HEIS
NR2 MONTØREN 2018

Overenskomst for

Heisfaget

mellom NHO/Nelfo
og LO/EL og IT Forbundet
og Heismontørenes Fagforening

ELog IT Forbundet

nelfo

FAGFORENINGSBLAD

«Alle andre internasjonale heiskonsern som er etablert i Norge har undertegnet tariffavtale, men ikke Orona»

Foto: Christian Olstad

Innhold

Nr 2 - Juli 2018 Årgang 50

Ledern har ordet 4

Redaktøren 5

Klubber og avdelinger 6

Tema: Tariff

Tema: Tariff. 8

Massiv støtte fortariffavtale på ORONA. 10

Det er mange veier til rom, men der er flere omveier til tariff på ORONA 12

Liten i HLF 14

Javisst kan du ha en tariffavtale uten medlemskap i NHO 15

Tariffavtale helt uproblematisk på GM . 16

Samordnet oppgjør 17

Allmenngjøring 20

Tarifforhandlinger uten streikerett 22

Diverse

Landsråd 24

Årsmøte. 25

Politikk og arbeidsliv 26

1.mai 2016

Oslo 28

Vardø 29

Trondheim 30

Heisteknisk

Heisen på Plaza 31

PESSRAL. 32

HMS

Overtid. 36

Ramunas 37

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

ETTERTRYKK ANBEFALES NÅR KILDE ER ANGITT.
GRAFISK PRODUKSJON: 07 MEDIA. OPPLAG: 1200
REDAKSJONEN AVSLUTTET 22.05.2018
NESTE DEADLINE: 25. SEPTEMBER 2018

Leder´n har ordet

14.mai gikk de ansatte på Orona ut i streik. De krever tariffavtale, noe bedriften ikke vil gi dem. Ny mekling ble gjennomført 11.juni uten resultat. Når dette bladet gis ut er de mest sannsynlig fremdeles i streik. De streiker for tariffavtale, men krever også innleieavtale og en opplæringsplan for de som ikke har heismontørfagbrev.

De ansatte skulle opprinnelig ha streika i 2017, men bedriften lyktes med å innføre en husavtale – en avtaleform fagbevegelsen har kjempet imot i mange år. En husavtale er også kalt en "serviett-avtale", en avtale mellom de ansatte og bedriften kan lage kun for å tilfredsstille lovverket. Denne husavtalen som kun utgjør noen få sider, har selvfølgelig ingen AFP-pensjon, eller rettigheter for tillitsvalgte – det meste som står i en slik avtale er til fordel for bedriften. Det er deres verk, og setter arbeidsfolk opp mot hverandre. En husavtale betyr solidaritet med arbeidsgiver, ikke solidaritet med andre heismontører.

30.april 2018 løp husavtalen ut på dato, og mekling og påfølgende streik ble et faktum. Ledelsen på Orona har kjempet hardt mot den landsomfattende Heisoverenskomsten. Gjennom flere møter med de tillitsvalgte har de forsøkt å presse de til å inngå ny husavtale, men de tillitsvalgte på Orona har stått imot presset.

I meklingen 11.juni var Orona innstilt på å akseptere Heisoverenskomsten, men de ville ikke gi slipp på sin husavtale. Hva baktanken deres er, er umulig å si. De ville likestille avtalene, og attpåtil ville de ikke godkjenne Heisoverenskomsten før neste år. Det kunne vi selvfølgelig ikke godta.

De ansatte krever det samme som de andre bedriftene har, ikke noe mer, da skal de søren meg stå på krava også. Stemningen blant de streikende er god, kampmoralen er på topp, streikevaktene fungerer bra. Takk til hele foreninga som stiller opp der det trengs. Det er

slike kamper som dette vi virkelig trenger solidariteten på tvers av klubbene. Det varmer å se sånt samhold. De streikende tar kampen for en fortsatt seriøs heisbransje. For oss alle, med oss alle. Den kampen skal vi alle ta sammen med dem.

For flere år tilbake har selskapet Gunnar Myhre AS og HMF kanskje ikke hatt det beste forholdet til hverandre, på 90-tallet var det en del som skjedde. Men årene går og i 2016 ble de også kjøpt opp av Orona og endra navn til Myhre Heis AS. Det er nå flott å kunne meddele at vi har fått 10 medlemmer i HMF i Myhre. Kanskje vi får tariffavtale der også i år? Velkommen skal dere uansett være! Jeg vil også gratulerer GM Heis AS med tariffavtale!

Markus Hansen

REDAKSJONEN JUNI 2018

REDAKTØR: TOR-ERIK LUNDBERG I REDAKSJONEN: EDMUND BERGET, JOHNNY LEO JOHANSEN, MARTIN GRANSETH, CHRISTIAN OLSTAD, ODD JACOBSEN OG BJØRN-TORE EGEBERG FORSIDE: CHRISTIAN OLSTAD

Den første tariffavtalen i Norge ble opprettet allerede i 1873, og den første landsomfattende tariffavtalen ble inngått i jernindustrien i 1907. Landsdekkende tariffavtaler er like aktuelt i 2018 for å sikre arbeidstakere gode lønns og arbeidsvilkår. Dessuten er tariffavtaler helt grunnleggende og avgjørende for at det konkurreres på like vilkår, samt for å forebygge sosial dumping.

For over hundre år siden begynte tømmerfløterne ved Glomma å organisere seg for ikke å underby hverandre i lønn. I forhandlingene som fulgte kom ikke partene til enighet og det ble streik. Arbeidsgiverne hyret inn ufaglærte arbeidere som streikebryter. Arbeiderne ble kastet ut av arbeiderboligene og politiet patruljerte lensene. Historien har ikke forandret seg så mye. Selv om de streiket under andre forhold, så finnes det i dag mange paralleller.

Jovisst har vi det bra i Norge. 37,5 t arbeidsuke. Arbeidstidsordninger. Fem uker ferie. Pensjonsordninger. Alt dette og mye mer er velferdsordninger som er kjempet fram av fagbevegelsen gjennom mange år. Et samfunn uten for mange skjevheter og gode velferdsordninger. I hvertfall hvis vi sammenlignet oss med land hvor fagbevegelsen er svekket. Likevel har organisasjonsgraden sunket noe – fra 50,5 prosent i 2006 til 49 prosent i 2016 (1,2 millioner). Ifølge en rapport fra Fafo og AFI forklarer fire av ti som sier nei til organisering dette med at de får den samme lønnen uansett. Dette kalles gratispassasjerer.

Som mennesker kan vi være ulike basert på interesser og alder. Men en felles interesse har vi, og det er interessen for ordnede lønns og arbeidsvilkår. Fellesnevneren er medlemskap i en fagforening.

