendig å leie inn fra bemanningsselskap. Husk, forbudet mot bemanningsselskaper gjelder fremdeles, dette er ikke fjerna. Det er kun hvis forbudet blir fjerna av norsk rettsvesen/ESA/EØS-domstolen at denne avtalen mellom tillitsvalgt og bedrift gjelder. Det kan også sees på som en ekstra sikring mot bemanningsselskaper med den nye teksten. Når det gjelder generell innleie mellom bedrifter så er man stort sett dekket

gjennom sine lokalavtaler. I tillegg til den nevnte teksten ble det avtalt en høyere kompensasjon ved vakt, en liten bedring av offshoreavtalen, økt matpenger, samt en presisering angående FSE-kurs. At 97,6 % av stemmene i uravstemninga var «ja» må vel bety at forhandlingsutvalget gjorde en brukbar jobb – takk for det!

Men seier'n er ikke helt i land. Nå som tariffavtalen er sikret ytterligere mot bemanningsselskaper med en dobbelsikring bør man tro at det burde sikre at alle som jobber med heis er fast ansatt i heisfirmaer, og ikke komme fra bemanningsselskaper. Det som fortsatt ulmer i bakgrunn er ESA sin behandling av tariffavtalen vår. Det har gått 4 måneder siden noe skjedde i den saken, og vi venter på at de skal lande på at teksten i §1 er i strid med EØS-avtalen. Selv om vi har en dobbelsikring mot bemanningsselskaper i dagens tariffavtale, kommer vi ikke til å fjerne et «komma» uten kamp fordi EU har sagt det strider i mot deres frie flyt av tjenester, dèt er i hvert fall helt sikkert.

Det som er viktig nå er å få organisert flere og kreve tariffavtale på flere heisbedrifter. Kjenner du noen som ikke er organisert, prat med dem, spør om de ønsker mer informasjon om det å være organisert, eller be dem ringe meg. Bare gjennom organisering kan man sikre en seriøs bransje, og da uten bemanningsselskaper og kontraktører. God sommer alle sammen!

Leder'n
Markus Hansen

Skal du søke om jobb i en annen heisbedrift?

Ta alltid kontakt med tillitsvalgt i den aktuelle bedriften. Denne praksisen gjelder også ved utenbysjobbing mellom avdelin-

REDAKSJONEN JUNI 2016

REDAKTØR: TOR-ERIK LUNDBERG, EDMUND BERGET | REDAKSJONEN: JOHNNY LEO JOHANSEN, MARTIN GRANSETH, OLLE ANDERSSON OG BJØRN-TORE EGEBERG | FORSIDE: JOHNNY LEO JOHANSEN

Redaksjonen og de to nye redaktørene, Edmund Berget og undertegnede, har gleden av å gi ut et nummer av Heismontøren før de fleste tar sommerferie.

I dette nummeret kan du selvsagt lese om året tariffoppgjør i heisfaget som kom i havn etter bare to dager med forhandlinger. Selv om forhandlingene gikk greit for seg, har det vært mye forarbeid med å informere og mobilisere medlemmene til kamp. Noe som ikke har vært vanskelig da §1 er noe som opptar medlemmene i Heismontørenes fagforening. At vi har engasjerte medlemmer viser også uravstemningen med 76,8 % valgdeltagelse. Resultatet av uravstemningen som var ferdig den 8. juni viste at 97,6 % av medlemmene som stemte er for det fremforhandlede forslaget.

Våren har vært preget av tarifforhandlinger og streik. Heismontørene er ikke de eneste som har vært i tarifforhandlinger. Det startet med frontfagene i fellesforbundet som skulle legge lista for foreningene som kom etter. Der ble det generelle kronetillegget i sentralt tariff tillegg null kroner! Men den mest omtalte blant tarifforhandlingene i år er innen hotell og restaurant, hvor det endte med brudd i forhandlingene og en fire uker lang streik. Et av hovedkravene var retten til å ha lokale forhandlinger. Streiken fikk god mediedekning og sympati i befolkningen.

TIPS TIL REDAKSJONEN

Har du tips om saker innen fag, heisteknisk, politikk eller andre ting som du ønsker redaksjonen skal skrive om?

Ta kontakt med redaksjonen
Redaksjonen@heis.no

Vi ønsker også bilder



Et viktig arbeid for foreninga har vært å gjøre MIS'N (Minsteinnhold i servicekontrakter) kjent blant medlemmer, heiseiere og konsulenter, nettopp for å rette fokuset over fra pris til kvalitet på arbeidet som utføres. Omsorgsbygg i Oslo kommune med sine 167 heiser har tatt kontakt med Heismontørenes fagforening for å få vite hvilke kriterier som bør legges til grunn for å opprettholde god driftsstabilitet på sine heiser.

Den 23. Juni går britene til valgurnene for å stemme for om de vil forlate EU eller fortsatt være medlem. I artikkelen "Brexit" får du vite hvordan nei-siden i Storbritannia jobber for å mobilisere til folkeavstemningen og et lite historisk tilbakeblikk.

Fotball EM er sparket i gang i Frankrike, mens heisbransjens store fotballbegivenhet i år legges til Amsterdam. I dette nummeret lar vi deg bli bedre kjent med vertsbyen.

Dette og mye mer kan du lese om i dette nummeret av Heismontøren.

Redaksjonen vil med dette ønske alle en god sommer.

Tor-Erik Lundberg

HMF ØSTFOLD

🇹🇷 JOHNNY LEO JOHANSEN

🇳🇴 FRANK SIG HANSEN



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

D en 29. mars avholdt avd Østfold medlemsmøte.

På medlemsmøtet hadde Markus og Per Arne Salo innlegg om angrepet på tariffavtalen fra ESA/EU. Det ble også snakket om TISA og TTIP

5 april fulgte vi HMFs sitt årsmøte på Marchè i Rygge. Pga. av dårlig data linje så fikk vi med bare deler av møtet.

27 april avholdt vi et medlemsmøte på Marchè i Rygge hvor temaene var tariffoppgjøret 2016 ved Per Arne Salo. Bjørn Tore Egeberg snakket om pensjon. Og til slutt tok vi en runde på MISèn og viktigheten med å gjøre en god jobb på service.

REBER

I Reber Østfold er vi 7 montører hvorav en er langtidssykemeldt,

og en går ut i et års permisjon etter sommeren.

Vi har hatt bra med montasje til nå i år, og resten av året ser også veldig bra ut.

Vi måtte ha hjelp fra Drammens-avdelingen til 2 anlegg i vinter, og må kanskje ha mer hjelp til høsten. På service er det noe lite, men med etterslep på rep og en sykemeldt så har vi hatt mer enn nok jobb til alle. I slutten av April var vi på en opplevelsrik klubbturn til Svalbard. 5 montører og avdelingsleder var med.

En herlig tur med topp vær i fantastisk natur.

OTIS

På Otis er det ikke mye forandring siden sist, så det ser ut som arbeidsmengden er på det jevne.

Arbeidsstokken er også det samme.

KONE

På Kone er det bra med anlegg resten av året.

For tiden er det en mann langtids-sykemeldt.

På service går det på det jevne. Kone Østfold har 4 mann på anlegg og 4 mann på service.

For første gang på mange år skal Kone Fredrikstad være med på heiscupen som heiagjeng.

Jeg vil også henstille til andre avdelinger om å sende inn noen ord til heismontøren om hva som skjer i avdelingene.

Til slutt vil jeg ønske alle en riktig god og forhåpentlig varm sommer.

Mvh

Frank Sig Hansen



Lange køer hos NAV skaper frustrasjon på Vestlandet



HMF STAVANGER

 XIAOJUN DENG
(LISENS CREATIVECOMMONS.ORG)

 VEGARD OLIMSTAD



1 **2** 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

Olje-nedturen har for lengst nådd heisbransjen i Rogaland.

Synkende byggeaktivitet og lange køer hos NAV skaper frustrasjon på Vestlandet.

I skrivende stund har Reber, Otis og Kone sendt montører utenbys, på grunn av lite arbeid. Sistnevnte har også noen permitterte.

Håpet om at situasjonen skal snu, og sakte men sikkert returnere til normalen, lever.

Kanskje vi bare trenger mer skattelette til de rikeste?

Til tross for alt dette, har vi i det minste hatt mye fint vær den siste tiden!

GOD SOMMER!

Vegard Olimstad

TARIFFOPPGJØRET

INN OG UMLEIE. PARTENE ER ENIGE OM AT DRIFTEN BASERES/PLANLEGGES MED FASTE ANSATTE. I SITUASJONER. DER DETTE IKKE ER MULIG, KAN INNLEIE AV HEISMONTØRER OG HJELPEARBEIDERE I HEISFAGET BLI NØDVENDIG. INNLEIE SKAL FOREGÅ FRA VIRKSOMHETER SOM IKKE HAR SOM FORMÅL Å DRIVE UMLEIE.

 BJØRN TORE EGERBERG

 BJØRN TORE EGERBERG



1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

Denne deilige bestemmelsen står fortsatt i overenskomsten. Men det er mørke skyer i horisonten. Vi spør Markus om mulighetene for at bestemmelsen overlever EUs nye tariffsensureringsmaskin (også kalt ESA).

Muligheter er det alltid, men EU er en sterk motstander og EU går for fri flyt for enhver pris. EU er spesielt opptatt av å skape gode forhold for bemannings-selskap. Det kan nok hende at vi og ESA ser forskjellig på problemet med sosial dumping.

Både LO og EL & IT-forbundet står på vår side i denne saken.

Har forbundet noe å slåss med? Godt spørsmål. Hvis det kommer en dom mot oss midt i tariffperioden, så er det ingen rett til lovlig streik. Det begrenser kampen til andre kampformer som demonstrasjoner. Men jeg minner om at forbundet har landsmøtevedtak om at si opp EØS-avtalen, så her er det en

mulighet for både klubber, foreninger og forbundsledelsen til å styrke EØS-motstanden gjennom å slå ring om overenskomsten vår.

Foreningen mobiliserte til dette tariffoppgjøret for å få en erstatningsbestemmelse i fall det verste skulle skje: At en domstol eller annen myndighet skulle dømme innleiebestemmelsen vår ulovlig. Resultatet, et godt gjennomslag for kravet, ble: «Dersom bestemmelsen i § 1 om inn og utleie bortfaller, gjøres følgende gjeldende: Der hvor innleie fra bemanningsbyrå er nødvendig, skal det inngås avtale mellom bedrift og tillitsvalgt.»

Her er det på plass å forklare det spesielle språket i tariffavtalene. Det heter at det skal **drøftes** ulike tiltak for å få en tilstrekkelig bemanning, den enkelte avdeling **forhandler** om vaktavtale, mens det altså skal **inngås avtale** mellom bedrift og tillitsvalgt før det tillates å leie inn fra bemanningsselskap.

Hva betyr disse tre forskjellige uttrykkene?

- **Drøfting** er svakest. Det er bare en sikkerhet for at klubben får informasjon, og anledning til å legge fram sitt syn. Bedriften bestemmer uansett.
- **Krav om å inngå avtale** er den sterkeste rettigheten. Det betyr at ingen ting skjer uten enighet mellom klubb og bedrift.
- **Forhandlinger** er et forsøk på å inngå avtale. Men hvis det ikke blir enighet gjelder bedriftens styringsrett, og det er lagt opp til at det eneste klubben kan gjøre er å oversende saken til EL & IT-forbundet. Men det er klart at klubbens medlemmer har gode muligheter til å vise hva de mener mens det pågår harde forhandlinger, så rett til forhandlinger er ikke å forakte.

Nytt av året er denne programformuleringen om seriøst arbeidsliv: **Seriøsitet i bransjen.** Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen forblir mest mulig attraktiv og seriøs, og at bedriften skal

OPPGJØRET 2016

basere sin drift på fast ansatte arbeidstakere. Det er partenes intensjon at hovedrekrutteringen til faget skal være gjennom lærlingeordningen. Der egenbemanningen ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak, herunder muligheten for å øke antallet fast ansatte.

Partene er opptatt av å hindre sosial dumping og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelse på arbeidsmarkedet og tjenstemarkedet medfører, behandles på en god og seriøs måte. Det må være et felles mål å sikre at partene også i et stramt arbeidsmarked opptrer på en måte som bevarer bedriftenes og bransjens ledende posisjon i yrkesopplæringen. Bransjen skal fortsatt kjennetegnes ved høy sikkerhet på arbeidsplassen, kompetanse og kvalitet.

Tilbake i 2004 streika Foreningen i 5 måneder for å få forpliktende formuleringer mot sosial dumping. Hvordan står den nye teksten seg mot streikekravet den gangen? Ville du gått inn for å avslutte streiken om dere hadde fått tilbud om en tekst som denne? Vi spør Rune Larsen, som var leder av HMF i 2004.

Denne teksten er i positiv retning til at partene i heisbransjen vil jobbe aktivt mot arbeidslivskriminalitet, og støtter således den mye omtalte Grenlandsmo-dellen på dette området. Det viktigste blir å gjøre det i praksis, i hverdagen, ikke bare "fine ord på papiret" !

Årets uttalelse i tekstform ville bidratt godt i 2004, for å kunne få en felles erklæring mellom partene i heisbransjen, og et viktig bidrag i arbeidslivet generelt mot sosial dumping. Om teksten i seg selv vill vært grunnlag for streikeslutt den gang, er litt vanskelig å vurdere. Alt ble behandlet i streikekomité. Alle konflikter er forskjellige med forskjellige utgangspunkt og utvikling.

HMF's forhandlingsutvalg i 2016 fotjener ros for å ha i forhandlinger med HLF/NHO fått til en enighet gjeldende for hele bransjen. Det må videre forstås dit hen at ved evt. snakk om innleie, så må begge partene i de respektive bedrifter, klubb og bedrift, være enige om at behov for innleie er tilstede. Altså det kan kun inngås en avtale under forutsetning at begge er enige!

Viktig blir det også for alle tillitsvalgte i klubbene å diskutere med HMF's

styre umiddelbart om det skulle komme forespørsel fra en bedrift om evt. innleie! Dette mener jeg er enormt viktig på grunn av at det er inngått en bransjeavtale.

Ellers medførte forhandlingene bare mindre endringer i overenskomsten. Noen krav ble også sluppet underveis i forhandlingene, blant annet:

- Bedriften betaler full lønn under sykdom i inntil 12 måneder
- Julaften og nyttårsaften er fridager med full lønn

Dette er jo rettigheter som de fleste medlemmene allerede har, gjennom sine avtaler mellom klubb og bedrift. Hvorfor valgte Foreningen å ta disse kravene med inn i tariffoppgjøret, Markus?

For å gjøre overenskomsten enda mer attraktiv, slik at folk som jobber i uorganiserte bedrifter får flere grunner til å organisere seg og kreve overenskomst. Dette var likevel mindre viktig enn å få løst innleiespørsmålet i dette oppgjøret, og vi kunne ikke vinne fram på alle krav.

« Årets forhandlingsresultat ble vedtatt i uravstemning. 97,6 % stemte ja. »

P r o t o k o l l

**Den 11. til 12. mai 2016 ble det gjennomført
tarifforhandlinger mellom**

**Nelfo
og
EL og IT Forbundet/HMF**

**vedrørende
Overenskomst for Heisfaget**

Til stede:

Nelfo:

Jørn Apeland
Joachim Berge-Bang
Geir Hansen(11.05.)
Erik Johnson
Svein H. Kjærnet
Lars Erik Lundgaard
Jan-Petter Riis
Jan Henrik Skjelbred
Børre Skjærlund
Harald Torsøe

EL og IT Forbundet/HMF

Jan Aasarmoen
David Coron-Andersen
Markus Hansen
Alexander Jordnes
Per Arne Salo
Terje Skog
Thomas Skoglund

§ 1 Overenskomstens omfang og varighet

Denne overenskomst trer i kraft per 15. mai 2016 og gjelder til 14. mai 2018 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

§ 7 B. Vaktavtale

Nr. 3. Hvilende vakt godtgjøres med minimum 25 % av vakttiden til avspasering.

§ 8 E

Når en arbeider blir tilsagt til overtidarbeid samme dag og overtiden varer minst 2 timer, betales kr 82,50 i matpenger hvis mat ikke skaffes av oppdragsgiver eller arbeidsgiver.

§ 12 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på

forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten - dagers varsel (dog ikke med utløp før 14. mai 2017).

§ 13 nytt pkt. 10

Seriøsitet i bransjen

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen forblir mest mulig attraktiv og seriøs, og at bedriftene skal basere sin drift på fast ansatte arbeidstakere.

Det er partenes intensjon at hovedrekrutteringen til faget skal være gjennom lærlingeordningen.

Der egenbemanningen ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak, herunder muligheten for å øke antallet fast ansatte. Dersom bestemmelsen i § 1 om inn og utleie bortfaller, gjøres følgende gjeldende: Der hvor innleie av arbeidskraft fra bemanningsbyrå er nødvendig, skal det inngås avtale mellom bedrift og tillitsvalgt.

Partene er opptatt av å hindre sosial dumping og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god og seriøs måte.

Det må være et felles mål å sikre at partene også i et stramt arbeidsmarked opptrer på en måte som bevarer bedriftenes og bransjens ledende posisjon i yrkesopplæringen. Bransjen skal fortsatt kjennetegnes ved høy sikkerhet på arbeidsplassen, kompetanse og kvalitet.