Tømmerfløterstreiken for hundre år siden varte forøvrig i to måneder og endte med et kompromiss der lønna ble satt opp. Les hele historien på lenseteater.no.

Redaksjonen ønsker alle en god sommer.

Tor-Erik, redaktør

Oslo Sommeren 1962. Tømmerfløting i Akerselva ved Brekkesaga. Bruket ble omtalt allerede første gang i 1619. Foto: Aage Storløkken

KONEKLUBBENS ÅRSMØTE OG MONTØRTREFF

EDMUND BERGET

ÅRSMØTE 2018

Allerede tidlig på morgenen før årsmøtet den 12. april startet det med ett ledendeavdelingsmontørmøte på Radisson Blue Airport Hotel Gardermoen. Dette er representanter fra alle avdelingene til Koneklubben rundt om i landet. Der var arbeidsmengde, behovet for lærlinger og vernetjenesten noen av temaene som ble tatt opp.

Da årsmøtet startet opp etter lunsj var vi rundt 150 personer samlet på Gardermoen i år. Dette må sies å være ett meget bra oppmøte. Etter konstitueringen hadde direktør Erik Johnson blitt invitert for å snakke litt om bedriftens planer for 2018. Som politisk/faglig tema på årsmøtet hadde klubben i år invitert Eystein Garberg fra EFT (Elektroarbeidernes Fagforening Trøndelag). Han gikk igjennom årets elendige samordna oppgjør og stemningen i salen var ikke til å ta feil av: Det var umulig å stemme ja til dette. Vi fikk også en innføring i hvor ødelagt pensjonen vi har er og hvor mye som egentlig måtte rettes opp i dette oppgjøret skulle vi bli fornøyde. Etter at regnskap/budsjett var godkjent og valg foretatt vendte nesen til ca. 100 av oss mot det store utland.

MONTØRTREFF 2018

Koneklubbens årlige montørtreff gikk i år like godt til KONE´s hjemland, Finland.

Hele fredag den 13 gikk med på faglig arbeid og diskusjoner om brødpolitikk. Vi hadde gruppeoppgaver for å stake ut kursen til klubben fremover. Viktige innspill for å få vite hvilke utfordringer vi har i dette langstrakte landet vi er spredt utover. Konklusjonen ble vell at vi ikke er arbeidsledige i klubben i den nærmeste fremtid. Vi hadde egentlig store planer om å besøke fabrikken til KONE og test-fasilitetene i en kalkgruve flere hundre meter under bakken. Men dette skulle vise seg å være vanskelig da vi som jobbet i KONE tydeligvis ikke var VIP nok. Så da ble utrykk som «Ett Kone» og «Brenne for å prestere» druknet i store mengder Lakka og Koskenkorva. Men de fleste satte pris på en fridag lørdag for å komme til hektene, før en god del av oss dro på Helsinki Beer Festival som tilfeldigvis gikk av stabelen denne helga. Helsinki vartet også opp med ett nydelig vær som gjorde at folk hygget seg fælt.
Kippis!

SOMMERTEMPEN PÅ REBERKLUBBEN

HOS OSS I SCHINDLER ER DET STOR AKTIVITET BÅDE I SJAKT OG I KLUBB.

TOR-ERIK LUNDBERG

ARBEIDSMENGDEN

Det ser ut til at de fleste avdelinger har mer enn nok arbeid. Oslo-avdelingen skiller seg ut med flere store anlegg som Campus Ås og Munchmuseet i Bjørvika. For å få flere hender har bedriften ansatt tre nye skolelærlinger fra høsten av. Hvorav to er i Oslo og en i Vestfold.

Klubben på sin side har formidlet at vi ønsker å ta inn langt flere lærlinger for å sørge for en jevn rekruttering til faget, da først og fremst gjennom lærlingordningen i henhold til Overenskomsten. I Molde har bedriften ansatt en elektriker som skal gå på styrt opplæring frem mot fagprøve. Samtidig har åtte ansatte som nærmer seg pensjonsalder sagt at de kommer til å takke for seg.

Vi ønsker de nyansatte velkommen til klubben og pensjonistene lykke til med pensjonisttilværelsen.

KLUBBEN ER PÅ I VARMEN

I klubben sentralt er det nok saker å ta av. Heldigvis bistår hovedstyrerepresentant Vidar Nordtvedt (Trondheim) mer i en periode for å avlaste AU. For det er høy aktivitet om dagen. Da ikke minst på grunn av streiken på Orona, hvor vi som klubb og en del av foreninga er engasjert. Det gode oppmøte på fanemarkeringa på Hamar, til tross for kort varsel, viser at dette engasjerer medlemmene i klubben.

Rebergutta tar en velfortjent hvil ved Mjøsas bredder etter å ha vist sin misnøye ved at Oronaklubben ikke får ta del i den landsomdekkende tariffavtalen til heis.

I sommervarmen holdes det også styr på pågående og hengende saker. Klubben har blant annet fått en protokoll på hvordan Overenskomsten skal tolkes i forhold til rotasjonsordningen offshore.

G-regulering av uførepensjon for de som ble uføre før 2016 er en pågående sak mellom klubb og bedrift. Avtalen om kjøregodtgjørelse ser også ut til å skape rom for tolkninger til tross for at den har vært praktisert i flere år. Det er godt å vite at vi skal få holde varmen også til vinteren, da det nå endelig er en avtale om noe så elementært som supertøy.

Lokale forhandlinger er i skrivende stund ikke påbegynt, men dato for møte er avtalt i løpet av juni. Kravene som ble vedtatt på Reberkonferansen i april informeres om på et klubbmøte nær deg.

Da gjenstår det bare å ønske alle en god sommer, og håpe på at fortsettelsen blir like varm og fin som den begynte.

TEMA: Tariff

I DETTE NUMMERET SKAL DET AV FORSTÅELIGE GRUNNER HANDLE OM TARIFF OG TARIFFAVTALER. JEG REGNER MED AT DE FLESTE AV VÅRE LESERE HAR FÅTT MED SEG AT ORONAKLUBBEN ER I STREIK FORDI DE KREVER TARIFFAVTALE, NÆRMERE BESTEMT HEISOVERENSKOMSTEN.

CHRISTIAN OLSTAD EDMUND BERGET

Når dette kommer på trykk har de kanskje seiret. Hvorfor vil ikke Orona Norway signere en tariffavtale? Det vil de kanskje aldri svare direkte på, men det er helt åpenbart for de fleste av oss.

Det handler om å benytte seg av ukvalifisert, innleid, utenlandsk arbeidskraft og full styringsrett på arbeidsplassen. Vi får se hvor lenge de klarer å stå i mot presset.