§ 13 nytt pkt. 11

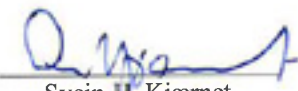
Opplæring

All opplæring den ansatte pålegges å gjennomføre knyttet til forskrifter om sikkerhet i elektriske anlegg (FSE) og opplæring i tekniske forskrifter med tilhørende normer, skal i sin helhet gjennomføres i ordinær arbeidstid.

Bilag 7 Offshoreavtalen

4.3.2 Hotbed og/eller samsoving godtgjøres med kr. 540,- pr. natt dersom bedriften varsles straks dette blir kjent.

Oslo 12. mai 2016


Svein H. Kjærnet
Nelfo


Jan Aasarmoen
EL og IT Forbundet

KLUBBENE ER KLARE FOR LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

TOR-ERIK LUNDBERG



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

I skrivende stund gjør klubbene inne HMF seg klare til lokale forhandlinger etter at uravstemningen er telt opp, med hele 97,6 % av stemmen til et ja for det fremforhandlede forslaget. Men hva bør ramma i årets lokale forhandlinger være?

KONSUMPRISINDEKSEN OPP 3,4 %

Selv om NHO, LO og de fleste politiske partier har vært enige om at et moderat lønnsoppgjør må til, bør ramma i år ligge på minst det samme som konsumprisindeksen (KPI). Konsumprisindeksen er et mål for prisnivået som viser prisutviklingen på varer og tjenester som private husholdninger etterspør. Hvis prisene stiger mer enn lønnsøkningen får vi et reallønnsnedslag som er det samme som å gå ned i lønn. Statistisk sentralbyrå sin publisering fra 10. juni 2016 viser at tolv måneders endringen i KPI var på 3,4 % i april.

ÅRAKENE TIL ENDRINGENE I KPI

Den viktigste bidragsyteren til tolv måneders endringen var økte elektrisitetspriser. Fra mai 2015 til mai 2016 steg prisene på elektrisitet inkludert nettleie 17,6 %. Dette den høyeste tolv måneders endringen siden oktober 2013. KPI uten elektrisitet steg 2,9 % fra mai 2015 til mai 2016. Prisene på elektrisitet inkludert nettleie trekker dermed tolv månedersveksten i

KPI opp 0,5 prosentpoeng. Møbler, husholdningsartikler og alminnelig vedlikehold av bolig viste en samlet prisoppgang på 6,4 prosent i perioden. Det var særlig prisene på møbler, innrednings- og dekorasjonsartikler samt boligtekstiler som bidro til oppgangen.

Fra mai 2015 til mai 2016 steg prisene på flyreiser 27,2 %. Prisene på klesplagg steg 5,0 % de siste tolv måneder. I samme periode ble det

også målt prisøkning på personlig pleie. Tolv månedersveksten i KPI ble hovedsakelig dempet av lavere drivstoffpriser. Bensin- og dieselpri- sene har de siste tolv måneder falt henholdsvis 3,0 og 6,9 %.

TABELL

Tabellen nedenfor viser konsumprisindeksen for siste 12 mnd frem til mai 2016.

Konsumprisindeks 1998=100

	Månedsendring (prosent)	12-måneders endring (prosent)	Indeks
	April 2016 - Mai 2016	Mai 2015 - Mai 2016	Mai 2016
KPI Totalindeks	0,3	3,4	144,3
Matvarer og alkoholfrie drikkevarer	0,1	2,3	135,4
Bolig, lys og brensel	0,0	3,7	176,0
Transport	1,7	3,0	155,6
Kultur og fritid	-0,1	4,2	127,8
Klær og skotøy	0,5	4,6	57,0
KPI-JAE (juli 1999 = 100)	0,4	3,2	135,1
KPI etter leveringssektor (desember 2014 = 100)			
Varer	0,1	3,9	105,1
Tjenester	0,6	3,0	104,3
Tjenester hvor arbeidskraft dominerer	0,0	2,5	104,2

DETTE FIKK ELEKTRIKERNE I ÅRETS OPPGJØR

- Fast lønn etter overenskomsten § 3 A økes med 5 kroner og 32 øre.
- Reisemontører som følger bedriftens reiseopplegg, og som kommer for seint på jobb eller må dra tidlig fra jobb av den grunn, skal ha lønn for denne reisetiden.
- Dersom lokale avtaler sies opp beholder arbeidstakerne lønnsbetingelsene inntil det er enighet om ny avtale.
- Opplæring som pålegges som følge av forskrift om sikkerhet i elektriske anlegg skal gjennomføres i arbeidstiden.
- Godtgjøring når helligdager, 1. mai og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
- Partene går sammen om et initiativ ovenfor LO og NHO for å legge bedre til rette for rullerende permitteringer.
- I de tilfeller arbeidstidsordningen på den enkelte bedrift hjemler fri hver lørdag skal arbeid på lørdager betales med 100 prosent overtids-tillegg.
- Avtalen gjelder ut april 2018.

Forhandlingsresultatet ble vedtatt i uravstemning, der 83 % stemte ja.

EN VÅR AV VIKTIGE FORHANDLINGER

DENNE VÅREN ER FLERE FAGFORENINGER FORHANDLET FREM VIKTIGE AVTALER OG PRINSIPPER FOR ARBEIDSLIVET. HOTELL OG RESTAURANT MÅTTE UT I STREIK FOR Å FORHANDLE FREM EN MER VERDIG LØNN.

JOHNNY LEO JOHANSEN

JOHNNY LEO JOHANSEN



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

Tidlig i våres ville elektronikkforhandleren Expert innføre bonuslønnssystemer og si opp kollektive avtaler. Handel og kontor vant frem i forhandlinger med elektrokjeden Expert mot å si opp tariffavtalene for å innføre mer bonusorientert lønnsystem.

Ekspert kjeden ønsket å si opp tariffavtale for å innføre bonussystem. Flere ansatte organiserte seg i LO for å sikre AFP ordning og det ble stort press mot ledelsen fra fagforeninger mot å undergrave opparbeidede rettigheter ved tariffavtale.

"Dette er en viktig seier for det organiserte og seriøse arbeidslivet. Vi vil nå å se fremover og håper på et konstruktivt og godt samarbeid med Expert, sier 1. nestleder i HK, Bjørn Mietinen til Frifagbevegelse.

Handel og kontor (HK) opplevde å få mange nye medlemmer i løpet av den siste tiden, både i Expert og i andre deler av elektronikkbransjen. Expert meldte seg ut av organisasjonen arbeidsgiverorganisasjonen

Virke og da ville tariffavtalene på de 23 butikkene utløpt 1. april i år. Handel og Kontor krevde at avtalene skulle videreføres direkte mellom Expert og HK. Expert varslet nå at de vil inngå tariffavtaler for alle de 23 butikkene.

HOTELLSTREIKEN

Etter streiken innen hotell- og restaurantbransjen ble det avtale mellom Fellesforbundet og NHO Reiseliv. Det har vært til uravstemning og godtatt selv om det og var

enkelte som ikke var helt fornøyd med avtalen så stemte 75,5 ja til den fremforhandlede avtalen. Forbundet fikk 1000 nye medlemmer i løpet av streiken.

Det var tildels harde konflikter og streikebryteri og forbundet måtte trå til flere steder for å legge press for forhandlingene og gi signaler der det oppstod sterke uenigheter for spillereglene.





Markering ved HØK Østfold

Utenfor Høk veikro og motell ved E6 mot Sverige var streikende og sympatisører med markering for støtte til de streikende.

På oppfordring fra Fellesforbundet avd 851 Østfold samlet folk seg med grill og informasjon utenfor Høk Kroa for å vise støtte til de streikende. Høk er et samlested for MC folk på torsdager og flere valgte å ta pølse fra grillen utenfor isteden for på Kroa.

Det erfares at eieren har vist lite forståelse for at ansatte er tatt ut i streik og de streikende har følt presset. I den forbindelse er det markering for å legge påvirke at det vises mer respekt for forhandlingsretten

og de medlemmene som er tatt ut i streik.

Det har vært flere tilsvarende markeringer i Oslo ved hoteller som har drevet med streikebryteri og ved andre tilfeller av forsøk på å ramme streiken. De streikende er skuffet over at uorganiserte går inn og gjør deres jobb.

Målet var å få opp den lave lønnen og rett til lokale forhandlinger. NRK meldte ved streiken at flere kjente forfattere sjekket ut av Bokhotellet Lyngørporten i sympati med streikende ansatte på hotellet.

De underskrev også en støtteerklæring til de streikende. Linn Ullmann,

Dag Solstad, Tomas Espedal, Alf van der Hagen, Birger Emanuelson, Klaus Hagerup og flere var med på erklæringen.

Flere resultater og pågående forhandlinger kan følges på nettstedet frifagbevegelse.no.

frifagbevegelse.no

VIKARBYRÅDIREKTIVET OG NORSKE TARIFFAVTALER

🇳🇴 BJØRN TORE EGEBERG 🇸🇪 IVER AASTEBØL OG LO-MEDIA



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14



David Coron Andersen (t.v.) og daværende Arbeidsminister Hanne Bjurstrøm.

VÅREN 2012 BLE EUS VIKARBYRÅDIREKTIV DISKUTERT I NORGE

– Jeg deler veldig den bekymringen vi ser med bruken av vikarer i byggebransjen, men jeg setter min lit til at vikarbyrådirektivet og Arbeiderpartiets tiltakspakke skal sikre en god likebehandling, sa Arbeidsminister Hanne Bjurstrøm.

HUN TOK FEIL!



Atle Sønsteli Johansen

- EU godtar nasjonale regler for å begrense vikarbyråer, sa LO-advokat Atle Sønsteli Johansen i en kommentar til en dom i EU-domstolen.

HAN TOK FEIL!

Nå har EU, i tett samarbeid med NHO, satt i gang kartlegging av hvilke tariffavtaler som EU skal kreve svekkelser i fordi de bryter med Vikarbyrådirektivet. Dette er kommentarer til tariffavtalene som NHO har sendt til Brussel

OVERENSKOMST FOR HEISFAGET

§ 1 Overenskomstens omfang og varighet

Under § 1 i overenskomsten er det en bestemmelse som regulerer enkelte forhold rundt inn- og utleie.

Teksten er som følger:

«Inn og utleie

Partene er enige om at driften baseres/planlegges med faste ansatte. I situasjoner der dette ikke er mulig, kan innleie av heismontører og hjelpearbeidere i heisfaget bli nødvendig. Innleie skal foregå fra virksomheter som ikke har til formål å drive utleie.»

I forbindelse med tariffforhandlingene i 2012 ble det foretatt en grundigere vurdering av denne bestemmelsen, og vi kom frem til at siste setning i ovennevnte bestemmelse kunne oppfattes som en restriksjon i

strid med Vikarbyrådirektivets artikkel 4, mv. Det ble reist krav i forhold til EL&IT Forbundet/Heismontørenes fagforening om at denne setningen skulle fjernes.

Det lykkes vi ikke med.



Lars Johnsen, leder i Norsk Transportarbeiderforbund

SPEDITØROVERENSKOMSTEN

Overenskomsten inneholder disse bestemmelsene:

- Innleie kan finne sted ved ferie, sesong- og fraværstopper og ved uforutsette hendelser.
- -Forutsetningen for at adgangen til innleie er til stede, er en riktig stipulert bemanning i den enkelte bedrift/avdeling. Riktig bemanning innebærer det normale fraværsmønsteret på bedriften/avdelingen som skal dekkes opp av fast ansatte.

Bestemmelsene kom inn i tariffavtalen i 2010, som følge av krav fra Norsk Transportarbeiderforbund. Arbeidsgiverne var i utgangspunktet mot disse begrensningene. Etter tre ukers streik som rammet de store godsterminalene, og som resulterte i

store driftsproblemer og konkurranseforskyvning, ble bestemmelsene tatt inn i tariffavtalen. Et av Transportarbeiderforbundets hovedmål med streiken var å avtalefeste begrensninger i bedriftenes rett til å bruke midlertidig personell. Begrensningene gjaldt både adgangen til innleie, lovlig arbeidstid for innleide og lønnsbetingelser som skulle gjelde for innleide.

Partene diskuterte ikke i hvilken grad disse begrensningene mot innleie var nødvendige av allmenne hensyn. Heller ikke om de oppfylte proporsjonalitetsprinsippet. Partene hadde en felles forståelse av at begrensningene holdt seg innenfor Arbeidsmiljøloven.

MEIERIOVERENSKOMSTEN OG 10 ANDRE NNN-OVERENSKOMSTER

Overenskomsten inneholder blant annet disse bestemmelsene:

- Forutsetningen for at adgangen til innleie er til stede, er en riktig stipulert bemanning i den enkelte bedrift/ avdeling. Riktig bemanning innebærer det normale fraværsmønsteret på bedriften /avdelingen, som skal dekkes opp av fast ansatte. Innleie kan finne sted ved ferie, sesong- og fraværstopper og ved uforutsette hendelser.
- Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere, skal omfang, varighet og behov drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens bestemmelser.

Disse bestemmelsene om adgangen til innleie er ikke uttømmende. De nevner bare noen eksempler der innleie er tillatt. Hvis arbeidstakerne har en annen mening, så vil i så fall teksten inneholde begrensninger mot innleie, som forhindrer arbeids-



giver fra å velge den ansettelsesformen som passer best for virksomheten, og som også begrenser adgangen til innleie fra vikarbyråer.

Når det gjelder retten til å drøfte omfang, varighet og behov for innleie, er det usikkert om denne utvidede drøftingsretten kan forsvares etter Vikarbyrådirektivets Artikkel 4.

OVERENSKOMSTEN FOR FRONTFAGET, FOR TEKNISKE FUNKSJONÆRER OG MANGE ANDRE OVERENSKOMSTER MELLOM NHO OG LO-FORBUND

Overenskomstene har samme bestemmelse om innleie: «Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se § 14-12 og § 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte.»

Hovedregelen i Arbeidsmiljøloven, som det vises til her, er at et foretak bare kan leie inn personale i samme omfang som det kan bevise å ha et midlertidig behov for folk. Innleie er imidlertid også tillatt etter skriftlig avtale mellom foretaket og de tillitsvalgte, i virksomheter med tariffavtale.

Etter NHO Service sin mening kan disse begrensningene mot innleie i arbeidsmiljøloven ikke forsvares med allmenne hensyn, slik artikkel fire i vikarbyrådirektivet slår fast. Regjeringen har uttrykkelig slått fast at disse begrensningene er tatt inn i loven for å sikre at faste ansettelser skal være hovedformen for

sysselsetting i Norge. Regjeringens vurdering er at begrensningene er i tråd med proporsjonalitetsprinsippet siden dette er den eneste måten å sikre faste ansettelser.

Legg merke til at regjeringens er fullstendig bort fra det faktum at flertallet av de som leies ut er fast ansatt i bemanningselskapet.

Teksten i det generelle bilaget om innleie går igjen i flertallet av overenskomstene med LO-forbund viser til Arbeidsmiljølovens begrensninger av innleie. Disse begrensningene er etter vår mening ulovlige. Dermed vil også overenskomster som viser til en ulovlig lovbestemmelse være ulovlige.

Kommentar fra HMF: Her bruker NHO et skittent knep. Avsnittene over er skrevet av NHO Service, mens andre og større NHO-foreninger ikke støtter påstanden om at Arbeidsmiljøloven er ulovlig etter vikarbyrådirektivet. Men NHO velger å videresende synspunktene til ver Stinggen NHO Service til Brussel, sikkert i håp om at EU vil ta opp hansken, og kreve svekkelse av både Arbeidsmiljøloven og alle overenskomster som viser til den.



Fra markering mot Vikarbyrådirektivet i 2012

ET TREDELT ARBEIDSLIV?

ASYLSØKERE, EØS-INNVANDRERE OG NORSKE UFØRE – HVEM FORTRENGER HVEM?

☰ DAG SEIERSTAD



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

Tallet på arbeidsløse har passert 120 000. Samtidig har vi fått en todeling av arbeidslivet, der mange av arbeidsinnvandrerne fra Øst-Europa må finne seg i uverdige lønns- og arbeidsvilkår langt under tariffbestemte standarder.

I denne situasjonen må det nå ryddes plass i arbeidslivet vårt for noen titusener asylsøkere – og det så raskt at det ikke utvikler seg et tredelt arbeidsliv med asylsøkerne aller nederst.

På kort sikt har den frie arbeidsinnvandringen fra EØS-land vært gunstig for norsk økonomi. Men samtidig har lønnsdumping og svart arbeid ført til at det oppstår et lavlønssjikt i arbeidsmarkedet etter etniske skiller. Samtidig utvikler det seg nye, hensynsløse former for kriminalitet i arbeidslivet vårt.

Kontrolletatene har lenge ropt varsko. Fra Arbeidstilsynet meldes det at

«VÅRE TILSYN KOMMER I KONTAKT MED MAFIA-VIRKSOMHET, HVIT-VASKING AV PENGER, NARKOTIKA, VOLD, MENNESKEHANDEL, PROSTITUSJON, SMUGLING ...».

Økokrim fastslår at «firmaer som driver med ulovligheter, er i flere etaters søkelys, blant annet på grunn av ulovlig arbeid, bruk av

ulovlig arbeidskraft, svart arbeid, doble kontrakter, NAV-svindel, mathygiene, kjøp av smuglervarer, brannsikkerhet, boforhold osv». Det er EØS som slipper løs den konkurransen som får sånne utslag – for arbeidsgiverne en konkurranse om arbeidsoppdrag, for arbeidstakere en konkurranse om jobbene. Det er blitt for fristende for arbeidsgivere å ansette arbeidsinnvandrere som tar til takke med uforsvarlige lønns- og arbeidsvilkår. Og når først noen arbeidsgivere starter, må andre følge etter for å mestre den nye konkurransen.

For Norges del har vi for tida over 120 000 ledige, i tillegg mange undersysselsatte og hundretusener arbeidsvillige utafor arbeidslivet – skjult i statistikkene over uføre og langtids sjukmeldte. Disse gruppene integreres enklest og raskest

Fortsetter neste side



i arbeidslivet når det er mangel på arbeidskraft. Men det har vist seg at billig utenlandsk arbeidskraft er et altfor lettvinnt alternativ for mange arbeidsgivere.

EØS-tilknytningen gjør at vi verken har kontroll med omfanget av arbeids- innvandringen eller hvilke vilkår arbeidsinnvandrerne tilbys når de kommer. Vi har også få muligheter til å motvirke at senderland mister godt kvalifiserte mennesker som de ville hatt god bruk for til sin egen samfunnsutvikling. En mer regulert og fininnsikta arbeidsinnvandring kunne ha ført til gunstigere resultater hvis den ble styrt dit hvor det var mangel på bestemte typer av arbeidskraft. Det ville ha dempa tendensene til todeling av arbeidsmarkedet – og det ville gitt rom for å gi arbeid til noen av de mange som i dag skyves ut av arbeidslivet fordi de ikke er «lønn-somme nok».

Utafor EØS kunne vi ha regulert arbeidskraftimporten, hindra den økende todelingen av arbeidsmarkedet og tatt opp kampen mot løsarbeidersamfunnet for alvor. EØS-tilknytningen må vurderes ikke bare ut fra virkningene i Norge men også hva som skjer på arbeidsmarkedet i de landene vi er nærmest knytta til og handler med.

Vår EØS-tilknytning har gjort oss medansvarlig i å fremme et liberalt markedsregime i Europa med de konsekvenser det har for inntektsforskjeller, trygghet i jobben, utstøting fra arbeidslivet og utviklingen av organisert arbeidslivskriminalitet. EU har brukt den frie flyten av varer, tjenester, kapital og arbeidskraft på å flytte arbeidssøkende mennesker over landegrenser, i stedet for å flytte arbeidsplasser til mennesker som har bruk for arbeidsplasser i det landet der de bor. Denne masseutvandringen av arbeidskraft er valgt framfor å legge

til rette for nasjonale utviklingsstrategier med tilstrekkelig kraftige virkemidler i fattige europeiske land. Fordi Norge motstandsløst lar seg innpasse i dette opplegget, bidrar vi til å fortrenge langt mer løfterike utviklingsstrategier både i Europas øst og vest.

EØS-tilknytningen innebærer at vi slutter oss til et markedsliberalt system som i mange land har ført til finansielle og økonomiske kriser, sterkt økende inntektsforskjeller, nye former for fattigdom, massearbeidsløshet og en utstøting av arbeidslivet som rammer de mest sårbare. Norge har fått sin – moderate – del av disse problemene. EØS-tilknytningen er til hinder for at vi nasjonalt og internasjonalt kan arbeide målretta mot den urovekkende utviklingen som en ser innen europeisk arbeidsliv.

Artikkelen har tidligere stått i Standpunkt.

« EØS-tilknytningen gjør at vi verken har kontroll med omfanget av arbeids- innvandringen eller hvilke vilkår arbeidsinnvandrerne tilbys når de kommer.

SCHINDLER SKAL LEVERE HEISER OG RULLETRAPPER TIL VERDENS STØRSTE FLYPLASS

Istanbul Grand Airport har valgt Schindler som leverandør av 306 heiser, 159 rulletrapper og 183 rullefortau til den nye internasjonale flyplassen i Istanbul.

Når utbyggingen av flyplassen er ferdig, er det forventet at den nye flyplassen vil være vert for mer enn 150 flyselskaper som flyr til mer enn 350 destinasjoner.

Les mer på www.Schindler.com

KONE SKAL LEVERE 87 HEISER TIL SKYSKRAPER I BEIJING

KONE har fått i oppdrag å levere 87 heiser i et nytt høyhus i Beijing. Bygget med fire tårn, med en høyde fra 120 meter til 200 meter, vil bestå av kontorer, leiligheter, kjøpesenter og hotell. Leveransen består av 76 KONE MiniSpace og 11 KONE MonoSpace.

Les mer på www.kone.com

REBER SCHINDLER SKAL MODERNISERE 24 HEISER PÅ AMMERUD I OSLO

Reber Schindler Heis har fått oppdraget med å skifte ut tilsammen 24 heiser for Ammerud BRL i Oslo. Første utskiftning starter i oktober 2016 og avsluttes i løpet av 2018. De nye heisene blir av typen Schindler 6300.

OTIS LEVERER SRI LANKAS RASKESTE HEIS

Otis har fått i oppdrag å levere høyhastighetsheis til Altair Project i Colombo, Sri Lanka.

Det vil bli det høyeste bygget i Sri Lanka, og vil ha landets raskeste heis med en hastighet på 5 m/s. Altair vil bli 240 meter høyt, med 68 etasjer, bestående av to tårn hvor det ene lener seg mot det andre. Totalt skal Otis levere 19 heiser her.

Les mer på www.otis.com

KONE LEVERANDØR AV HEISER OG RULLETRAPPER TIL NYTT HØYHUS I JAKARTA

KONE har fått i oppdrag å levere tilsammen 65 heiser og rulletrapper til Taman Anggrek Residence i Jakarta, Indonesia. Leveransen består av 42 KONE MiniSpace, 15 KONE MonoSpace og tre KONE TravelMaster rulletrapper. Alt utstyr skal være knyttet til KONE E-Link fjernovervåkingsystem.

Les mer på www.kone.com

EIERSKIFTE I ADDSECURE

Det norsk-svenske teknologiselskapet AddSecure kjøpes av det amerikanske private equity-selskapet ABRY Partners skriver AddSecure i en pressemelding. AddSecure skal nå satse tungt på Tingenets internett-teknologi. – Vi har store ambisjoner fremover, og er glade for å få inn en erfaren eier som vil jobbe sammen med oss mot nye mål, sier

Stefan Albertsson, konsernsjef i AddSecure.

AddSecure oppstod etter fusjonen av de norske selskapene Safetel og Securinet og det svenske selskapet Multicom Security i 2014. AddSecure har vært en ledende aktør innen overføring av kritisk alarmkommunikasjon siden 1970-tallet. Selskapet omsatte for 379,2 millioner SEK i 2015.

AddSecure har vært eid av det britiske investeringselskapet GMT Communications Partners LLP, norske Viking Venture, Follum Invest og B.Skaugen Private Equity. AddSecure har totalt 120 ansatte, og 45 av disse sitter ved det norske hovedkontoret på Bryn i Oslo.

KAOS VED FLYPLASSEN

**RYAN AIR TRUER MED Å TREKKE SEG FRA RYGGE FLYPLASS NÅR FLYPASSASJER-
AVGIFTEN BLIR INNFØRT. FLYPLASSEN HAR GJORT SEG HELT AVHENGIG AV
BASEFLYENE TIL RYAN AIR OG DET ER VARSLET NEDLEGGELSE HVIS DET
OMSTRIDTE SELSKAPET GJØR ALVOR AV Å TREKKE SEG UT.**

JOHNNY LEO JOHANSEN

JOHNNY LEO JOHANSEN



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

Miljøavgiften som ifølge TV2 kom på plass ved FRP har Venstre i stor grad fått skylden for. Ved Stortingets spontane spørretime etter at opp mot 1000 arbeidsplasser kan forsvinne fra Østfold går finansminister Siv Jensen (FRP) ut og forsvarer avgiften etter å ha vinglet en del frem og tilbake.

RYANAIR HAR UTPRESSING OG TRUSLER SOM SIN FORRETNINGSMODELL

Nestleder Vegard Einan i Parat har gått tydelig ut mot Ryan Air og deres forretningsmodell og får støtte av forskere.

– Ryanair har i alle år praktisert trusler om søksmål, trusler om å trekke seg ut og trusler om å bytte flyplass som virkemiddel for å slippe å følge lover i de landene de opererer i. Enten det er snakk om å betale skatter og avgifter, eller følge arbeidsmiljølover, beskriver Eian til NRK.

VENSTRE HAR FÅTT SKYLDEN

Avgiften skal ha kommet på plass for å få statsbudsjettet til å gå opp. Venstre ville ha en dieselavgift, det

motsatte FRP seg og ved revidert statsbudsjett ble det avgjort å innføre flypassasjeravgift. Ved den spontane spørretimen kommer Jonas Gahr Støre (AP) med uttalelse som kan virke som forsvar av Ryan Air, selskapet som de tidligere har oppfordret til å boikotte.

LYKTES IKKE MED INNENRIKSFLYGINGER

Ledelsen ved flyplassen og administrerende direktør ved Rygge Sivile lufthavn AS, Pål F. Tandberg gikk ut med når flyplassen ble etablert at den også skulle ha innenriksflyginger.

Det har ikke flyplassen lyktes med og heller ikke kan det sies at næringslivet har fått den veksten som man kanskje så for seg i Rygge.

Parat nestleder og flere med han tror de bruker flypassasjeravgiften som et påskudd og at det egentlig er trafikale årsaker til at de trekker seg ut. Forretningsmodellen til Ryanair er å skape trykk og true seg videre. De slipper ikke unna flypassasjeravgiften ved å trekke baseflyene til Gardermoen siden avgiften hvis den blir opprettholdt også vil gjelde der.



GÅR UT MOT EGET PARTI

Øsfoldbenken med Ulf Leirstein (Frp) i spissen går ut mot eget parti for å sette stopper for avgiften og har med seg Svein Roald Hansen (Ap) på vegne av hele denne stortingsbenken. Orkla, som eier 40 prosent av Rygge sivile lufthavn, beklager overfor Moss Avis at det nå går mot avvikling av flyplassen.

"Om man går i seng med djevelen, så risikerer man å våkne opp i helvete."

LO ved førstesekretær Peggy Hessen Følsvik i LO går og hardt ut mot avgiften og skriver på LO nettside at om man går i seng med djevelen, så risikerer man å våkne opp i helvete.

Hele situasjonen ser ut for å ha skapt merkelige konstallasjoner og politiske vendinger.



AMSTERDAM

🇳🇴 BJØRN TORE EGEBERG

🇵🇹 JOHNNY LEO JOHANSEN



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

Fra demo
mot EU i 1997

Alle byggverk i Amsterdam broer, kanalmurer og slike ting hviler på 10–12 m lange påler. Dette er i stor grad hentet fra Norge, som hadde rikelig med tømmer. Eventyrlystne norske gutter tok ofte hyre på hollandske skip.

Mye av sjøfarten var underlagt restriksjoner med hensyn til destinasjoner, og norsk skipsfart var på den tid ellers begrenset til kystfart. Den genetiske utvekslingen førte bl.a. til en del hollandske slektsnavn i Norge.

Et par kvartaler i Flekkefjord heter fortsatt «hollenderbyen». Utflytting fra Norge til Amsterdam er belagt fra sist på 1500-tallet til tidlig 1700-tall. Ca 5.000 norske menn og ca. 3.000 norske kvinner tok ut lysning på Amsterdams rådhus i perioden 1621–1720. Byens befolkning økte fra 30.000 til 200.000 for å stabilisere seg



på det nivået, hvorav utlendinger utgjorde ca. 30%, for det meste tyskere, mens skandinaverna utgjorde 13-15%.

Rundt 1650 var den norske andelen av Amsterdams befolkning ca. 13.000, dvs at Amsterdam på 1600-tallet var Norges største by. På 1500-tallet ble byen et fristed for religiøse som var forfulgt i sine hjemland, blant annet jøder fra Spania og Portugal, som flyktet fra den spanske inkvisisjonen, og hugenotter fra Frankrike. Jødene grunnla en

omfattende diamanthandel, som byen dog stort sett mistet etter andre verdenskrig fordi den jødiske befolkningen ble deportert. Diamanthandelen og den stadig stigende østersjøhandelen gav byen et nytt oppsving. Da åttiårskrigen (1568–1648) brøt ut, holdt Amsterdam seg en tid tilbake, og først i 1578 sluttet den seg til opprøret.

Da Antwerpen ble erobret av Spania i 1585 og dens handel ødelagt, var Amsterdam kvitt sin største konkurrent, og da noen av kjøpmennene

fra de erobrede provinsene flyktet til Amsterdam, begynte byens egentlige storhetstid. Mellom 1585 og 1595 ble byens innbyggertall nesten fordoblet.

På 1600-tallet var byen en av verdens ledende finans- og sjøfartsbyer, samt sentrum for landets kolonirike. I 1602 ble Det nederlandske ostindiske kompani og i 1621 det Det nederlandske Vestindiske kompani; i 1622 hadde Amsterdam 100 000 innbyggere og var en av Europas

største byer.[2] Amsterdam gjorde kraftig motstand mot stattholderenes overgrep. Prins Vilhelm II av Oranien erobret dog byen i 1650, mens et tilsvarende forsøk mislyktes for Ludvig 14. av Frankrike i 1672.

AMSTERDAM I 1888

Ved midten av det 18. århundre var Amsterdam Europas ledende handelsby, men i 1787 blev den erobret av prøysserne, igjen i 1795 av franskmennene og deretter

gjort til hovedstad i Den bataviske republikk og i 1808 hovedstad i Kongeriket Holland. Da dette i 1810 ble forent med det franske keiserriket, ble Amsterdam fellesrikets tredje største by. Napoleonstiden medførte dog en betydelig nedgang i handel og befolkningstall. Etter etableringen av Det forente nederlandske kongedømme som en selvstendig stat i 1815, kom det igjen en stabil utvikling, og Amsterdam ble atter en av verdens rikeste byer. Slutten av 1800-tallet blir derfor av og til betegnet som Amsterdams annen gullalder.

AMSTERDAM ER DEN OFFISIELLE HOVEDSTADEN I NEDERLAND.

Amsterdam er landets største by og ligger i provinsen Noord-Holland. Til tross for at den er titulær hovedstad i landet, er Den Haag og ikke Amsterdam residensby for statsoverhodet. Også landets parlament og regjering sitter i Den Haag, og der er også alle ambassader. Den Haag er altså landets virkelige hovedstad.

PLANKEADELEN I NORGE MED KOBLINGER TIL AMSTERDAM

Tidlig handel og reguleringer førte til at det i Norge vokste frem trelasthandlere og sagbruk basert på norsk skogsdrift langs store deler av kysten. Med påskudd om å regulere



Fra demo mot EU i 1997

« Tidlig handel og reguleringer førte til at det i Norge vokste frem trelasthandlere og sagbruk basert på norsk skogsdrift langs store deler av kysten.



Amsterdam har tradisjon for god fotball. Foto: screenpunk. Lisens creativecommons.org

skogdrift så ble det innførte Sagbruksregulativet i 1688, det førte til at tømmeret måtte inntas av de store sagene som borgerskapet eide, og dermed den økonomiske gevinsten og bøndene fikk totalt mindre igjen for tømmeret.

DE RIKE BLE RIKERE OG DE FATTIGE BLE FATTIGERE.

Økt aktivitet ved de store sagene gjorde at de dårligst økonomisk stilte i landet trengtes til arbeidskraft,

og mange ble ansatt ved sagbrukene. Kongen tok inn gode penger i eksporttoll.

Plankeadel er betegnelse på en norsk overklasse som tjente seg rik på foredling og eksport av planker og trelast, særlig på 1700-tallet. Dette handelspatrisiatet eller trelastpatrisiatet var det mektigste norske storborgerskapet før skipsrederne og industriherrene kom på 1900-tallet.

Plankeadelen hadde i likhet med den europeiske adelen høy sosial status i samfunnet.

De pleide tett omgang med hverandre og giftet seg ofte inn i hverandres familier for å sikre rikdomene gjennom arv.

Årets heiscup skal avholdes i denne spennende og historiske byen.

EU^S TOPPMØTE I AMSTERDAM 1997

 BJØRN TORE EGEBERG

Heiscupen skal til en by med historisk sus. Den aller største demonstrasjonen mot EUs arbeiderfiendtlige politikk ble holdt her i 1997. Alt som kunne krype og gå fra faneproletariatet var her. (Det er navnet på den gjengen som bærer fane til alle LOs fanemarkeringer.)

Sjøl var jeg reiseleder for et fargerikt fellesskap fra RV som reiste via Fredrikshavn, så med buss til København og videre til Amsterdam – rikelig med grensepasseringer, rikelig med børst hos arbeidsløse byggeriarbeideres forening, fri røyk i bussen og saftige brudd på kjøre- og hviletidsbestemmelsene. Alt lå til rette for katastrofe. Til slutt ble vi dumpa av på et motorveihotell et par mil utafor Amsterdam. Men italienerne reiste mer standsmessig. Et par hundre anarkister hadde kapra et tog i Nord-Italia og forlangt å bli kjørt til Amsterdam.