Men hva er en tariffavtale? Er det kun lønn? Nei, det er kun en «liten» del av en tariffavtale eller når det er snakk om tarifforhandlinger. En tariffavtale regulerer så mye mer. Det er tre typer tariffavtaler: Hovedavtaler, overenskomster (landsdekkende tariffavtaler) og særavtaler (lokale tariffavtaler).

HOVEDAVTALE

En tariffavtale i privat sektor inkluderer vanligvis en hovedavtale. Den er en mer overordnet avtale mellom hovedorganisasjonene. Med denne følger det en del rettigheter og plikter for begge parter. Et eksempel på en slik plikt kan være at bedriftene gir fra seg noe av sin styringsrett mot at arbeidstakerne har en fredsplikt mellom tariffoppgjørene. Den mest kjente er mellom LO og NHO som blir kalt «arbeidslivets grunnlov». Den ble signert første gang i 1935 og den blir fornyet hvert fjerde år. Hovedavtalen gjelder for alle arbeidstakere og bedrifter som har en tariffavtale med et forbund eller en bedrift som er tilknyttet LO/NHO. Hovedavtalen mellom LO-NHO består av tre deler A, B og C.

- Del A inneholder f.eks.: Organisasjonsrett, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål, konflikter, bestemmelser om tillitsvalgte, vernearbeid, permittering, lønnstrekk av fagforeningskontingent.
- Del B gjelder i utgangspunktet kun for industri- og håndverksbedrifter og omhandler samarbeid mellom de ansatte og bedriften som f.eks.: Bedriftsutvalg, arbeidsmiljøutvalg, konsern, kompetanseutvikling, infomøter.
- Del C inneholder en hel del tilleggsavtaler som f.eks.: Bedriftsutvikling, likestilling, teknologisk utvikling.

OVERENSKOMST

Deretter kommer overenskomstene som er inngått mellom et LO forbund og et av NHOs sine landsforeninger. Dette er avtaler som gjelder for en bestemt sektor og er landsomfattende. Heisoverenskomsten er en slik avtale. Dette er «gølvet» for faget/sektoren. Disse kan ikke være i strid med hovedavtalen. Innholdet i overenskomstene kan for eksempel være: Lønn, arbeidstid, vaktavtaler, innleiebestemmelser, lærlingebestemmelser, reisebestemmelser, ferie, AFP, osv.

Vi får se hvor lenge de klarer å stå i mot presset.

Orona ønsker ikke at de ansatte skal få ta del i den landsomfattende tariffavtalen. Her Erik Kristiansen (ved stolpen), Glenn Selvik (t.h.), Bjørn Ove Bertelsen og Angel David Gonzales Espina (bak) på vei inn til møte hos EL og IT Forbundet den 26. april i år. Hvor de på utsiden ble møtt av demonstrerende heismontører.

Overenskomstene forhandles hvert andre år og i år var det et slikt år, nemlig et hovedoppgjør. I motsetning til andre hovedoppgjør hadde vi ikke streikerett på vår overenskomst i år, dette på grunn av at det ble et samordnet oppgjør. I et samordnet tariffoppgjør fører LO felles forhandlinger på vegne av alle sine fagforbund med de ulike arbeidsgiverorganisasjonene. Om det førte noe som helst godt med seg i år gjenstår å se, da resultatet av den nye AFP´n ikke blir lagt frem før til neste år.

SÆRAVTALE

Så kommer vi til de lokale særavtalene. Dette er avtaler som forhandles lokalt i bedriftene og er avtalene man som arbeidstaker møter først. Avtalene kan ikke være dårligere eller i strid med hovedavtalen eller overenskomsten og de er mye mindre generelle. De inneholder helt spesifikke avtaler knyttet til arbeidsplassen og avhenger veldig av styrken til klubben/fagforeningen på plassen. Disse forhandles som regel hvert år og inneholder stort sett alltid lønnsjusteringer innenfor rammene som overenskomsten trekker opp.
En særavtale kan inneholde avtaler om: Lønn, mobiltelefon, biler, verktøy, arbeidstøy, verneutstyr, arbeidsforhold på bedriften, forsikringer, OTP/ITP, treningsavgift, osv.

VELFERDSSTATEN

Det er ingen tvil om at landsomfattende tariffavtaler har ført til den velferdsstaten vi har i Norge. De gode velferdsordningene og et stabilt arbeidsliv med gode vilkår skyldes fagbevegelsens innsats. Kampen for en sterk velferdsstat og et godt arbeidsliv fortsetter med full styrke. Vi i HMF gir oss aldri og Orona-klubben vil streike til de får en landsomfattende «meningsløst god» overenskomst.

Massiv støtte for tariffavtale på ORONA

TOR-ERIK LUNDBERG

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21

Fredag 25. mai ble bakgården i den gamle fabrikken til Nestle på Hamar fylt opp med folk og faner som ville vise sin støtte til de streikene på Orona. For det er her Orona Norway, som ikke ønsker å inngå tariffavtale med de ansatte, har sitt hovedkontor.

Vi telte mer enn 200 fremmøtte og 26 faner på denne varme maidagen, en markering som kan oppsummeres som svært vellykket.

Vi fikk høre appeller fra blant annet forbundsleder i EL og IT Forbundet Jan Olav Andersen, leder av LO Oslo Roy Pedersen og leder av HMF Markus Hansen.

IKKE UTEN TARIFFAVTALE

Sist men ikke minst holdt Nicklas Engseth fra Oronaklubben en appell og takket de fremmøtte for støtten til stor applaus fra tilskuerne.

Vi telte tilsammen 26 faner i Hamar denne dagen.

-Sammen er vi sterke og vi skal ha tariffavtale.

-Sammen er vi sterke og vi skal ha tariffavtale. Vi går ikke herifra uten tariffavtale, avsluttet han.

-Dette er de tøffeste gutta jeg vet om sa Markus Hansen i sin appell som en hyllest til de streikene Oronagutta.

RETTMESSIG KRAV

-Vi streiker for det mest grunnleggende og rettmessige kravet som det kan streikes for i dette landet sa forbundslederen Jan Olav Andersen.

-Retten til å få oppretta tariffavtale, retten til å få sine lønns og arbeidsvilkår regulert i en landsomfattende overenskomst og retten til medinnflytelse og forhandlinger i egen bedrift er alle rettigheter som anses som grunnleggende menneskerettigheter fastslått både i den europeiske menneskerettserklæringen og i ILO konvensjoner, tordnet Andersen.

-Det er ikke ofte vi er nødt til å streike for å få etablert tariffavtale. De fleste arbeidsgivere aksepterer at avtaler er en del av et velregulert og organisert arbeidsliv, men dessverre finnes det også arbeidsgivere med motsatt innstilling. Orona er en slik arbeidsgiver fortsatte han.