Men fikk vi demonstrert noe? Til alt hell fikk bussene våre kjørt til en jernbanestasjon så vi kunne ta toget inn til Amsterdam. Så stod vi der tre-fire timer og venta, til Terje Kølabbånn fra Odda grep fana og marsjerte av sted. Tipper EU-byråkratene blei skremt når de så de norske fanene. Det var et belivet torgmøte etterpå hvor mitt vakre norske flagg, som jeg bar i ryggsekken, nesten fant øyet til en litt misfornøyd hollender.

Dagen etter var vi på seminar med Oddas store sønn sammen med 200 dansker. Og så dro vi hjem med et minne for livet. Ikke minst for meg, for dette var første gang jeg møtte Tor Sundby.

Fra demo
mot EU i 1997

Tor Sundby
Foto: heismontøren



VIKTIGE KVALITETSKRITERIER PÅ HEISARBEID FRA OSLO KOMMUNE

OSLO KOMMUNE VED OMSORGSBYGG HAR LAGT UT ET UTKAST TIL KONKURRANSEGRUNNLAG FOR RAMMEAVTALE SOM OMFATTER SERVICE OG VEDLIKEHOLD AV TILSAMMEN 167 HEISER PÅ SYKEHJEM, BARNEHAGER, KULTUR OG OMSORGSBYGG. OMSORGSBYGG ER EN AV LANDETS STØRSTE EIENDOMSFORVALTERE, MED EIENDOM PÅ OMLAG 900 000 M2 FORDELT PÅ CA. 635 EIENDOMMER.

 TOR-ERIK LUNDBERG

 TOR-ERIK LUNDBERG



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14



Omsorgsbygg er opptatt av å sikre god driftsstabilitet gjennom forebyggende arbeid for kortest mulig nedetid og stopp på sine heiser, som har mange brukere som er avhengig av heis.

KONTAKTET HEISMONTØRENE FAGFORENING

Omsorgsbygg kontaktet i forkant av anbudsrunden Heismontørenes fagforening for å høre om hvilke kriterier som bør legges til grunn for å sikre et godt forebyggende arbeid på deres heiser. Gjennom en god dialog fikk Omsorgsbygg kjennskap til MIS,

Minsteinnhold i Servicekontrakter, utarbeidet av faglig utvalg i HMF. De fikk også kjennskap til hvilke kriterier som bør ligge til grunn ved valg av leverandør.

DIALOGKONFERANSE

Fredag 1. april 2016 avholdt Omsorgsbygg en dialogkonferanse om ny rammeavtale på service og vedlikehold av heiser. Deretter ble deltagerne inviterte til å gi skriftlige innspill på spørsmål som ble presentert på dialogkonferansen. De skriftlige innspillene ble fulgt opp med en-til-en dialogmøte. Innspillene er gjennomgått og mange er bearbeidet og lagt inn i utkast til anbudsdokumentasjon.

- Dette har aldri noen lykkes med tidligere, og lenge så det ut til å være vanskelig å samle hele bransjen denne gangen også. Men med god drakhjelp fra Heismontørenes fagforening ble oppmøtet godt og dialogen fruktbar, heter det i en melding fra Omsorgsbygg til bygg.no.

Vi ønsker nå en rammeavtale hvor driftsstabilitet med færrest mulig stopp og kortest mulig nedetid som to nøkkelfaktorer, skisserer driftsansvarlig hos Omsorgsbygg, Sigmund Tønnesen, som sammen med kollegene Nina Mellem, Øystein Solberg og Bror Andresen har stått på for å få god deltakelse og kvalitet på dialogkonferansen.

EN MILEPÆL I HEISBRANSJEN

-Det er en milepæl i heisbransjen at man kan snakke om kvalitet på service og vedlikehold åpent sammen med kunden. Nettopp dette med å diskutere kvalitet, og ikke pris på service, er noe vi i fagforeninga har jobbet lenge med sammen med innholdet på service på heis og for å dekke behovet til kunden. Vi håper at enda flere vil gjøre det samme som Omsorgsbygg har gjort, å invitere leverandørene til dialogkonferanse. Vi bistår gjerne i en slik prosess for å få det til, sier Markus Hansen, leder i Heismontørenes Fagforening.

Blant kriteriene som vektlegges i konkurransegrunnlaget lagt ut på Doffin:

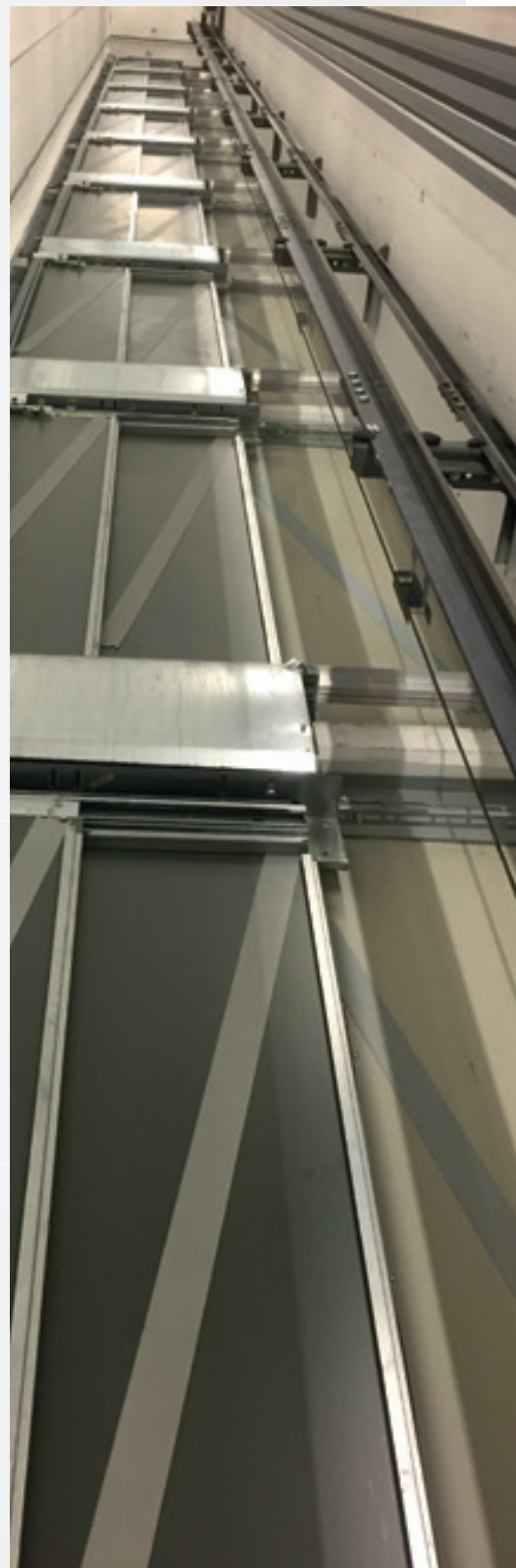
- Krav om at leverandøren skal sørge for at det i hele kontraktperioden benyttes lærlinger ved utførelsen av minst 10% av arbeidet som utføres av faglærte knyttet til kontrakten.
- Dokumentasjon på leverandørens tekniske og faglige kvalifikasjoner.
- Montører med fagbrev, DSB-godkjenninger.
- Kvalitetssjekk på montørens utførte arbeid.
- Vektlegging av erfaring: Antall år, gamle og nye heiser, heismerker.

- Kursing i heisfaget, i aktuelle heismerker inkludert programvare for feilsøking, fremmedfabrikat og egne fabrikater.
- Spørsmål om alle ansatte har lønn iht. allmenngjort tariffavtale eller gjeldende tariffavtale i vedkommende bransje.
- Opplæring i HMS på byggeplassen.
- Krav til at tjenesten utføres med lave miljøbelastninger.

OSLO KOMMUNES KAMP MOT ARBEIDSLIVSKRIMINALITET, SVART ARBEID OG SOSIAL DUMPING.

Som et ledd i Oslo kommunes kamp mot arbeidslivskriminalitet, herunder svart arbeid og sosial dumping, er det inngått en samarbeidsavtale mellom Oslo kommune og Skatteetaten. I denne forbindelse krever Oslo kommune av alle sine leverandører innenfor heisbransjen en signert fullmakt som gir Oslo kommune en utvidet rett til et ubegrenset antall ganger å innhente opplysninger om sine leverandørers og underleverandørers skatte- og avgiftsmessige forhold som angitt i fullmakten.

Frist for innlevering av tilbudet er 7. Juli 2016, kl. 11:00.



TUR TIL SVALBARD

ØSTFOLDVDELINGEN TIL SCHINDLER HAR HATT SOM VANE OG DRA PÅ EKSPEDISJON.
I ÅR BLE DET TUR TIL SVALBARD MED SIN FANTASTISKE NATUR OG GRUVE HISTORIE.

JOHNNY LEO JOHANSEN

JOHNNY LEO JOHANSEN



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14



Gjengen fra Østfold kom til Svalbard omtrent på akkurat samme tid som det ble rapportert om bjørn i byen. Svalbard har rundt 1000 isbjørner rundt på øyområdene her hvor Spitsbergen er området og «byen» er Longyearbyen. Allikevel så var det 2 år siden sist det var isbjørn på bytur.

Sysselmann har som en av sine mange oppgaver å sikre turister og samtidig ta vare på bjørnene som er totalfredet.

Dette gjorde besøket ekstra spennende.

Vi hadde avtale om å besøke en isgrotte som egentlig er en renne av smeltevann ned i en over 100 meter dyp kald isbre. Og fikk informasjon om bjørnen først etter vi kom opp fra grotten. Isbjørnen ble først

forsøkt jaget bort fra byen med et av sysselmannens to Lynx helikopter, uten å lykkes. Det var et forsker-team på plass og de fikk bedøvet bjørnen for bortfrakting.

Av naturlige grunner var det ikke ønskelig med mange turister på stedet når dette foregikk så det ble ikke noe tett møte med bjørn på oss. Allikevel spennende å se sporene fra bjørnen dagen etter og hvor nære byen og tettstedet den hadde vært.

SNØSKUTER

Snøskuter blir sett på som en del av Svalbard og det er mye fart med snøskutere rundt om og vi skulle og på tur. 90% av turister som kommer her å kjører har aldri kjørt skuter før, kunne guiden fortelle. Også hos oss var det flere som aldri hadde prøvd skuter før. Etter litt opplæring ble farten raskt økt til nivå hvor man

følte at skuteren hadde mer kontroll en enkelte følte de hadde selv.

Turen gikk ut i fantastisk natur med påskevær-stemming. Den kortvokste Svalbardreinen fikk vi komme ganske tett på og en Svalbard-rypa landet rett ved oss under en pause. Disse artene er unike og spesielle som skiller seg fra artene i Norge. Mindre sky og man kommer tett på selv om det og drives begrenset jakt på disse her.

STORSLÅTT NATUR

Det som virkelig er opplevelse er å se fjellene og snøen rundt kysten og denne storslåtte naturen. Det er og her spor av klimaendringene og fjorder som pleier å være islagt var nå åpent vann. Det for deg til å tenke litt hvordan menneskelig aktivitet påvirker.



Alt som er eldre enn 1957 er fredet og man kunne se spor av aktivitet fra krigen med et flyvrak og flere steder peler som stod igjen fra nedbrente bygg. På grunn av spesielle forhold ved tundra bør bygg settes på peler. Det gamle sykehuset her hadde spesielt kjøleanlegg for byggets fundament for å unngå problemer knyttet til permafrost.

Sykehuset skulle omgjøres til leiligheter og da ble kjøleanlegget fjernet. Det førte raskt til at bygget fikk så alvorlige setningsskader at beboerne måtte evakueres i løpet av to timer og bygget står nå for fall. Vi fikk og se spor etter raset som gikk før Jul etter uvanlig stort snøfall i kombinasjon med uvær. Her er det røffe forhold.

GRUVETUR

Spitsbergen kullkompani som har delvis råderett over området og lang historie fra gruvedrift var neste prosjekt. På med gruvelykter og opp til gruve som ligger rett ved frølageret som nå er et av Svalbards nye bruksområder. Den ene gruen som fortsatt er aktiv er mest for syns skyld. Sveagruven som det ble satset stort på er ikke i drift etter milliard investering. Kullprisene er nå så lave at det ikke er lønnsomt selv for en automatisert gruve med få ansatte.

Historien vi fikk se var fra manuell uttaking med tunge verktøy og sprengstoff. Siden kull blir brukt til fyring er selvsagt dette ikke uten fare. En av gruvene brant fra ene siden av fjellet til den andre etter en tysk granat ble fyret inn i gruen under krigen. Her brant det i 20 år. Denne gruen ble det delvis utvinnet fra selv når det brann av ulik styrke.





Man kunne ikke unngå å bli imponert av hvor tøft det måtte være som gruvarbeider her.

BARENTSBURG

Ikke alle hadde muligheter til å bli med alle dagene og det var undertegnede og Morgan Svendsen som la ut på en litt lengre og litt mer avansert skutertur til det russiske området Barentsburg. Morgan har motorsport som hobby og snøskuter erfaring fra Sverige så her gjaldt det etterhvert bare å forsøke å henge på.

Svendsen ga tydelig uttrykk for forundring denne god standarden på tettstedet. Her var det tydelig lagt opp til turisme. Selvfølgelig og med statue av Lenin i sentrum. Her ligger gruvene under sjøen og noe mer avansert å utvinne fra.

Det som allikevel gav en spesiell følelse var at det var nærmest folketomt. Flere flotte bygg, men ingen folk i gatene i kontrast til Longyearbyen som myldret av folk. Det var nærmest som vi ble dratt inn i en spionroman og vi følte skulte øyne fulgte oss.

Svalbard er et fantastisk område som må oppleves, vi fikk ikke tid til å dra på isbjørn tokt til Østkysten og dette gav bare mersmak.

Heldigvis er Svalbard et stort område som er lite berørt av opplevelseivrige turister på snøskuter og viktig å bevare denne unike naturen for å få et inntrykk fra antarktiske områder for oss nordmenn med lang historie fra dramatiske og ekspedisjoner i historien og den fortsatt viktige forskning for å forstå klima og hvordan ting henger sammen.





NS-EN 81-20 OG DET NYE HEISDIREKTIVET

 MARTIN GRANSETH


1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

I 2014 kom det ut to nye regelverk som er viktige i heisbransjen fremover. Det ene er en ny heisstandard som heter NS-EN 81-20, og det andre er EUs nye heisdirektiv. I 2016 kom heisforskriften (Forskrift om omsetning og dokumentasjon av heiser og sikkerhetskomponenter for heiser), som inneholder alle bestemmelsene fra EUs heisdirektiv. Når jeg prater med heismontører opplever jeg mange forvirringer og misforståelser rundt dette. Jeg tenkte å oppsummere litt av innholdet og omfanget til disse regelverkene.

FORSKRIFT OM OMSETNING OG DOKUMENTASJON AV HEISER OG SIKKERHETSKOMPONENTER FOR HEISER.

Norge er forpliktet til å ta regelverket i alle EU-direktiv inn i norsk lov. Heisforskriften inneholder alle bestemmelsene fra EU's nye heisdirektiv, men er forskjellig i språk og navn. Det kan være en fordel å tenke på heisforskriften og heisdirektivet som samme regelverk. På grunn av forskriftenes lange og kompliserte navn kan det være enklest å kalle den heisforskriften. Hvis du trenger å finne forskriften kan du lete den opp på www.lovdato.no ved å søke på ordet heis. Da er heisforskriften det første treffet du får opp i dag. Forskriften trådte i kraft 20. april

2016, mens det nye direktivet har vært tilgjengelig hos EU siden 2014 slik at medlemslandene har kunne jobbe med å implementere innholdet.

Jeg leste artikkelen til DSB i forrige nummer av Heismontøren og ser at de legger vekt på andre ting enn det som er viktig å kjenne til for heismontører.. Jeg har 2 hovedpunkter jeg mener er relevante å kjenne til for den som jobber på heisen.

Jeg kommer for øvrig til å fortsette å kalle det heisdirektivet da jeg ikke kommer til å huske navnet på forskriften, og i EU så heter det fortsatt heisdirektivet. Forskriften tredde i kraft 20. april 2016 og det gamle heisdirektivet sluttet å være gjeldene fra samme dato, mens det nye direktivet har vært tilgjengelig hos EU siden 2014 slik at medlemslandene har kunne jobbe med å implementere innholdet.

Jeg leste artikkelen til DSB i forrige nummer av heismontøren og ser at det er forskjell på hvor vi jobber når vi legger merke til innholdet. Jeg har en 2 hovedpunkter jeg mener er relevante å kjenne til for dere som jobber på heisen.

1. Sikkerhetskomponenter skal være sporbare. Det betyr at hvis produsenten oppdager feil på en komponent så skal han vite hvor heisene som bruker disse komponenten er. Da kan produsenten gi heiseieren beskjed om å rette feilen. Det blir som i mange andre tilfeller hvor man hører produkter er «tilbakekalt». Det andre er at heisens dokumentasjon skal inneholde informasjon om hvor heisen sine sikkerhetskomponenter er produsert og hvordan man kan kontakte produsent, dette vil være viktig å huske på å oppdatere når man bytter komponenter i fremtiden, slik som f.eks bufferen til heisen.

Her er det også viktig å huske på at forhandler av produktet har produsentens ansvar i det landet han selger i. Hvordan dokumentasjon ved bytte av komponenter kommer til å bli praktisert fremover er litt vanskelig å si, vi ser noen som f.eks har begynt med strekkoder. Men du må lære deg hvordan din bedrift velger å gjøre dette og følge med på at dokumentasjonen blir oppdatert når du bytter komponenter.