Nicklas Engseth fra Oronaklubben holder en appell og takket de fremmøtte for støtten til stor applaus fra tilskuerne.

Forbundsleder Jan Olav Andersen holder appell.

200 fremmøtte vil vise sin støtte.

DET ER MANGE VEIER TIL ROM, MEN DET ER FLERE OMVEIER TIL TARIFF PÅ ORONA

ET AV FLERE VIKTIGE SKREMSELSPUNKT FOR ORONA ER AT AFP IKKE ER VERDT NOEN TING - FORDI DET FORSVINNER SNART UANSETT. ORONA SIER ORDNINGEN UNDERFINANSIERES MED 13 MRD. HVERT ÅR BLANT ANNET.

CHRISTIAN OLSTAD
MARKUS HANSEN OG CHRISTIAN OLSTAD

Orona har noe rett. Men innbetalingene er jo løpende - for alle tar nemlig ikke ut AFP - så det er til enhver tid mange milliarder på bok.

AFP er jo verdens beste pensjonsordning som arbeidsfolk ikke skal betale for, men bedriftene og staten. AFP utgjør i dag ca. 20% ekstra pensjon!

LO er enige med NHO om rammene for å bli enige om en ny AFP-modell. Den nye opptjeningsmodellen vil fungere slik at man får AFP-ytelse i større samsvar med hvor lenge man har jobbet i en AFP-bedrift, hvor man for eksempel har opparbeidet full opptjening etter 40 år i en AFP-bedrift. I dag har vi 40mrd i pensjonsforpliktelser overfor de som har fått innvilget livslange ytelser. På sikt vil dette tilsvare 100mrd ettersom nye generasjoner vil treffe disse kravene. AFP-ordningen betaler ut ca. 2mrd og får inn om lag 6mrd, dermed bygger det seg opp fond i ordningen. Løpende inntekter skal finansiere løpende utgifter. Målet for LO, bedriftene og NHO å henholdsvis opprettholde kostnadene og ytelsene. Skal vi tro Roger Bjørnstad fra LO.

AFP er jo verdens beste pensjonsordning som arbeidsfolk ikke skal betale for, men bedriftene og staten.

Prisen for AFP
Bedriften må betale 2,5 % av årslønna i AFP-premie.

Eksempel
Årslønn på 500k = 12500kr i premie for bedriften.

Eksempel regnestykke på Orona
AFP= 12500kr (årlig pr. snute) x 34 montører
AFP = 425.000kr som bedriften må ut med

SPONSER

Nå ryktes det at Orona årlig sponser fotballklubben HamKam med 500.000 kr, uten at vi vet beløpet med sikkerhet. Da skulle det vel være gode muligheter for å sponse arbeiderne sine med en verdig pensjonstilværelse også?

Vi har forsøkt å komme i kontakt med HamKam for å få innsikt i hva de blir sponset med av Orona årlig på femte, kanskje syvende året? Men de ville ikke svare på hva Orona sponset de med, og vi fikk beskjed om at vi var helt på bærtur da vi konfornterte de med ryktet på kr 500.000. HamKam var for øvrig veldig fornøyde med sponsen og samarbeidet.
Og det er fint og bra at man støtter lokallag osv.

Forhandlingskoordinator i Orona, Erik Kristiansen viser hånden til demonstrantene på youngstorget 26. april

FAGFORENINGSKNUSING HOS LAKSEGIGANT.

Norsk Nærings- og Nytelses-middelarbeiderforbund (NNN) mener at laksegiganten Sekkingstad driver med fagforeningsknusing.

Før jul i 2012 ble selskapet Norse Production opprettet. Sekkingstad sa opp alle sine ansatte og overførte produksjonsutstyret til det nye selskapet for å sno seg rundt like-behandlingsprinsippet i vikarbyrå-direktivet. Men det var til liten nytte da tariffavtalen ble allmenngjort og det ble ulovlig å betale under tarifflønn.

Konflikten ved Sekkingstad fortsatte da Norse Production i fjor nektet å inngå tariffavtale. Det endte med fire ukers streik i Norse Production som endte med at bedriften inngikk en tariffavtale.

Den 6. april gikk Norse konkurs og virksomheten er blitt overført til det nye selskapet Sund Laksepakkeri. De har overtatt driften i lokalene til laksegiganten Sekkingstad på Sotra utenfor Bergen etter konkursen.

Sund Laksepakkeri har begynt å ansette nye folk, men ingen av de fagorganiserte ved bedriften har fått jobb i det nye selskapet skriver frifagbevegelse.no.

LITEN I HLF

ORONA LEDELSEN PÅSTÅR AT DET ER UMULIG FOR DEM, SOM EN SÅ LITEN BEDRIFT Å VÆRE MEDLEM AV HLF. DA DE IKKE VIL FÅ NOEN REEL INNFLYTELSE. DE VIL RETT OG SLETT BLI SPIST OPP SOM EN «LITEN BEDRIFT».

CHRISTIAN OLSTAD

Vi forhørte oss med UNIHEIS ved Jørn Apeland om hvordan en liten bedrift som de opplever å delta i et organisert arbeidsliv. Han ville ikke blande seg eller UNIHEIS inn i saken om Orona, men mye tyder på at de ikke har noe problemer med medlemskap i HLF. Med sine 5 montører kvalifiseres de til å være en liten bedrift? Som har vært medlem siden 2009.

Vi tok videre en prat med Svein Kjærnet, daglig leder av HLF. Han hadde hjemmekontor og ble avbrutt av noen (organiserte?) handverkere. Ble bedt om å ringe opp om ti minutter. Før vi la på presiserte han at HLF, en bransjeforening for heisleverandører var en demokratisk organisasjon.

Da er det lov å spørre seg, er Orona en liten bedrift i den norske sammenhengen? Vil de bli spist opp av «de fire store», eller leveres det flere anlegg med Oronalogo enn Thyssen-logo for tiden? En tid hvor alle bedrifter ser ut til å ha mye å gjøre…

Kjærnet er på tråden igjen, han hopper rett inn der vi slapp med spørsmålet om hvorvidt små bedrifter blir spist av de store i HLF?
-Vi er en demokratisk Organisasjon som ivaretar våre medlemmers interesser, sier han. Følger opp med at vi burde ta en prat med medlemmene, UNIHEIS for eksempel - for å høre hva de synes om situasjonen som en liten bedrift i en bransjeforening for heisleverandører. Kjærnet kan ikke svare for medlemma.

Så dere ønsker Orona velkomne inn i HLF?
-Orona er hjertelig velkomne til å søke, men de må som alle andre ha formalitetene på plass.