2. Dokumentasjon som skal følge med til kunden er også oppdatert i forskriften. I prinsippet så skal all dokumentasjon som er nødvendig for å drifte og vedlikeholde heisen følge med, og den skal være på norsk. Her følger ett par utdrag fra §5 og vedlegg I:

(FRA §5)

Installatørene skal angi sitt navn, firma og registrert varemerke og kontakt-adresse på heisen. Adressen skal angi ett enkelt sted der installatøren kan kontaktes. Kontaktopplysningene skal skrives på norsk. Installatørene skal påse at heisen ledsages av instruksjonen nevnt i vedlegg I nr. 6.2, på norsk. Instruksjonen og eventuell merking skal være tydelig, forståelig og lesbar.

(FRA VEDLEGG I NR 6.2)

En instruksjon skal følge hver heis. Instruksjonene skal inneholde minst følgende dokumenter:

- en instruksjon som inneholder de nødvendige tegninger og diagrammer for normal bruk, samt veiledning for vedlikehold, inspeksjon, reparasjon, periodiske kontroller og redningsoperasjonene nevnt i nr. 4.4,
- en loggbok der reparasjoner og eventuelt periodiske kontroller noteres.

**NS-EN 81-20:2014**

Sikkerhetsregler for konstruksjon og installasjon av heiser

Heiser for transport av personer og varer Del 20: Personheiser og vare- og personheiser

(Jeg tar forbehold om at nasjonale regler kan ha egne krav som ikke kommer frem i NS-EN 81-20, men de vil ikke være dårligere eller mindre sikre enn det som beskrives her. Dette er også bare eksempler på endringer som kommer med ny standard og ikke på noen måte komplett.)

NS-EN 81-20 er vår nye hovedstandard for heiser sammen med NS-EN 81-50. Disse kom ut i 2014 og har vært godkjent for bruk i Norge siden november 2014. Det betyr ikke at vi finner mange heiser på markedet

enda, men innen utgangen av august 2017 skal alle nye heiser leveres etter 81-20 og 50.

Inndelingen mellom 81-20 og 50 er ny og ikke den samme som den vi fant for 81-1 og 2. Nå er delingen slik at 81-50 er den tekniske delen med beregninger og regler for utforming av heisen, mens 81-20 er den mer praktiske delen for den som jobber med å sette opp og vedlikeholde heisen. Det betyr også at heismontører kun må forholde seg til 81-20, og bare de som konstruerer og prosjekterer trenger 81-50.

NS-EN 81-20 er enda ikke på norsk, men vi har fått høre at den kommer på norsk i løpet av året, og antagelig rundt september.

«...det skal være like trygt å jobbe på heisen som å bruke heisen.

Foreløpig så har ikke jeg sett heiser som er basert på 81-20, men i hovedsak innebærer endringene av standarden en sikkerhetsoppdatering av heisen. Det skal bli tryggere å jobbe i sjakta og ved heiskomponenter. I et foredrag ble det omtalt som at det skal være like trygt å jobbe på heisen som å bruke heisen.

Det kan nok være at det er lurt å bruke litt tid på å lese instruksjonene de første gangene man møter heiser etter NS-EN 81-20 slik at man blir kjent med de endringene som gjort og ikke møter noen overraskelser.

Jeg tenkte jeg skulle vise litt av endringene som kommer, og et par av punktene som gjør det lett å kjenne igjen en heis etter 81-20/50 slik at man vet man er på et produkt med nye regler. Og reglene rundt redningsrom, piktogrammer og inspeksjonstablå i sjaktbunn er noe som gjør disse heisene enkle å kjenne igjen.

Vi må også huske at NS-EN 81-20 gjelder for de nye heisene som er satt opp etter denne standarden og vil ikke få tilbakevirkende kraft.

REDNINGSROM

Redningsrom har fått nye regler som både gjør det lett å få med seg at heisen er etter nytt regelverk, og som er viktig å kjenne til når du arbeider på heisen.

Før du går inn på et sjakttak eller i en sjaktgruve skal du nå kunne se et skilt med type redningsrom og hvor mange som kan være på taket eller i gruen. Det er delt inn i tre typer redningsrom, fra liggende til sittende på huk til stående, hvor den liggende ikke er tillatt på stoltaket.



Skilt som beskriver redningsrommet

Hvis det er tillatt med flere personer skal redningsrommet for alle sammen være av den samme typen. Jeg har lagt ved et bilde over piktogrammene fra standarden, men det skal være gul og ikke hvit bakgrunn på skiltene som settes inn på heistalet og gruen.

INSPEKSJONSTABLÅ

Innen 30cm fra redningsrom på heisen skal det befinne seg et inspeksjonstablå. Det betyr at det i hvert fall vil være to inspeksjonstablåer på heisen.

Når man slår over ett på inspeksjon og det andre står på normal vil man kunne kjøre heisen ved å trykke inn dødmannsknappen og retning. Nå kan heisen bevege seg opp til 0,63 m/s med mindre den er innenfor 2m fra redningsrom i sjakttopp eller gruen, da må hastigheten reduseres til maksimum 0,3 m/s.



Inspeksjonstablå

Hvis man slår på flere inspeksjonstablåer til inspeksjon vil man fortsatt kunne kjøre heisen, men heisen vil ikke bevege på seg med mindre man trykker inn kjøreknappene i samme retning på begge stasjonene. Slipper den ene så vil heisen stoppe.

Siden det kan være forskjell på situasjoner der man jobber i sjaktgruven og på stoltaket, er reglene for å sette heisen tilbake i vanlig drift litt forskjellig. På stoltaket holder det med å sette heisen på normal igjen. I sjaktgruven vil man i tillegg måtte bruke en egen aktiveringsbryter utenfor sjaktgruven for å sette heisen i vanlig drift.

BUFFERE.

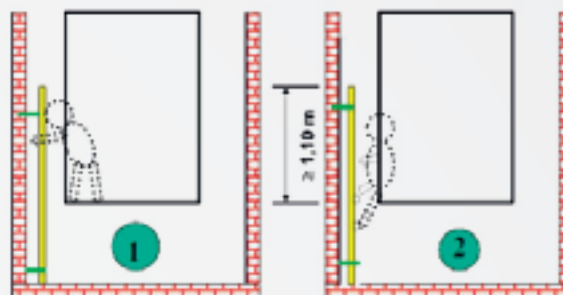
Jeg har lenge lurt litt på hvordan man sjekker buffere og vet at de fungerer som de skal på periodisk kontroll. Dette handler da først og fremst om buffere produsert i syntetisk materiale. I den nye standarden er det et krav om at det skal følge med i FDV dokumentasjonen hvordan bufferen skal tilstandsvurderes og testes.

ADKOMST TIL GRUVE.

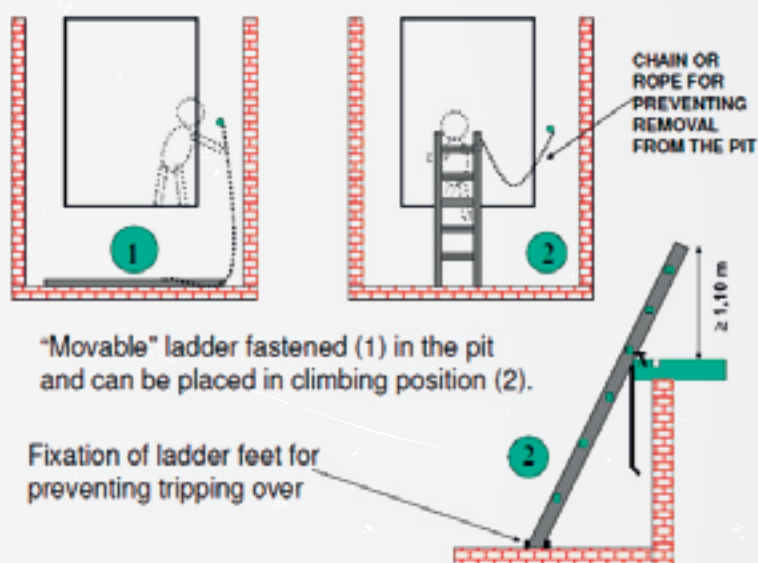
Er gruven dypere enn 2,5m vil vi måtte lage alternativ adkomst med egen inngang til heisgruven. Her er det ikke greit å bruke stige.

For å redusere farlige situasjoner er det også nye regler om stigen i sjaktgruven. Det er mindre rom for variasjon.

Jeg har lagt ved tegningen fra standarden som viser hvordan de forskjellige stigene skal være.



Ladder fixed in the pit (1) and always placed in the climbing position (2).



"Movable" ladder fastened (1) in the pit and can be placed in climbing position (2).

Fixation of ladder feet for preventing tripping over

LYS

Vi bruker ikke lenger watt til å beskrive lysstyrken, men bruker lux. Dette er mer riktig, og har blitt helt nødvendig da vi bruker LED som gir vesentlig mer lys/lux per watt enn eldre teknologi.

Her er det viktig å huske på at dette er minimumskravene til lysstyrke og at det kan være du trenger bedre arbeidslys for å jobbe trygt.

Nødlyset skal holde 5 lux, og batteriet skal holde minst 1 time.

Adkomst til gruve, skiverom og maskinrom skal ha minst 50 lux. Det skal også være minst 50 lux i arbeidsrom som sjaktgruven og maskinrommet.

I skiverom (eller andre steder det står skiver) og ved maskinen skal det være 200 lux.

I heisstolen skal det være 100 lux, mens det skal være 50 lux ved terskelen i døråpningen.



"BREXIT"

HMF VAR PÅ STUDIETUR TIL LONDON 22-24. MAI. DER SKULLE VI PRØVE Å LÆRE MER OM HVORDAN NEI-SIDEN I STORBRIANNIA JOBBET FOR Å MOBILISERE TIL FOLKEAVSTEMNINGEN SOM ER DEN 23. JUNI OG HVA DETTE GIKK UT PÅ.

EDMUND BERGET OG EYSTEIN GARBERG

EDMUND BERGET



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

Avstemningen dreier seg om at Storbritannia skal stemme over om å bli (Remain) eller melde seg ut (Leave) av EU, populært kalt "Brexit". Vi var 18 deltagere og disse bestod av tillitsvalgte fra forskjellige fagforeninger, Nei til EU og SV. Det var Roar Eilertsen og Idar Helle fra De-Facto som sto for det faglige innholdet og var arrangør av studieturen.

Programmet besto både av besøk med parlamentsmedlemmer, fagforeninger på venstresiden og møte med en EU vennlig professor i økonomi.

Men først litt historie for å forstå utgangspunktet for avstemningen og for å vite litt mer om hvordan de tenker i Storbritannia.

THATCHER

I Norge er vi vant til at det er venstresiden som driver motstanden mot EU. Men i Storbritannia er det stikk motsatt, motstanden er aller sterkest på høyresiden i politikken. Det har sin forklaring med at Margaret Thatcher ble statsminister i 1979. Dette ble det store vendepunktet både for samfunnsutviklingen og



holdningene til EU i Storbritannia. Hun knuste fagbevegelsen på britiske arbeidsplasser og privatiserte offentlige tjenester og virksomheter. Den avgjørende kampen sto mellom regjeringen og gruvearbeiderne, der de satte inn både politi og hær for å stenge gruver som gruvearbeiderne prøvde å forsvare. Thatcher-regjeringen innførte en rekke tiltak for å knuse fagbevegelsen og hindre dens innflytelse i samfunnet. Det ble så godt som umulig å gå til streik på lovlig vis.

Den knallharde klassekampen gjorde først til at EU motstanden økte i det britiske arbeiderpartiet «Labour», men det var slik et hardkjør fra Thatcher-regjeringen at de etterhvert hadde mer å håpe på fra EU enn deres egen regjering. Den store snuoperasjonen skjedde da presidenten fra EU-kommisjonen holdt en tale på kongressen til TUC (britisk LO) i 1988. Der han blant annet lovet at arbeidsfolk og fagbevegelsen skulle få omfattende nye rettigheter innad i EU. Det førte til at Labour og fagbevegelsen ble de ivrigste tilhengerne av EU.



Kelvin Hopkins, Labour (i midten)

Margaret Thatcher speilvendte denne situasjonen enda mer med det berømte utsagnet: "Vi vil ikke ha sosialismen tilbake fra Brussel!" Derfor har alle regjeringer i Storbritannia siden blokkert alle EU-regler som omhandler arbeidslivet. Så da er det merkelig nok slik den dag i dag at Unite som organiserer 1,4 mill. arbeidstaker ser seg bedre tjent med

EU og at det er britiske millionærer og milliardærer som finansierer nei-bevegelsen.

David Cameron, fra de konservative, lovet at hvis han vant valget i 2015 skulle de ha en folkeavstemning om EU innen utgangen av 2017. Mye på grunn av at det høyrepopulistiske og euroskeptiske partiet UKIP holdt på



Mike Gold, sekretær for Green Party



å ta fra han flertallet. Cameron ble gjenvalgt mot alle odds. Han lovte faktisk mer en valg, han lovte også at han skulle forhandle med EU om en bedre avtale for Storbritannia. Så velgerne skulle velge mellom: ut av EU eller en bedre avtale. I de forhandlingene fikk han utrettet fint lite. Motstanden mot egne særavtaler i EU er enorm.

LABOUR

Det første møtet vi hadde var i parlamentet med parlamentsmedlem

Kelvin Hopkins fra Labour. Han er frontfigur for "Labour Leave". Innad i Labour så er det ca 12 av 222 som er på nei-siden, resten er ja-folk eller flagger ikke sitt syn. Hans argumenter for å forlate EU var mye av det samme som nei-siden i Norge har brukt: En selvstendig økonomisk politikk, selvstendig fiskeripolitikk og en selvstendig landbrukspolitikk. Han var spesielt opptatt av arbeidsfolk og viste til Viking-, Laval-, dommene som bevis for at EU angriper arbeidsfolk og fagforeninger. Hvis



det blir «Remain» var han redd for at Storbritannia ville bli enda mer knyttet til EU og at de etterhvert var nødt til å innføre euroen. Euroen er alt for knyttet til tysk mark, som bare har gagnet Tyskland, og han var klar på at finanskrisen ikke hadde vært like hard i Storbritannia pga av de hadde sin egen valuta.

Hopkins overordnede mål med utmeldingen er å få til et demokrati på nasjonalt nivå og begrense arbeidsinnvandringen. Det er store problemer med sosial dumping og billig arbeidskraft som har veltet inn over landet, spesielt etter østutvidelsen. På spørsmål om han trodde at Cameron og regjeringen vill respektere ett "Leave"-flertall; sa han at "formelt" ville de gjøre det men de ville nok gjøre alt de kunne for at det ikke ble en utmelding. Bare få til noen forhandlinger og konsesjoner med EU men fortsette stort sett som før. Han nevnte også hvordan regjeringen presset BBC til å drive propaganda for «Remain». De ble presset økonomisk og de var redde for at de



« Men de øynet ett håp om at dette var en spire som skulle få venstresiden i Storbritannia til å våkne og se at EU ikke var til for arbeidsfolk

måtte legge ned flere kanaler. Ellers så var det ingen åpen diskusjon i Labour, Hopkins ble ofte ikke invitert til møter og når han ble det hendte det også at invitasjonen ble trukket tilbake. Så partipisken var så definitivt på plass. Å samarbeide med høyresiden (deler av de konservative og UKIP) i nei-kampanjen var uaktuelt pga den rasistiske argumentasjon de brukte mot EU. Men selv om det ikke skulle bli flertall for nei-siden ved avstemningen stoppet ikke kampen der. Motstanden vokser i mange land og han hadde tro på seier til slutt.

RMT

På vårt andre møte var vi å besøkte forbundet for jernbane, sjøfolk og transportarbeidere, RMT (National union of rail, maritime & transport workers). De har ca 80000 medlemmer og er en av de større fagforeningene, sett bort i fra stor-koalisjonen "Unite". RMT har hatt stor medlemsvekst i det siste og har satset stort på sosiale medier for å nå ut til potensielle medlemmer. De er ansett som ett militant forbund

som ikke går av veien for å lamme transportsektoren i London der de organiserer t-bane folka. EU viser seg tydelig i jernbanesektoren der bla. den tyske statsbanen (Deutsche Bahn) har vunnet anbud på bekostning av British Railways.

Vi fikk ett møte med President Sean Hoyle og forbundssekretær Karlson Lingwood som kunne fortelle om "Vote Leave" kampanjen de hadde sammen med 2 andre forbund. De som har mest penger i nei-bevegelsen er høyre-siden. Sean Hoyle slo meget bestemt fast at det ikke var aktuelt å samarbeide med høyresiden i nei-bevegelsen. Uansett hvor viktig det var å forlate EU så var høyresidens rasistiske propaganda umulig å svelge. Så de levnet egentlig ikke nei siden noen stor mulighet til å vinne denne kampen og hadde mer eller mindre slått seg til ro med at de ville tape.

Men de øynet ett håp om at dette var en spire som skulle få venstresiden i Storbritannia til å våkne og

se at EU ikke var til for arbeidsfolk. Presidenten viste tydelig misnøye med hvordan det elitistiske politiske systemet i Storbritannia virket, noe som også gjenspeiler seg i hvordan folk stemmer i Brexit-striden. Mange tror ikke at det blir bedre utenfor EU pga at de ikke har tiltro til politikerne i Storbritannia. Han sa at etter Margaret Thatcher raserte fagforeningene, privatiserte jernbanen og forrykket balansen i det britiske arbeiderpartiet, har alle statsministrene fra Labour bare gjort ting verre for arbeidsfolk siden 80-tallet og Labour har vært forkjempere for EU helt siden da. Skuffelsen var også stor over hvordan James Corbyn (leder av Labour) tydelig hadde skiftet side etter at han ble valgt. Han var EU motstander men får ikke "lov" av Labour å mene det.