Og med formalitetene mener du?
-Faglig ansvarlig og DSB-godkjenning, også må de bruke faglærte heismontører da.

Helt til slutt, er Orona en liten bedrift?
-Vil vel si det er en mellomstor bedrift.

Vil de bli spist opp av de fire store?

JAVISST KAN DU HA TARIFFAVTALE UTEN MEDLEMSKAP I NHO

ORONA-KAMPEN ER I FYR OG FLAMME, FACEBOOKTRÅDENE GÅR VIRALT OG BESKYLDNINGENE ER MANGE.

PRIVAT CHRISTIAN OLSTAD

Vi har spurt Bjørn Eggen, styreformann i Euroheis, tidligere mangeårig klubbformann i KONE og aktiv i foreningen noen kjappe spørsmål i den forbindelse.

Hvordan stiller du deg til spørsmålet om bedriftsuavhengige tariffavtaler, kontra såkalt husavtale som Orona praktiserer?

- Euroheis har valgt å ha tariffavtale fordi vi mener det er bra for den enkelte ansatte, og bidrar til ordnede forhold i bransjen, noe bedriften og samfunnet nyter godt av. Uten en tariff-avtale kunne vi spart direkte og indirekte kostnader. I tillegg kunne vi drevet virksomheten uten en del begrensninger, som åpenbart ville gitt oss konkurransemessige fordeler. Det er trist at noen må ty til snarveier for å lykkes i konkurranser.

Erik Kristiansen går hardt ut mot HMF i nevnte tråder, og mener at HMF kategorisk boikotter bedrifter som ikke er medlem av NHO. Euroheis er ikke medlem av NHO, føler dere noen form for boikott fra HMF som påstått av Erik Kristiansen?

-Vet at HMF boikottet Statens anlegg på 80-tallet, det var den gang Erik Kristiansen tilsynelatende var veldig opptatt av arbeidsfolks ved og vel. Noen annen boikott har jeg ikke hørt om, og i hvert fall ikke merket.

Oppfatter du at «Røde» Erik Kristiansen (ref. wikipedia) handler mot egen vinning, enten som tidligere sekretær i HMF, tidligere tillitsvalgt, heiskonsulent eller som forhandlingskoordinator (fagforeningsknuser red. anm.) i Orona, om han så må være litt «blåblå» på veien?

-La saken få oppmerksomhet, ikke han som alltid har ønsket det.

«...det er bra for den enkelte ansatte, og bidrar til ordnede forhold i bransjen, noe bedriften og samfunnet nyter godt av»

Det var helt uproblematisk for de ansatte på GM-heis å få tariffavtale

TARIFFAVTALE HELT UPROBLEMATISK PÅ GM HEIS

FORENINGA HADDE KNAPT RUKKET Å REGISTRERE DE NYINNMELDTE FØR LEDELSEN VED GM HEIS SIGNERTE DEN LANDSDEKKENDE TARIFFAVTALEN FOR HEIS. DET ER HELT UPROBLEMATISK MED TARIFFAVTALE OG AFP SVARE GM HEIS.

GM HEIS TOR-ERIK LUNDBERG

Mens de ansatte i heisbedriften Orona må ty til streik for kravet om tariffavtale, var det langt lettere for de ansatte i GM Heis.

Vi har spurt daglig leder i GM Heis, Arne Grøndalen, om hvorfor de valgte å la de ansatte ta del i den landsdekkende tariffavtalen for heis.
-Vi i GM Heis har hele tiden vært opptatt av de ansattes egne ønsker og signaler vedrørende bedriftens avtaler og tilknytninger. Vi har siden oppstart på de fleste områder fulgt de andre heisbedriftenes avtaler, men med noen egne variasjoner etter ønske fra egne ansatte. Etter hvert som bedriften har vokst, ble det naturlig for oss å tilknytte oss fagforeningen med tilhørende tariffavtale.

Hvilke fordeler ser dere som bedrift ved å ta del i den tariffavtalen som største parten av bransjen jobber under?
-Som heisleverandør ser vi positivt på å nå formelt være en del av det standardiserte avtaleverket som tariffavtalen representerer, hvilket nå gjør oss synlig sidestilte med bransjens generelle normer, uten at det oppstår noen usikkerhet vedrørende dette.

Synes dere som bedrift at AFP er en dyr pris å betale for tariffavtale, eller er denne goden til de ansatte verdt prisen?
-Vi mener AFP er en viktig gode for de ansatte, da særlig med tanke på dagens nye pensjonsreformer. GM Heis besluttet å tilknytte seg AFP allerede i 2015, så AFP er ingen konsekvens for oss som følge av Tariffavtalen.

Er det uproblematisk for dere å ta del i den landsdekkende tariffavtalen uten å være medlem av Heisleverandørenes landsforening?
-Helt uproblematisk, svarer Grøndalen

SAMORDNET OPPGJØR

I URAVSTEMNINGEN SVARTE 76,6 PROSENT AV LOS MEDLEMMER JA TIL FORHANDLINGSRESULTATET. 21 PROSENT STEMTE NEI. DELTAKELSEN I URAVSTEMNINGEN BLE PÅ 53,7 PROSENT.

SCANPIX BJØRN TORE EGEBERG JOHNNY LEO JOHANSEN

I El og IT Forbundet var deltakelsen på 54 prosent, av nesten 20 500 stemmeberettigede medlemmer. 55 prosent stemte ja, mens 43 prosent stemte nei. 2 prosent stemte blankt. Blant Fellesforbundets medlemmer var reise-, kost- og losji-bestemmelsene viktig. Her stemte 86,82 prosent av de som avga stemmer ja til forslaget, 10,01 prosent stemte nei.

Antall blanke/forkastede stemmer var 3,17 prosent. Totalt deltok 67,87 prosent av de stemmeberettigede i uravstemningen om Industrioverenskomsten. LO ledelsen så ut til å være fornøyd med resultatet, det var også NHO.

HVA VAR INNHOLDET I FORHANDLINGSRESULTATET?

Oppgjøret var for første gang på ti år et samordnet oppgjør. Ved samordnet oppgjør lå det til rette for å sette makt til kravene. LO hadde meldt plassfratredelse for 175.000 av sine medlemmer, mens YS har varslet plassoppsigelse av i overkant av 28.000 medlemmer. LO og NHO forhandlet for nesten 130 overenskomster i privat sektor

Etter forhandlingsresultatet gikk flere ut for å anbefale å stemme nei til årets resultat. Oslo og Omegn Bussarbeiderforening trodde sjansen for nei-flertall var større nå enn for to år siden da de også anbefalte nei. HMF anbefalte også å stemme nei.