Så fikk vi høre om en frihandelsavtale som ble kalt "Mode 4". Dette virket ukjent for alle oss tilreisende, vi ble forklart at det var en avtale mellom EU og India om leie av midlertidig utdannet arbeidskraft i noen og tyve



RMT, Transportarbeiderforbundet

yrker. Noe tilsvarende som TTIP. Bla i helsesektoren, dataingeniører og jernbanepersonell, noe som vil føre til at mange britiske arbeidsplasser sto i fare. De har forhandlet siden 2007 så når avtalen vil gå igjennom er umulig å si enda.

Til slutt fikk vi være med opp i styre-rommet der vi fikk vite litt historie og at forbundsstyret besto av medlemmer som representerte alle deres fag og regioner rundt om i Storbritannia.

Hele forbundsstyret, unntatt forbundssekretærene, ble valgt for 3 år av gangen og etter det måtte de gå tilbake til yrket sitt i 3 år før de kunne stille til valg igjen. Dette var for å ikke miste kontakten med yrket sitt, det førte til at man fikk større rotasjon og flere ble skolert i deres kamp for en bedre hverdag for sine medlemmer. Vi i HMF syntes det var ett lærerikt og meget interessant møte som vi lærte mye av og er glade for at vi har fått knyttet kontakt med RMT.

DAG 2

Dag to startet med en liten oppsummering før vi fikk besøk av Mike Gold, sekretær for Green Party. Han er med i kampanjen "Vote Leave" som brukte mye av de samme argumentene som Kelvin Hopkins. Var mot EU's byråkrati og ønsket ett eget demokratisk Storbritannia. Green Party har få nasjonale talspersoner, men de har en plass i overhuset. Han var også av den oppfatningen at "Remaine" ville vinne. De har alle pengene, makta og ikke minst media slik at det var rått parti. Selv fikk de først på plass noen kroner i finansiering til "Vote Leave" ca. en uke før vi kom. Gjentok også at nei-sida var splittet og hadde veldig få nasjonale talspersoner.

Så kom møtet med professor Andreas Bieler fra Universitetet i Nottingham. Han hadde ett helt annet syn på EU enn de øvrige vi snakket med. Han mener at jo mer makt EU har jo bedre er det. Han mente at det ikke nytter å bekjempe den globale kapitalismen på nasjonalt nivå. Kapitalen er internasjonal og dermed må arbeiderklassen også være det. Han hadde liten sans for nasjonalstaten som ramme for og forsvarer av demokratiet. For oss virket hans argumenter noe snedige, men det er mange på den intellektuelle venstresiden i Labour som er på den tankegangen og derfor må "Labour Leave" bruke en god del energi på disse.

OPPSUMMERING

Det kan faktisk være vanskelig å forestille seg at Storbritannia er et så totalt forskjellig klasesamfunn enn Norge. Klassemotsetningene er store og de er veldig tydlige både i politikken og hverdagslivet. At EU virker som en "frelser" for venstresiden bidrar også til at alt er snudd

på hodet. De har rett og slett ikke tro på sitt eget politiske system. Venstre sidens "Leave" kampanje er svak, dårlig organisert, har lite penger og mangler frontfigurer. Høyresidens "Leave" kampanje derimot har masse penger, tydlige frontfigurer som Boris Johnson (Conservative Party) og Nigel Farage (UKIP). Men de har en kampanje som er full av rasistiske undertoner. Dermed er de helt uaktuelle å samarbeide med for venstre-siden og man klarer ikke å få til en felles front som ligner på "Nei til EU" her i Norge.

På målingene har det vært tilnærmet dødt løp lenge mellom "Leave" og "Remaine". Men den uka vi var der gjorde plutselig "Remaine"-siden ett rykk. Nå har de virkelig satt inn støtet med skremselspropaganda. Industri og næringsliv gikk hardt ut og fortalte hvor ille det ville gå hvis man skulle forlate EU. Forskningsmiljøene og de økonomiske instituttene prøvde å overgå hverandre i svartmaling av fremtiden. Prestisjetunge "London School of Economics" har tatt særlig hardt i og forventer at nasjonalproduktet vil gå ned med 13%. Finansministeren kom ut med at 820 000 kom til å miste jobben.

Den amerikanske presidenten Barack Obama støttet Cameron og gikk ut å advarte britiske velgere mot å stemme "feil"(!?). OECD sammenligner en utmelding med en varig skatt som bare vil øke. På kort sikt vil en britisk gjennomsnittsfamilie tape ca 30 000kr i året og dette vil bare øke med årene opp mot 60 000kr. IMF holder heller ikke igjen på skremslene og advarer mot alvorlige skadevirkninger både regionalt og globalt.

TUC, det som i britisk fagbevegelse kan sammenlignes med LO her i



Norge, vil beholde EU-medlemskapet pga frykten for å miste arbeidsplasser og at EU-lovgivningen gir arbeidstakere ett bedre vern enn de ville hatt utafor. De lister opp bla.: betalt ferie, barselpermisjon, HMS og likebehandlingsprinsippet i vikarbyrådirektivet for midlertidig arbeid.

Men Cameron tok det hele opp på ett nytt nivå i skremselspropaganda for ett par dager siden. Da sa han i en tale at: "Hvis du stemmer for å bli, får du billigere ferier, men om du stemmer for å gå ut, blir det tredje verdenskrig!" På ett arrangement 17.

Mai skal han også ha spurt: "Hvem blir glade hvis vi går ut av EU?" Hans eget svar var: "Putin ville bli glad, og jeg tipper at IS-leder al-Baghdadi også ville bli glad." Det er vanskelig å vite hvor stor effekt disse skremslene har på valget den 23. juni, men det som er sikkert er at det uansett blir spennende. En utmelding vil få store ringvirkninger og man tror flere land vil kaste seg på en eventuell folkeavstemning. Kan dette være begynnelsen på slutten for EU? Det er iallfall mange som håper (eventuelt frykter) for det.

« Før dette bladet har nådd ut til dere medlemmer har vi fått svaret på avstemningen.

I FØRSTE DEL AV ARTIKKELEN SKREIV JEG OM NOEN GRUNNLEGGENDE TREKK ELLER KJENNETEGN VED DET KAPITALISTISKE SAMFUNNSSYSTEMET. DEN KAPITALISTISKE PRODUKSJONSMÅTEN GRODDE FRAM I DET FØYDALE SAMFUNN, OG OVERTOK SOM SAMFUNNSSYSTEM GJENNOM DE BORGERLIGE REVOLUSJONER PÅ 1600- OG 1700-TALLET, HVOR DEN FRANSKE REVOLUSJONEN I 1789 ER DEN MEST KJENTE.

ET ANNET SAM - EN NØDVENDIGHET, ME

TERJE SKOG

 DUFFY STIRLING
(LICENSE CREATIVECOMMONS.ORG)


1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

Når det kapitalistiske systemet brøytet seg fram, skjedde det med brutale metoder. I England, som ble den ledende kapitalistiske staten, skjedde det gjennom det som betegnes som inngjerdingsbevegelsen.

Denne inngjerdingsbevegelsen startet i siste del av 1400-tallet, og handlet om at de store jordeierne, aristokratiet og kongemakten gjerdet inn, til egetformål, det som hadde vært allmen-ning, hvorpå bøndene ble fratatt både individuelle rettigheter til jord og retten til å bruke felles beiteområder. Formålet var å øke saueholdet, til erstatning for kornproduksjon, for å skaffe råstoff til tekstilproduksjonen. Titusener av bønder ble drevet fra gård og grunn. Dette ble gjort med vold og terror. På denne måten oppstod en klasse som ikke har tilgang til egne produksjonsmidler. Dette er den historisk prosessen som ligger bak det som ble

skrevet i første del av artikkelen som beskriver at produsentene adskilles fra produksjonsmidlene. Bøndene forvandles til lønnsarbeidere.

Før jeg går jeg nærmere inn på den kapitalistiske utbyttingsformen, skal jeg beskrive det føydale samfunns-systemet litt mer.

DET FØYDALE SAMFUNNSSYSTEM

Det føydale systemet hadde sin storhetstid i tida fra ca. 500 etter vår tidsregning til 1500, og dominerende vest-europeisk middelalder. Denne tida var preget av at herremenn hersket over store herregårder og gods. Det føydale systemet var basert på et forhold, gjerne ved kontrakt, mellom disse herskerne og de livegne, som må betraktes som halvt slaver. De var halvt slaver ved at de var bundet til jorda og ikke kunne reise bort, samtidig som de var underlagt herrens kommando

og måtte utføre pliktarbeid på herrens jord. Men de var ikke fullt ut slaver fordi de var ikke eid av herren, og herrens kommando gjaldt bare deler av arbeidstida. I den andre delen produserte de livegne goder til seg selv gjennom jorddyrking og hjemmearbeid, som veving og spinning og annet håndverksarbeid.

Det arbeidet som den livegne utførte for seg selv, hvor også produktene som ble produsert i denne tida tilfalt han selv, kan kalles «nødvendig arbeid». Den tida som han arbeidet for herren kan kalles «merarbeid» fordi dette var mer arbeid enn hva som gikk med til å holde liv i seg selv og familien. Alle produktene fra merarbeidet ble overtatt av herren og tilhørte han. I gjennomsnitt gikk halvparten av arbeidsdagen til herren, og den andre halvparten til den livegne selv.

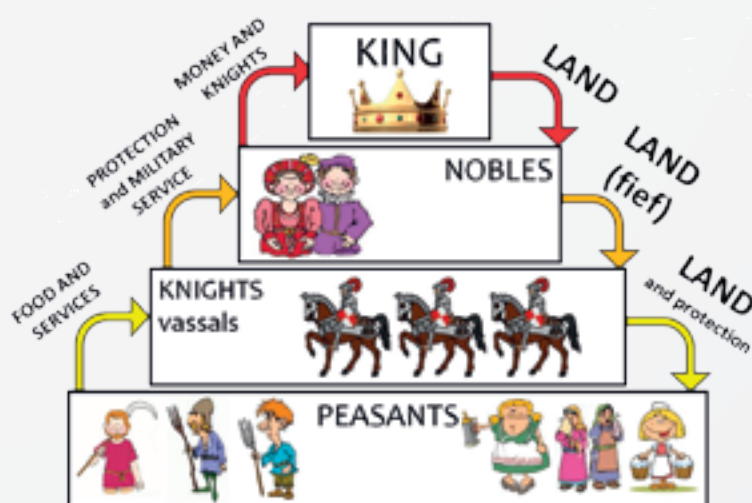
FUNNSYSTEM

EN ER DET MULIG? DEL 2

Føydalismen oppstod som en symbiose, eller sammensmelting, av slaveriet i Romerriket, da det gikk i oppløsning, og de germanske stammesamfunnene, kombinert med presset fra folkevandringene. Samfunnssystemet forut for føydalismen var det som kan kalles «det antikke samfunnssystemet», eller også kalt «slavesamfunn». I dette samfunnssystemet var slaven, ca.

halvparten av folket, helt og holdent eid av slaveholderen. Etterhvert som Romerriket ble svekket mistet overklassen det harde grepet de hadde overfor slaven. Disse kom i en friere stilling og kunne blant annet rømme fra herremennene og slå seg til og opprette småbruk på ledig mark. Eller de kunne bosette seg i byer og søke div. arbeid der. På denne måten oppsto livegenskapen, nærmest som

et kompromiss mellom godsherren og slaven ved at herremennene delte ut jord til «de umiddelbare produsenter», som ble livegne. Til gjengjeld, mot en kontrakt om ikke å forlate jorda en hadde fått til dyrking, skulle den livegne få beskyttelse fra herregårdene. Dette var tider med store uroligheter pga. folkevandringene, og til tross for mulighetene til å rømme, valgte den nå livegne å godta herremannens vilkår, fordi han fikk såpass mye igjen. Han fikk beskyttelse og var fri til å gjøre hva han ville på det tildelte jordstykket, han var rett og slett ingen slave lenger. Herremannen måtte på sin side gå med på denne endringen fra det antikke slavesamfunn fordi han uten å trekke til seg livegne personer ikke kunne få dyrket jorda i det hele tatt, og han ville miste muligheten til ethvert overskudd. Men herremannen hadde allikevel rettslig myndighet over de livegne, det som kalles «føydal jurisdiksjon».



Feudal Pyramid of Power

« I dagens samfunn oppstår rikdom som et resultat av salg av varer

FORSKJELLIGE SAMFUNNSSYSTEM

I alle disse klassesamfunnene, er altså menneskenes forhold til produksjonsmidlene og til produktene forskjellige - derfor forskjellige samfunnssystem. I slavesamfunnet eier slaveholderen alt - produksjonsmidlene, produktene og til og med den arbeidende - slaven. I det føydale samfunnet eier godsherren ikke alt.

Den livegne har delvis blitt fri og eier produktene som produseres i løpet av den nødvendige arbeidstida, og eier noe av produksjonsmidlene også. I det kapitalistiske samfunnssystemet er arbeideren formelt en fri statsborger og eier sin egen arbeidskraft (selv om hen tvinges til å selge den for å overleve og i arbeidsprosessen er underlagt kapitalistens kommando, men formelt er dette frivillig), men arbeideren er samtidig fullstendig adskilt og dermed fremmedgjort overfor produksjonsmidlene og produktene.

I alle disse samfunnene fins det selvfølgelig også andre sosiale sjikt og grupper enn hovedklassene. I det føydale samfunnet fins det bl.a. frie bønder og en rekke håndverkere samt handelsmenn. I det kapitalistiske samfunnet veit vi at det i tillegg til kapitalister og lønnsarbeidere, er en rekke funksjonærer i statsapparatet, personlige eiere av småbedrifter, selvstendige bønder osv.

DEN KAPITALISTISKE UTBYTTINGSFORMEN

I det føydale samfunnet er utbyttinga helt åpen, det kan ses med det blotte øye. Den «umiddelbare produsenten», den livegne, arbeider tre dager på herrens jordteig og alle produktene er i herrens eie. Og tre dager jobber han på «sin egen» teig (det jordstykket han disponerer) hvor produktene tilfaller han selv. Et lite sidesprang først: Pga. denne åpenbare utbyttingen trengte overklassen en ideologi som rettferdiggjorde utbyttingen og som ble allment akseptert.

Religionen spilte denne rollen, og det ble, som vi veit, lagt stor vekt på religiøse seremonier hvor enhver livegen gikk i kirken på søndager, hvor han fikk høre budskapet om å lyde Herren og om sin Herres fortrefelighet og ufeilbarlighet, som skulle rettferdiggjøre at herren fikk høste overskuddet fritt. Religionen forandrer seg ved kapitalismens framstørmende inntog på verdensarenaen, hvorpå protestantismen oppstår. Kapitalistene hadde behov for en religion av en annen art, en religion som i langt større grad disiplinerte arbeiderene til kollektiv opptreden i produksjonen. De trengte en religion som satte individet i sentrum slik at kapitalistene ikke ble hindret av adelen i sin framvekst. Protestantismen er derfor en religion hvor autoritetene brytes ned, hvor alle de katolske

mellomledd mellom den enkelte person og Gud avsettes. Hvert enkelt individ blir fra nå av oppfattet som en selvstendig statsborger, hvor enhver kunne bli bærer av privat eiendom og en selvstendig kapitalist.

Tilbake til temaet: Under kapitalismen er utbyttinga forvandlet til et mysterium. Dette mysteriet skjuler seg i varen. I første del av artikkelen (i forrige nummer av bladet) tok jeg opp at produktene i det føydale samfunnet ikke er varer. De selges ikke på et marked, slik som i det kapitalistiske samfunn. I dagens samfunn oppstår rikdom som et resultat av salg av varer. Det er bakgrunnen for at Marx' undersøkelse av kapitalen «begynner med analysen av varen», som han selv sier.

Vi veit at varer som byttes på et marked eller sirkulerer ved hjelp av penger er forskjellige fra hverandre. Poenget med en bytteprosess er nettopp å bytte ulike varer mot hverandre. Bytte like mot like har ingen hensikt. Derfor kan ikke varens nytteverdi være det bestemmende for å kunne sammenligne verdiene i en vare mot en annen. Rørleggerens blandebatteri er ikke mer eller mindre verdt, nyttemessig sett, enn elektrikerens stikkontakter. Det går heller ikke an å hevde at heisarbeid er mer eller mindre verdt enn industriarbeid.

Samtidig må det være noe i alle varer som kan sammenliknes med hverandre, noe som er likt til tross for at varene er forskjellige, for at de skal kunne byttes mot hverandre og sirkulere etter bestemte regler. Her er vi ved et viktig poeng. Ved ettertanke kan ikke dette som er likt være noe annet enn det levende arbeid som har skapt varen. I og med at alt arbeid er identisk rent fysiologisk sett, kan dette arbeidet måles og dermed sammenlignes ved hjelp av tid. Når det går an å hevde at en bil og en heis er like mye verdt, er det på bakgrunn av at det tidsforbruk som er gått med i produksjonsprosessen for å lage disse to bruksgjenstandene er like lange. Altså kan verdien i en vare bare måles gjennom den tid som er nedlagt av arbeideren i frambringelsen av produktet.