MAGERT RESULTAT

LO prioriterte pensjon ved oppgjørene i 2014 og 2016. Begge ganger med magert resultat. Det ble satt

43% i EL og IT stemte nei!

NHO sjefen Kristin Skogen Lund kommer ut av heisen sammen med LO leder Hans-Christian Gabrielsen.

ned utvalg som skulle utrede mulige forbedringer i tjenestepensjonen. Denne gangen var det merkbar utålmodighet etter å få til noe mer enn en ny utredning. Og LO skulle forhandle sjøl, og ikke sende inn Fellesforbundet som front i forbundsvise forhandlinger.
Ved å bruke LO familiens samla styrke, skulle følgende oppnås:

- Større rettferdighet i AFP-ordningene, ved at hullene tettes
- Tjenestepensjon med opptjening fra første krone fra man er 13år
- Sikre at arbeidsgiverne dekker reise, kost og losji til alle arbeidere som sendes på oppdrag
- Økt kjøpekraft til alle

Så hvordan gikk det?

AFP

Avtalefestet pensjon ble framforhandlet i 1988. Hensikten var å gi slitne arbeidere mulighet til en verdig avgang fra arbeidslivet. Etter hvert ble ordningen så god at fra 62 år kunne du gå av med samme alderspensjon livet ut som de som jobba til 67. Ordningen ble ødelagt av Roar Flåthen, Jens Stoltenberg og Bjarne Håkon Hansen ved tariffoppgjøret i 2008.

Bokstavene AFP bestod, men nå ble det mye mindre til de som gikk av ved 62 år, mens plutselig de som jobba lenger enn 67 år, også mange uorganiserte kontorister, også skulle ha AFP.

Og sistnevnte skulle ha mest. Dagens LO-ledelse synes omlegginga var bra i all hovedsak. Derfor var det ikke noe krav i år om å skrote ordninga for å få tilbake en AFP som var rettferdig for slitne arbeidere som trengte pensjon før de var 65.

Landsråd i HMF var på sin side meget kritisk til forhandlingsresultatet, og oppfordret medlemmene til å stemme NEI.

Hullene i AFP-ordninga er et begrep. Kravet fra LO var altså å tette hullene. Problemet er at du mister AFP hvis du ikke er reell arbeidstaker i en bedrift i privat AFP den dagen du fyller 62 og de siste månedene før.

Det finnes mange eksempler på at folk mister AFP pga sykdom (vente på sykehusbehandling), bedriften nedlagt eller at du skifter til jobb i kommunen etter fylte 55 år. Videre ville LO ha inn et tillegg som vil gi 62- og 63-årige pensjonister litt mer. Vel å merke litt. Ikke noe i nærheten av den gamle AFP-avtalen.

Hvorfor stilte ikke LO bedre krav? Politikere og NHO er veldig bekymra over at mange pensjonerer seg når de ikke orker mer, eller, enda verre, blir uføre. De tror at dette er noe folk velger. At de heller vil spille golf enn å jobbe, som Jan Tore Sanner sa det. De tror feilen i systemet er at det ikke lønner seg å jobbe. Vi kan jo spørre dem som har gått av tidlig om de har merka at det ikke lønner seg å jobbe.
Det er jo bare tull.
Men denne arbeidslinja, som de kaller det, betyr at de stadig tror at pensjoner og uføretrygd må bli lavere, for at det skal lønne seg å jobbe. Pensjonerte heismontører har nok fortsatt penger til mat. Men for pensjonsister fra lavtlønnsyrker begynner pensjonisttilværelsen å bli veldig knapp, sånn som pensjonssystemet har blitt.

HVA LIGGER I RESULTATET

Hva skjer med hullene i AFP-avtalen? Det settes ned et utvalg (bombe!). Men lyspunktet er at det er bestemt at man beholder AFP-retten med inntil 2 års sykefravær forut for 62-årsdagen. Det blir også lettere å beholde AFP-retten hvis bedriften går konk rett før du fyller 62.

Utvalget skal vurdere omfordeling blant AFP-pensjonistene.

Men forutsetningen er at arbeidsgiverne ikke skal betale mer til AFP-ordningen enn i dag. Så det betyr at forbedret AFP for noen må føre til mindre AFP for andre. Det er å frykte at utvalget vil foreslå en ordning som blir langt mer komplisert enn i dag.

JA-argumentet for mange, er at det er innført et slitertillegg. Slitertillegget er ikke knyttet til AFP, men etableres som en egen ordning. De som får slitertillegg er de som slutter ved 62 år (maks 0,25 G), 63 år (maks 0,17 G) og 64 år (maks 0,09 G).

Altså klart mer enn NULL, men ikke særlig mye. Tillegget utbetales fram til fylte 80 år. Arbeidsgiverne slipper billig her også. De skal betale inn en liten premie fram til 2023. Deretter slutter de å betale.

Hva som så skjer når pengene i ordningen er brukt opp, står det ingen ting om. Hele ordningen er basert på en drøm om at det alltid vil være høy rente på investerte penger, slik at rentene på fondet kan finansiere slitertillegget.

Hvilket fond? Fondet kommer fra sluttvederlagsordningen. Pengene har ikke blitt brukt til formålet (folk som mister jobben etter fylte 50 år), sannsynligvis pga dårlig informasjon om ordningen.

Nå har i tillegg regjeringa innført skatt og NAV-samordning slik at sluttvederlaget i sin helhet vil gå til staten. Det er et lyspunkt at pengene i sluttvederlagsfondet tross alt brukes til noe fornuftig. De kunne jo blitt tilbakebetalt til bedriftene. Men det er dumt at sluttvederlagsordningen nå forsvinner for godt. Om den griske regjeringa må gå av, og få sluttvederlag i bøtter og spann, kan NAV-regler og skatteregler for et sluttvederlag til arbeidsfolk bli fornuftig igjen. Men da er pengene borte, og et nytt fond må bygges fra 0. Det kan bli mer enn vanskelig å få tilbake en ordning med sluttvederlag.

Så lenge LO tror at det ikke lønner seg nok å jobbe, kan vi ikke vente at det blir stilt krav fra den kanten, som det går an å anbefale.

TALL FRA FRIFAGBEVEGELSE :

I El og IT Forbundet var deltakelsen på 54 prosent, av nesten 20 500 stemmeberettigede medlemmer. 55 prosent stemte ja, mens 43 prosent stemte nei. 2 prosent stemte blankt.
I Handel og Kontor var valgdeltakelsen på 44 prosent – en øking på 10 prosentpoeng fra forrige uravstemning. Hele 90 prosent stemte ja.
I Norsk Transportarbeiderforbund var det 50 prosent av de nesten 7000 medlemmene som stemte.
67 prosent av dem stemte ja, mens 30 prosent stemte nei. 3 prosent stemte blankt.

Alle bransjer har stemt ja, men tallet varierer fra 53 prosent for Schenker-overenskomsten til 86 prosent for Speditøroverenskomsten.

I Norsk Sjømannsforbund var deltakelsen på 46 prosent, av de omtrent 1900 stemmeberettigede. 52 prosent stemte ja, mens 36 prosent stemte nei. 12 prosent stemte blankt.
I Norsk Arbeidsmandsforbund var det 58 prosent deltakelse. Hele 84 prosent av disse medlemmene stemte ja, og 11 prosent stemte nei. 5 prosent av stemmene var blanke.
I Fagforbundet var deltakelsen på 39 prosent. Av disse stemte 79 prosent ja, mens 20 prosent stemte nei. 3 prosent stemte blankt.

Etter det Fontene kjenner til er det også et ja-flertall i Fellesorganisasjonen (FO): 94 prosent stemte for det framforhandla resultatet. Oppslutningen var litt under 30 prosent. FO har 600 medlemmer ansatt i NHO-bedrifter, som arbeider innen privat barnevern, privat rusomsorg og private boliger for utviklingshemmede.

ALLMENNGJØRING

ALLMENNGJØRINGSLOVEN BLE TIL I NORGE 4. JUNI 1993 OG TREDDE I KRAFT 1.JANUAR 1994. DETTE BLE INNFØRT I FORBINDELSE MED NORGES INNTOG I EØS I 1994, UT FRA BEKYMRING OM EFFEKTENE DEN PÅFØLGENDE ARBEIDSINNVANDRINGEN VILLE HA PÅ DET NORSKE ARBEIDSMARKEDET.

TOR-ERIK LUNDBERG ODD JACOBSEN

MINSTELØNN

Minstelønn er noe vi i de nordiske landene ikke har praktisert, da vi har fastsatt lønnsnivået fritt gjennom en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I de aller fleste europeiske land bestemmer politikere eller myndigheter hva arbeidere minst burde ha krav på i lønn. Grunnen til at vi ikke har noen myndighetsbestemt generell minstelønn i Norge er at fagbevegelsen, trepartsamarbeidet og tariffavtalene har stått trygt. Tariffavtaler og kollektive avtaler har bredt om seg og stort sett fungert godt for alle parter, også for de som er uorganiserte.

BEKJEMPE SOSIAL DUMPING

Som sagt er det ikke noen generell minstelønn i Norge, selv om det nå i enkelte, kriminelt belastede bransjer, er innført minstelønn i Allmenngjøringsloven. Formålet er å hindre at utenlandsk arbeidskraft får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge. Dette ved å sikre utenlandske arbeidere like lønns- og arbeidsbetingelser som de norske, samt hindre konkurransevridning som kunne være til ulempe for det norske arbeidsmarkedet som beskrevet i Allmenngjøringslovens §1. Med andre ord, for å stanse sosial dumping.

ALLMENNGJØRINGSLOVEN

De delene som direkte berører heisbransjen, gjelder for byggfag og elektro, om minstelønn som kan brukes ved bortsetting av riving av heiser. Det er viktig å kunne allmenngjøringslovens §11 og §6, regler som pålegger arbeidsgivere å kontrollere og gir tillitsvalgte rett til uhindret å få tilgang til opplysninger, som sikrer

Illustrasjosfoto, her fra Bjørvika i Oslo. Bygg og elektro er blant bransjene hvor tariffavtalene er allmengjort.

Minstelønn er noe vi i de nordiske landene ikke har praktisert

innsyn i om påse-plikten følges av de som bruker underentreprenører, innleie eller midlertidige ansatte.

PÅSEPLIKTEN

Påseplikten (tidligere het det solidaransvar), er som det sies, at bedrifter som bruker underentreprenører, innleie eller midlertidige ansatte, plikter å påse at disse har lovlige kontrakter, godkjente HMS-kort, like lønns-og arbeidsvilkår som andre ansatte ved tariffbundne bedrifter der det utføres likt arbeid, at de følger bedriftens internkontroll og HMS- rutiner, samt fremlegger lønnslipper og timesedler. Allmenngjøringsloven krever også informasjonsplikt og innsynsrett. Det kreves samarbeid mellom bedriftsledelse, tillitsvalgte og verneombud om allmenngjøringsloven skal følges. Det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for at de allmenngjorte vilkårene følges, men i denne forbindelse har også andre aktører plikter og rettigheter.

HVORDAN SKAL DETTE FUNGERE?

I følge Arbeidstilsynet er det den som engasjerer, bestiller et arbeid, en tjeneste fra en leverandør, entreprenør eller underleverandør som har informasjonsplikt om disse bestemmelsene. Hovedleverandøren skal påse at de allmenngjorte vilkårene følges av underleverandører og underentreprenører. Tillitsvalgte i hovedleverandørens virksomhet kan begjære innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkårene til ansatte som utfører arbeid innenfor områder med allmenngjorte tariffavtaler. Reglene kommer ikke til anvendelse dersom arbeidstaker samlet sett er omfattet av gunstigere lønns- og arbeidsvilkår i henhold til avtale, eller etter de lover som gjelder i det landet de kommer fra. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at disse reglene overholdes. Ved brudd på reglene kan Arbeidstilsynet gi virksomheten pålegg, tvangsmulkt, stanse arbeidet eller anmelde forholdet til politiet.

DE 9 BRANSJENE SOM I DAG HAR ALLMENNGJORT MINSTELØNN ER:

Bygg, Renhold, Overnatting, servering og catering, Skips- og verftsindustrien, Jordbruk og gartnerier, Fiskeindustribedrifter, Elektro, Godstransport på vei, Persontransport med turbil.

Det kreves samarbeid mellom bedriftsledelse, tillitsvalgte og verneombud om allmenngjøringsloven skal følges

TARIFFORHANDLINGER UTEN STREIKERETT

LOS REPRESENTANTSKAP HADDE VEDTATT AT ÅRET TARIFFOPPGJØR SKULLE GJENNOMFØRES SOM ET SAMORDNET TARIFFOPPGJØR MED FORBUNDSVISE TILPASNINGER MEN DA UTEN STREIKERETT PÅ SISTNEVNTE. FORHANDLINGENE MELLOM HMF OG HLF FOREGIKK MANDAG 19. MARS OG TIRSDAG 20. MARS.

TOR-ERIK LUNDBERG

FORBUNDSVISE TILPASNINGER

Med årets beskjedne krav møtte HMFs forhandlingsutvalg opp til forhandlinger med motparten Heisleverandørenes landsforening (HLF). Kravene som ble stilt fra HMF var krav som de fleste store bedriftene allerede har i sine lokalavtaler. Intensjonen var å få disse avtalene inn i Overenskomsten for heisfaget slik at det blir mest mulig like vilkår for alle som har tariffavtale.