Nå nærmer vi oss mysteriets løsning. For det første er det bare arbeid som skaper varer og dermed er det bare arbeid som skaper verdi - verdiene ligger i varen. For det andre er det arbeidets utstrekning i tid som bestemmer varens verdi. Luft, i ikke-bearbeidet tilstand, har ingen verdi, og vi kan puste gratis. Derimot i bearbeidet tilstand, som trykkluft på flasker, har også luft verdi og pris, av den grunn at det har blitt en vare, og

det er nedlagt arbeid i den. Sykkel er billigere enn bil fordi det er mindre arbeid med den enn med bilen. En PC i dag, med langt større kapasitet enn for 25 år siden, er billigere enn den gang fordi det, til tross for større nytte, er nedlagt mindre arbeid i framstillingen av den.

Det vi er på jakt etter er hvordan utbyttingen skjuler seg i varen. I forlengelsen av framstillingen ovenfor, er det åpenbart hvordan det hele henger sammen. Arbeideren, som skaper verdiene, får rett og slett ikke betalt (lønn) for de verdier som skapes. Arbeideren har selv blitt en vare som kapitalisten, arbeidsgiveren, som det kalles, hvor en mer dekkende betegnelse ville være «arbeidskjøper», har kjøpt varen arbeidskraft. Denne varen, arbeidskrafta, har den vidunderlige egenskapen at den skaper større verdier enn den selv fortærer - og dermed hva den får i lønn.

Vi er nå tilbake til det samme forholdet som ble beskrevet om føydalismen, om «nødvendig arbeid» og om «merarbeid». Det «nødvendige arbeidet» er den tida arbeideren bruker på å produsere det som trengs for å overleve på normal måte i et gitt samfunn, la oss si 2,5 timer i et moderne velutviklet

kapitalistisk samfunn - som det norske, mens de resterende 5 timene er «merarbeid» som tilfaller arbeidskjøperen. Dette innebærer at en vare som f.eks. tar 150 timer å framstille og har en verdi og pris på, la oss si, 135.000 pengeenheter (her forutsettes at pris og verdi er sammenfallende), at 50 av de 150 timene jobber arbeideren «for seg selv», dvs. at det er 50 timer som er nødvendig for arbeideren å jobbe for å produsere det hun trenger til livets opphold. De resterende 100 timene er merarbeidstid og tilfaller kapitalisten.

Pengemessig betyr det at arbeideren skaper en verdi på 135.000 pengeenheter, men får betalt (lønn) 45.000 enheter. De resterende 90.000 er merverdi som tilfaller kapitalisten. Dette forholdet ser og oppleves helt annerledes i det daglige livet, hvor den praktiske gjennomføringen framstilles som om vi får lønn for de 150 arbeidede timene. Dette er et bedrag og bakgrunnen for mysteriet.

Vi veit jo at prisen på en vare består av mer enn komponentene lønn og merverdi. Kapitalisten skal selvfølgelig ha betalt for slitasje på maskiner, verktøy og bygninger og for innkjøp av utstyr og rå-stoffer som bearbeides av maskinene osv. Dette kommer jeg tilbake til i neste del av artikkelen, som også skal omhandle årsaker til økonomiske kriser.

(Kilde: Jørgen Sandemose; «Historisk materialisme og økonomisk teori»)

« Arbeideren, som skaper verdiene, får rett og slett ikke betalt (lønn) for de verdier som skapes.

HMS

 TOR-ERIK LUNDBERG

ARBEIDSTILSYNET HAR ØKT ANTALL TILSYN

Tall fra Arbeidstilsynets Årsrapport for 2015 viser at tilsynet hadde 17939 tilsyn i 2015, mens de i 2014 hadde 17434 tilsyn. Innen bygg og anlegg hadde de i 2015 planlagt 2999 tilsyn, men gjennomførte tilsammen 5027 tilsyn. De var i 2015 463 ansatte mot 467 ansatte i i 2011 hvor de bare utførte 14208 tilsyn. Reaksjonsprosenten med en eller flere reaksjoner fra Arbeidstilsynet lå på 65% i 2015. I 2011 lå reaksjonsprosenten på 60%.

DET SKAL LØNNE SEG Å DRIVE SERIØS VIRKSOMHET I NORGE

Det skal lønne seg å drive seriøs virksomhet i Norge og arbeidstakere skal ha gode og trygge arbeidsplasser skriver Arbeidstilsynet i sin Årsrapport for 2015. Arbeidstilsynet skal bidra til et åpent, trygt og fleksibelt arbeidsliv ved å særskilt følge opp to hovedprioriteringer:

- Useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet
- Manglende systematisk forebyggende HMS-arbeid

Arbeidstilsynet har de siste årene benyttet en stadig større andel av ressursene rettet mot useriøsitet,

sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Hovedprioriteringene støttes av mål for Arbeidstilsynets strategiske planperiode (2013- 2016):

- Arbeidstakere skal ha lovlige arbeidsbetingelser.
- Arbeidsrelaterte helseplager, sykdom, skader og ulykker skal reduseres.
- Virksomhetene skal arbeide systematisk for å ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- Virksomhetene skal sikre inkludering og tilrettelegging for arbeidstakere som står i fare for å falle ut av arbeidslivet.

KRAV OM VURDERING AV TILTAK FOR FYSISK AKTIVITET

I forkant av heiscupen er det mange klubber som ligger i hardtrening for å dra i havn pokalen. Heiscupen er i tillegg til at det er et sosialt og styrkende foreningstreff, en mulighet for mange til å komme seg i bedre form. Men kan man få drahjelp fra bedriften for å komme i bedre form?

Arbeidsmiljøloven §3-4 pålegger arbeidsgiveren å vurdere tiltak for fysisk aktivitet på arbeidsplassen nettopp fordi dette har en gunstig helsemessig effekt. Men det er ikke krav til å iverksette tiltak så lenge de vurderer mulige tiltak. Tiltak skal vurderes sammen med de ansatte og deres tillitsvalgte for eksempel i Arbeidsmiljøutvalget. Vurderingen skal gjøres på en faglig forsvarlig måte og skal kunne dokumenteres. Hvis arbeidsgiver tilbyr fysisk aktivitet skal det gjelde alle de ansatte og uten at det medfører noen plikt til å delta.

VERNEBRILLER MED STYRKE

I tillegg til at mange arbeidsoppgaver krever bruk av vernebriller, er det i dag flere entreprenører som stiller krav til at det skal benyttes vernebriller ved opphold på byggeplassen.

Dette kan ofte være et problem for de som har behov for å benytte briller med styrke. Det står ingenting i arbeidsmiljøloven om at arbeidsgiver skal kjøpe inn vernebriller med styrke til de som har behov for det. Men det står i forskriften at arbeidsgiver skal påse at personlig verneutstyr passer eller kan tilpasses arbeidstaker, og at det er tilpasset det aktuelle arbeidet. Hvis arbeidstaker må bruke flere forskjellige typer verneutstyr samtidig, skal utstyret kunne kombineres uten at det enkelte utstyrs verneeffekt nedsettes.

Det finnes flere leverandører av vernebriller med styrke. Blant annet har leverandøren Honeywell kommet med en serie vernebriller som kombinerer brilleglass med styrke med god beskyttelse for å innfri en rekke sikkerhetskrav på tvers av ulike bransjer. Disse brillene har sporty design og god passform i følge produsenten Honeywell Industrial Safety.

Serien av vernebriller med styrke tilbyr både énstyrkeglass, bifokale glass, progressive glass og progressive spesialglass med tre linsematerialer, polykarbonat, CR39 og herdet mineralglass. Polykarbonatlinser er lette i bruk og gir høy mekanisk motstand. Polykarbonat overholder støtkravene i den europeiske standarden EN166-F.

NYE SKJERPEDE KRAV TIL HMS-KORT I BYGGE- OG ANLEGSBRANSJEN.

Nå får også verneombud, byggherre og andre med HMS-ansvar mulighet til å kontrollere om arbeidstakernes kort er gyldige, såkalt sanntidskontroll. I tillegg til sanntidskontroll for flere med HMS-ansvar, får tilsynsmyndighetene utvidet hjemmel til å inn dra ugyldige HMS-kort.

Det gjøres også enkelte mindre presiseringer i ordningene. Endringene skjer i forskrift om HMS-kort på bygge- og anleggsplasser og i forskrift om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester med umiddelbar virkning. Dette skjer som en del av regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet skriver regjeringen.no.

Departementet har videre gjort noen endringer i byggherreforskriftens regler om oversiktslister for personer som oppholder seg på byggeplassen. Fra 1. juli 2016 gjelder det et krav om elektronisk føring av oversiktslister, og at hele fødselsnummeret til de som utfører arbeid på bygge- eller anleggsplass skal oppføres i oversiktslistene.

NYE KRAV TIL OPPLÆRING VED MONTERING, DEMONTERING, ENDRING OG KONTROLL AV STILLAS

1 januar 2016 kom det endringer i Forskrift om utførelse av arbeid §17 for arbeid i høyden. Dette innebærer blant annet endringer i krav til opp-

læring ved montering, demontering, endring og kontroll av stillas med øverste stillasgolv.

For at arbeidsgiver skal kunne sette arbeidstaker til selvstendig arbeid med montering, demontering, endring og kontroll av stillas på inntil to meter skal arbeidsgiver påse at arbeidstaker har 7,5 timer teoretisk opplæring og 7,5 timer praktisk øvelse under tilsyn og veiledning av kvalifisert person. Fra fem til ni meter: 15 timer teoretisk opplæring og 15 timer praktisk øvelse under tilsyn og veiledning av en kvalifisert person. Fra ni meter: 36 timer teoretisk opplæring og deretter 72 timer praktisk opplæring under tilsyn og veiledning av en kvalifisert person. Dette er bare et utdrag av forskriften, se hele forskriften på lovdata

KRAV TIL REKKVERK OG AVSPERRINGER

Gangbaner, trapper, plattformer, golv, etasjedekker og lignende skal ha rekkverk der det er fare for at personer eller gjenstander kan falle ned. Når høyden er større enn 2 m, skal det alltid være rekkverk eller andre vernetiltak. Usikret avstand mellom stillas og vegg skal ikke overstige 0,30 meter. Arbeidsplassforskriften §2-22 stiller krav til at rekkverk skal ha en slik høyde og utforming at sikring oppnås og at arbeidstakerne ikke utsettes for fare. Høyden på rekkverket skal være minst 1 meter. Rekkverkshøyden på systemstillas kan reduseres til et absolutt minstemål på 0,95 meter. Rekkverket skal ikke ha så store åpninger at det innebærer fare for at arbeidstakere kan falle igjennom.

Når det som fallsikring benyttes horisontale lister skal det være minst en knelist plassert midt mellom håndlist og golv eller fotlist.

Der det er fare for at gjenstander kan falle ned skal rekkverket ha fotlist som er minst 0,10 meter høy. På stillaser skal fotlist være minst 0,15 meter. På trestillaser med gulvhøyde mindre enn 8 meter skal fotlist være minst 0,1 meter. Fotlist skal ligge an mot gulvet. Annen tildekking skal benyttes når fotlist ikke gir tilstrekkelig vern

ØVRE ALDERSGRENSE I ARBEIDSMILJØLOVEN

Med endringene i Arbeidsmiljøloven 1. juli 2015 fikk arbeidstakere som hovedregel rett til å stå i jobb til fylte 72 år. Lavere øvre aldersgrense, men ikke under 70 år, kan fastsettes dersom grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og hvis arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenestetpensjonsordning. Arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrense med de tillitsvalgte.

Folketrygdloven begrenser retten til sykepenger ved fylte 67, mens det ikke ytes sykepenger etter fylte 70 år. Man kan allikevel få sykepenger fra arbeidsgiver dersom det finnes lokalavtale på dette

For mer info se Folketrygdloven og Arbeidsmiljøloven på lovdata.

32 ARBEIDSSKADEDØDSFALL I 2015

TOR-ERIK LUNDBERG

Kilde: www.arbeidstilsynet.no

Det er registrert 32 arbeidsskadedødsfall i landbasert arbeidsliv i 2015. Dette er markant færre enn foregående år. I perioden fra 2011 til 2014 er det i snitt registrert 46 arbeidsskadedødsfall per år.

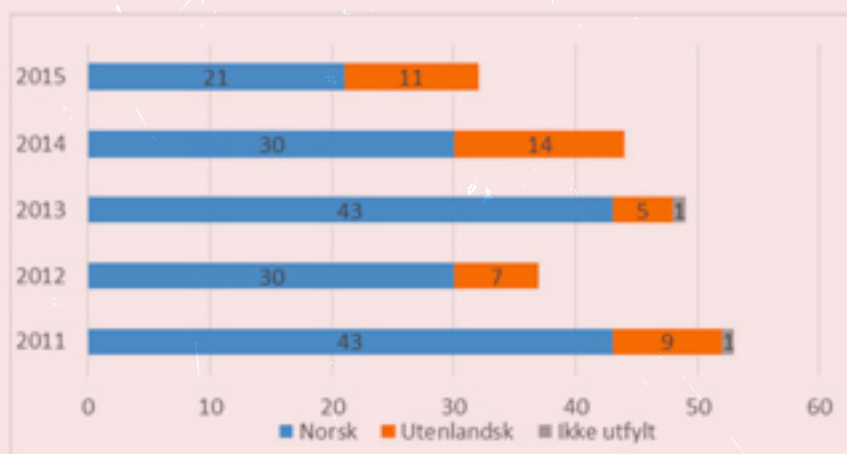
Blant de omkomne var det 30 menn og 2 kvinner. Det har ikke vært arbeidsulykker hvor flere personer omkom i 2015. De hyppigste ulykkestypene var klemt/fanget (8 omkomne), trafikkulykke (8) og støt/treff av gjenstand (6).

34 PROSENT HADDE UTENLANDSK STATSBOGERSKAP

Så mange som 11 av de omkomne (34 %) hadde utenlandsk statsborgerskap, hvorav 8 kom fra Øst-Europa, 1 fra Skandinavia og 2 fra Sør- og Vest-Europa. I fireårsperioden 2011–2014 hadde 20 % av de omkomne utenlandsk statsborgerskap, men også i 2014 var andelen på omtrent samme nivå som i 2015. De utenlandske hadde arbeidsgivere som tilhørte næringene transport og lagring (6 døde), bygg og anlegg (3 døde), bergverksdrift og utvinning (1 død) og varehandel, reparasjon av motorvogn (1 død).

Næring	Antall omkomne
Transport og lagring	9
Jordbruk, skogbruk og fiske	7
Bygge- og anleggsvirksomhet	6
Varehandel, reparasjon av motorvogner	3
Industri	2
Bergverksdrift og utvinning	1
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	1
Informasjon og kommunikasjon	1
Forretningsmessig tjenesteyting	1
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	1
Totalsum	32

*Antall arbeidsskadedødsfall i landbasert arbeidsliv i 2015 fordelt på arbeidsgivers næring.



*Arbeidsskadedødsfall fordelt på statsborgerskap 2011–2015.

MIDLERTIDIGE ANSETTELSE

 TOR-ERIK LUNDBERG

I juli 2015 kom endringene i Arbeidsmiljøloven som ga arbeidsgiver anledning til å ansette arbeidstakere midlertidig på generelt grunnlag i inntil 12 måneder. I følge AML kan man ansette midlertidig basert på maksimalt 15 % av de totalt ansatte (avrundet oppover), men med minst en arbeidstaker. Alle arbeidstakere i virksomheten regnes med. Både hel- og deltidsstillinger, og uavhengig om stillingen er faste eller midlertidige. Innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere holdes utenfor. Heller ikke arbeidstakere som er i permisjon skal tas med, men eventuelle vikarer for dem skal regnes med.

Eksempel 1

10 ansatte som jobber 50 % = 10 ansatte – 15 %
= 1,5 = 2 midlertidige = 20 % midlertidige ansatte

Eksempel 2

0 ansatte = 1 midlertidig = 100 % midlertidige ansatte

TRE OG FIREÅRSREGELEN

Vikarer og midlertidige ansatte regnes etter den nye loven (§ 14.9, f) som fast ansatt etter tre år som midlertidig ansatt i virksomheten. Dersom arbeidet er av midlertidig karakter (§ 14.9, a) gjelder fortsatt fireårsregelen.

OPPSIGELSE

De alminnelige reglene for oppsigelse og avskjed gjelder for den midlertidige ansatte i avtaleperioden.

Eksempel

En midlertidig ansatt blir ansatt til å utføre arbeidsoppgave «A» i en 12 måneders periode. Etter denne perioden blir vedkommende, eller en ny midlertidig, ansatt midlertidig for å utføre arbeidsoppgave «B». Dersom den midlertidig ansatte allikevel utfører arbeidsoppgave «A» når han skulle gjort arbeidsoppgave «B», så skal dette føre til at stillingen blir fast i den siste midlertidige stillingen. Dette dersom det ikke har vært en karantenetid på 12 måneder i mellomtiden.

KARANTENEBESTEMMELSER

Arbeidsgiver kan ikke la den ene midlertidige kontrakten avløse den andre om arbeidet er av samme art. Når man vurderer om arbeidet er av samme art, skal det tas utgangspunkt i hvilke arbeidsoppgaver som den tidligere midlertidige ansatte faktisk utførte. Karantenetiden her er på 12 måneder. Brudd på kvote og karantebestemmelsene vil gi den midlertidige retten til fast ansettelse. Uavhengig av treårsregelen.

DE TILLITSVALGTE

Grunnlaget for bruken av midlertidige ansettelser, omfanget, samt konsekvensen for arbeidsmiljøet skal arbeidsgiver drøfte med de tillitsvalgte minst en gang per år.

Fortsetter neste side 

ARBEIDSMILJØLOVEN

§ 14-9. MIDLERTIDIG ANSETTELSE

1 Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid,
- d) med deltaker i arbeidsmarkeds-tiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten,
- e) med idrettsutøvere, idretts-trenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten eller
- f) for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte, blant annet grunnlaget for og omfanget av slike

ansettelser, samt konsekvenser for arbeidsmiljøet.

2 Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om midlertidig ansettelse for praksisarbeid og om hvilke typer arbeidsmarkeds-tiltak som omfattes av første ledd bokstav d.

3 Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett.

Dersom tariffavtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe i virksomheten, kan arbeidsgiver på samme vilkår inngå midlertidig arbeidsavtale med andre arbeidstakere som skal utføre tilsvarende arbeid.

4 Arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet.

Dette gjelder likevel ikke deltaker i arbeidsmarkeds-tiltak som omfattes av andre ledd, jf. første ledd bokstav d. Varselet skal anses for å være gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er gitt. Bestemmelsen i fjerde punktum gir likevel ikke grunnlag for ansettelse utover tolv måneder ved ansettelse etter første ledd bokstav f.

5 Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. I avtaleperioden gjelder lovens regler om opphør av arbeidsforhold.

6 Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a eller i mer enn tre år etter første ledd bokstav b og f, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum¹ skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

7 Reglene i dette ledd gjelder ansettelser etter første ledd bokstav f for arbeidsoppgaver av samme art innenfor virksomheten.

Arbeidsgiver kan regne enheter med minst 50 ansatte som en egen virksomhet. Når en arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav f, ikke får videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp, starter en karanteneperiode på tolv måneder for arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren kan i karanteneperioden ikke foreta nye ansettelser som nevnt i første punktum.

§ 14-12. INNLEIE FRA VIRKSOMHET SOM HAR TIL FORMÅL Å DRIVE Utleie (BEMANNINGSFORETAK)

1 Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 første ledd bokstav a til e.

2 I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd. Virksomheten skal på forespørsel fra Arbeids-tilsynet fremlegge dokumentasjon på at den er bundet av tariffavtale og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.

3 Arbeidsgiver skal minst én gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første

og andre ledd, herunder praktiseringsen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.

4 Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 sjette ledd tilsvarende.

5 Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

AML § 14-12 a. Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak, AML § 14-12 b. Opplysningsplikt og innsynsrett ved leie av arbeidstaker fra bemanningsforetak AML § 14-12 c. Solidaransvar for innleier

SOSIAL DUMPING I ANLEGGSBRANSJEN

Skanska taper i konkurransen mot utenlandsk arbeidskraft og ser seg nødt til å si opp mellom 70 og 110 anleggsarbeidere skriver Fri Fagbevegelse.

Det dreier seg om anleggsdelen i Norge, der i dag rundt 650 er ansatt og over 100 har vært permittert siden starten av februar. Årsaken til oppsigelsene er lav ordreinngang.

Utenlandske underentreprenører blir mye brukt fordi bedriftene kan betale minstelønn og få kostnadene ned. Anleggsbransjen jobber stort sett for det offentlige, som gjør om oppdragene sine så de blir attraktive nettopp for selskaper som dette. De velger utenlandsk arbeidskraft fordi den er billig.

SENER MOT ARBEIDSMILJØKRIMINALITET I OSLO FINNER NETTVERK

Siden oppstart for vel ett år siden, har samarbeidet identifisert 4–5 nettverk som det arbeides videre med. Beløpssmessig dreier seg om minst 60 millioner kroner i ute holdt omsetning, ulovlig utbytte og urettmessig føring av fradrag.

- Vi jobber etterretningsbasert og innhenter store mengder data og informasjon som bearbeides videre. Vi kartlegger nettverk ved hjelp av pengestrømsanalyser og supplerer dette med informasjon som vi henter fra de ulike etatenes registre, samt fra åpne kilder sier Marhaug som er koordinator for A-krim i Oslo til arbeidstilsynet.no. På den måten ønsker vi å ramme det øverste og mest effektive leddet i kjeden: Bakmennene som trekker i trådene, og som profiterer på utnytting av arbeidskraft og annen ulovlig aktivitet.

I 2015 gjennomførte den tverretatlige satsingen fire store aksjoner og om lag 520 selskaper ble kontrollert. Innsatsen i 2016 skal ikke bli mindre.

- Hittil i år har de vært ute hos 65 virksomheter. En mulig ny trend er at visse grupperinger får kjøpt eller fått

utdelt ferdige "pakker" med ny identitet i form av pass, arbeidskontrakt og bankkonto.

Arbeidstilsynet stanset i løpet av aksjonene arbeidet på 25 byggeplasser, enten grunnet fare for liv og helse eller fordi virksomhetene ikke kan vise frem arbeidskontrakter, lønns slipper eller annen lovpålagt dokumentasjon. Skatteetaten og Oslo kemnerkontor avdekket rundt 240 millioner i inntekt og nesten 62 millioner i merverdiavgift.

A-krim består av Skatt øst, Arbeidstilsynet, NAV kontroll, Tolletaten, Kemneren i Oslo og Oslo politidistrikt.

SENER FOR ARBEIDSMILJØKRIMINALITET ÅPNER I TRONDHEIM

Etatene Arbeidstilsynet, NAV, politiet, Skatteetaten, Tolletaten og kemneren i Trondheim skal sammen jobbe for å koordinere og bekjempe arbeidslivskriminalitet i regionen.

Selv om senteret åpner i Trondheim og arbeidsmarkedet i Trondheim og omegn er hovedprioritet, vil også saker fra resten av Trøndelag være aktuelt å følge opp.

Hensikten med samarbeidet er å koordinere innsatsen slik at etatene sammen kan utnytte sine ressurser og virkemidler på en bedre måte. Målet er å redusere handlingsrommet til de kriminelle og sette de ute av stand til å fortsette sin virksomhet i arbeidslivet skriver arbeidstilsynet.no. Fra før finnes det tilsvarende samlokaliserte senter i Oslo, Bergen, Stavanger og Kristiansand.

MIDLERTIDIG ANSATTE UTGJØR NÅ 8,3 % AV ALLE ANSATTE

I første kvartal 2016 var det 205 000 midlertidig ansatte ifølge Arbeidskraftsundersøkelsen. Noe som er en økning på om lag 28 000 fra samme kvartal i fjor. De utgjorde 8,3 prosent av alle ansatte, opp med 1,1 prosentpoeng det siste året. Det meste av økningen siste år kom blant vikarer.

Innen helse- og sosialtjenester var økningen på 11 000, og andelen midlertidig ansatte i denne næringen kom dermed opp i 12,5 prosent. Omfanget av midlertidige ansettelser var ellers mest utbredt i overnattings- og serveringsvirksomhet med 13,7 prosent og i undervisning med 13,3 prosent i 1. kvartal 2016. I bygg og anleggsvirksomhet var den på 5,3 %.

DE 10 STØRSTE ENTREPRENØRENE I 2014

En oversikt på bygg.no viser de 100 største entreprenørene i landet, her er 10 av de. Tabellen viser omsetning i million kroner og antall ansatte.

NAVN	omsetning	Ansatte
Veidekke ASA	24 027,00	6287
Skanska Norge AS konsern	13 557,00	4077
AF Gruppen ASA	9 935,00	2797
NCC Construction AS	8 255,00	2348
Peab AS	4 971,00	1
HENT AS	4 466,13	528
Mesta konsern	4 129,00	1455
Kruse Smith AS	3 921,19	921
BackeGruppen	3 301,06	839
Betonmast	3 002,63	872

« **Målet er å redusere handlingsrommet til de kriminelle**

VARSLING

2016

30. AUGUST 2016, SCANDIC HOTEL - FORNEBU

Hold av tirsdag 30. august 2016!

I de senere årene har det skjedd store forandringer med overføring av alarmer.

Konferansen Varsling2016, som arrangeres på Scandic Hotell, Fornebu 30. august, har foredrag for deg som trenger å vite om heisalarmen du velger vil fungere neste år.

Og er du hundre prosent innerforstått med de kommende utfordringer, den nye europeiske standarden og hvilken vei teknologien går?

Møt opp den 30. august til en faglig innholdsrik dag.

PROGRAM & FOREDRAGSHOLDERE

Del 1:

Første del vil være en sesjon med våre key-note foredragsholdere Andrew Amery, sikkerhetssjef for London OL 2012 og Ole Petter Nyhaug, trendforsker.

Del 2:

Siste del av konferansedagen vil bli viet heis. Her får vi siste nytt om teknikk og forskrifter av Martin Granseth i Heisbransjens utdanningsenter, og Dag Thoresen i AddSecure forteller at veien til økt trygghet er digital.

Gå inn på våre nettsider og meld deg på i dag.
Seminaret er gratis og inkluderer lunsj. Vel møtt!

www.addsecure.no/varsling2016

Nettsiden oppdateres fortløpende med temaer og foredragsholdere.

FRA SJAKTA

Navn: Edmund Berget
Bosted: Lade i Trondheim
Alder: 36 år
Firma: Kone
Verv: Leder i HMF Trøndelag, Utenbysrep. for Trøndelag i HMF, Utenbysrep. Koneklubben og med-Redaktør i Heismontøren.

Jeg jobber til daglig på nymontasje i Kone Trondheim. Startet min karriere som lærling hos Thyssen i 99. For tiden er jeg ute i pappaperm og ser frem til å dra på ferie i sommer.

Hvorfor valgte du å bli heismontør?

Det var helt tilfeldig. Jeg var utplassert igjennom videregående og fikk i oppgave å legge opp en telelinje til ei sjakt. Det var ett par Thyssen-montører der som tipset meg om at det skulle startes opp en avdeling i Trondheim snart og de oppfordret meg til å søke. Ringte og maste på Thyssen hver uke.)



Hadde du kjennskap til faget fra før?

Absolutt ingenting. Hadde hørt noen rykter om at det var umulig å komme inn uten familie da.)

Hva skal til for at du trives i jobben?

Gode kolleger og at man kan få styre dagene sin selv. Bli gitt muligheten til å gjøre ett helt stykke arbeid som man kan være stolt av i ettertid. Det er stas å fortelle barna sine at; "Denne heisen har jeg montert."

Hva betyr fagforening for deg?

Det betyr samhold og styrke for meg. Jeg tror folk tar for gitt hva fagforeninger har utrettet her i landet. Jeg er utrolig takknemlig for hva de før meg har fått til og jeg kjenner at jeg vil prøve å bidra til det arbeidet videre.

Når ble du interessert i fagforeningsarbeid?

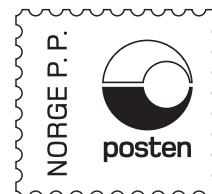
Så definitivt under streiken/lock-outen i 2004-2005. Det var utrolig lærerikt og det var noen fantastiske ildsjeler som drev den streiken her i Trondheim.

Hva bedriver du med når du ikke skrur heis?

Fagforeningsarbeid, har ett hus jeg pusser på, spiller litt fotball og brygger/drikker litt øl.

Hva engasjerer deg?

Sport, politikk og generelt urettferdighet.



Verv i Heismontørenes Fagforening per 05.06.16

VERV	PERIODE	NAVN	TLF	E-POST
Leder	16 - 18	Markus Hansen	469 13 040	leder@heis.no
Nestleder	15 - 17	Morten Sandaas	930 51 340	pemsand@online.no
Nestleder	15 - 17	Alexander Jordnes	959 82 334	alexuj@icloud.com
Sekretær	16 - 18	David Coron-Andersen	480 06 131	davidcoron@msn.com
Kasserer	15 - 17	Frank Sig Hansen	932 05 222	kasserer@heis.no
Studieleder	16 - 18	Per Arne J. Salo	918 53 408	per.arne.salo@heis.no
1. Styremedlem	15 - 17	Hans Petter Sandaas	959 86 180	hanspettersandaas@hotmail.com
2. Styremedlem	16 - 18	Stian Pedersen	959 08 344	stian.pedersen@otisklubben.no
3. Styremedlem	16 - 18	Kim Roger Simble	415 75 576	kim.simble@hotmail.com
4. Styremedlem	16 - 18	Tomas Kaumer	926 43 965	jo-rudsh@online.no
5. Styremedlem	16 - 18	Espen Milli	902 07 501	espen.milli@heis.no
6. Styremedlem	16 - 18	Rune Foshaug	951 91 562	rf@live.no
Lærlingrep.	16 - 18	Sofie Berntsen	482 42 098	soberntsen@gmail.com
1. Distriktsrep.	16 - 18	Vegard Olimstad	453 94 780	VegardOlimstad@hotmail.com
2. Distriktsrep.	16 - 18	Edmund Berget	930 45 646	edmund.berget@gmail.com
3. Distriktsrep.	16 - 18	Trond Stokkan	970 12 354	trondstokkan@gmail.com
4. Distriktsrep.	16 - 18	Tom Kristian Hetland	959 86 156	tohetlan@bbnett.no
Andre oppgaver				
Akkordkontrollør	15 - 17	Fritjof Johansson	915 88 420	fritjof1809@hotmail.com
HMS-ansvarlig	16 - 18	Morten Sandaas	930 51 340	pemsand@online.no
Lærlingansvarlig	16 - 18	Even Thorstad	951 91 570	even_thorstad@hotmail.com
Redaktor	16 - 18	Tor Erik Lundberg	951 91 560	redaksjonen@heis.no
Redaktor	16 - 18	Edmund Berget	930 45 646	edmund.berget@gmail.com
Kontrollkomitè	16 - 18	Dan Terje Rønning	905 77 667	danterje@gmail.com
Kontrollkomitè	15 - 17	Fritjof Johansson	915 88 420	fritjof1809@hotmail.com
Sekretær		Bjørn Tore Egeberg		bjorn.tore@heis.no
Landsstyrrerepresentant (vara)		Terje Skog	908 77 069	terje@elogitoo.no
Avdelinger				
Bergen	13 - 15	Steinar Johansen	480 34 229	stahlklubben@hotmail.com
Drammen	14 - 16	Niklas Ørmen	975 43 439	niklas_orm_1@hotmail.com
Hedmark/Oppland	13 - 15	Tom Kristian Hetland	959 86 156	tohetlan@bbnett.no
Agder	11 - 13	Tor Helge Reber	915 63 130	threber@frisurf.no
Møre og Romsdal	14 - 16	Erlend Andberg	911 51 662	erlend.a@hotmail.com
Troms	14 - 16	Jan Wahlgren	951 91 583	jab-wa@online.no
Nordland	15 - 17	Bjørn Magnus Aspevold	909 54 660	bm_aspevold@hotmail.com
Stavanger	13 - 15	Vegard Olimstad	453 94 780	VegardOlimstad@hotmail.com
Trondheim	15 - 17	Edmund Berget	930 45 646	edmund.berget@gmail.com
Vestfold/Telemark	14 - 16	Sondre Tjonneng	913 97 756	sondre.tjonneng@kone.com
Østfold	15 - 17	Frank Sig Hansen	932 05 222	frank.sig.hansen@hotmail.com
Klubber				
Otis (fung)	Hovedtill.	Thomas Skoglund	922 30 888	thomas.skoglund@otisklubben.no
Otis (perm)	Hovedtill.	Stian B. Pedersen	959 08 344	stian.pedersen@otisklubben.no
Euroheis	Oslo	Tommy Svendsen	913 93 497	tommy.svendsen@euroheis.no
Kone	Norge	David Coron-Andersen	415 75 576	davidcoron@msn.com
Reber Schindler	Hovedtill.	Alexander Jordnes	959 82 334	alexuj@icloud.com
Reber Schindler	Oslo	Morten Sandaas	930 51 340	pemsand@online.no
Stahl	Oslo	Espen Milli	902 07 501	espen.milli@heis.no
Stahl	Bergen	Steinar Johansen	480 34 229	stahlklubben@hotmail.com
Thyssen	Hovedtill.	Hans Petter Sandaas	959 86 180	hanspettersandaas@hotmail.com
Thyssen Bergen	Bergen	Kim Thomassen	959 86 266	kfthomassen@gmail.com
Ing Stein Knutsen	Bergen	Arild Lyngoy	974 29 130	arild_lyngoy@hotmail.com
Ribe	Oslo	Bjørn Vole-Gundersen	957 98 987	bjorn.ribeheis@gmail.com
Heis-Tek	Bergen	Terje Fjeldstad	966 25 389	
Heis1/ Orona	Tromsø	Hans Ottar Olsen	913 66 095	hans-ottar@heis1.no
Uniheis	Oslo	Patrick Simonsen	982 30 875	patrick@uniheis.no
Avdeling				
Oslo	Adresse		Telefaks	E-post
Bergen	Schweigaardsgt 34 f, 0191 Oslo		22 17 45 53	foreninga@heis.no
Stavanger	Kalfarv. 71, 5018 Bergen			bergen@heis.no
	Lagårdsvei 124, 4011 Stavanger			VegardOlimstad@hotmail.com