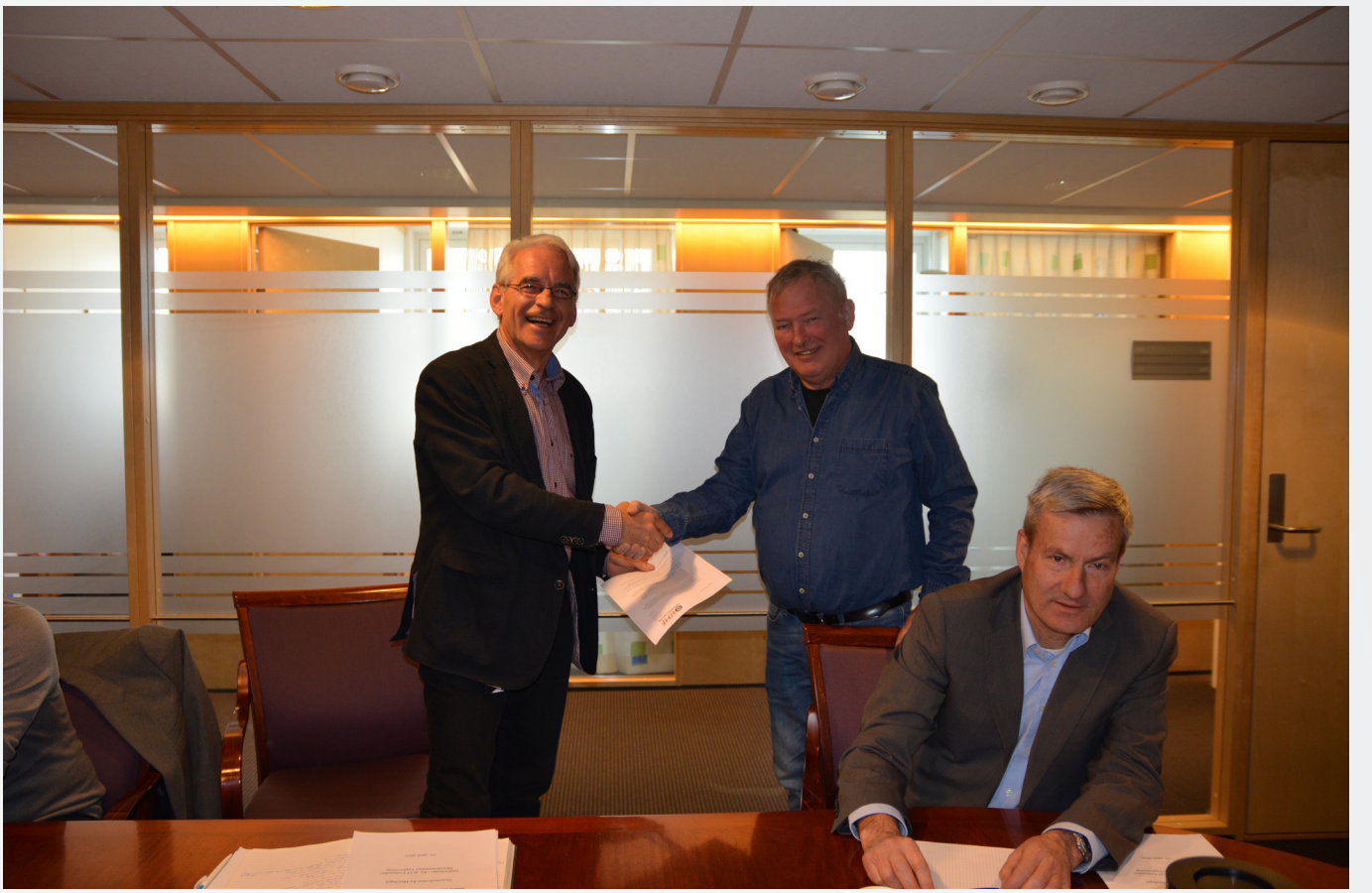
HLF som ikke selv hadde noen krav i årets oppgjør, avviste alle kravene til HMF. Krav som uansett ikke ville påføre bedriftene større utgifter da de fleste krav allerede var på plass i lokale avtaler. Selv ikke kravet om at lovpålagt FSE kurs skal avholdes i regi av bransjens eget utdanningssenter (HBU) kom det til enighet om. Se alle HMF sine krav på www.heis.no

KOSTNADSFRIE KRAV

- Vi gikk inn i årets oppgjør med et håp om at arbeidsgiverne vil se nytten av å ha like lønns- og arbeidsvilkår på de tarifferte bedriftene. Derfor stilte vi også krav som de tarifferte bedriftene allerede hadde fra før, uten at det skulle koste noe ekstra for dem, sier Markus Hansen, leder av Heismontørenes Fagforening.

Videre forteller han at kravene ble stilt i et forsøk på å få en mer ryddig bransje, hvor eksempelvis alle kunne ha fri julaften med lønn, eller lønn når man har ventetid på bedriften.

Forhandlingsutvalget fra 2016



Kjærnet (HLF) og Aasarmoen (EL og IT) under forhandlingene i 2016

Dette for å løfte de som ennå ikke har heisoverenskomsten som for eksempel Orona. HLF ville ikke bidra til å gjøre overenskomsten rikere i innhold, heller motsatt, fortsetter Hansen.

- Det er synd at arbeidsgiverne våre ikke ønsker å gjøre de gode avtalene vi har lokalt til å også gjelde andre bedrifter som ikke har like gode avtaler. Da kunne vi løfta deres lønns- og arbeidsvilkår også. Det kan nesten virke som om arbeidsgiverne våre ønsker å gi de andre en konkurransefordel med å slippe å betale for julaften og nyttårsaften, det er jo noe merkelig, sier Hansen.

Ett av kravene HMF stilte var å benytte bransjens utdanningssenter, HBU, som hovedsted når man skal avholde det årlige FSE-kurset, eventuelt i regi av HBU hvis kurset kjøres andre steder i Norge.

-Dette ville ikke HLF ta inn i overenskomsten fordi de ville ha den nødvendige fleksibiliteten og ville ikke knytte seg til en leverandør, sier Hansen. Grunnen til at HMF stilte dette kravet var nettopp for å sikre at FSE kurs blir holdt på senteret vårt, som HLF paradoksalt eier 50 %, det er ganske utrolig sier Markus. Nelfo/HLF har utviklet egne nettbaserte kurs for å sikre at heismontørene får kurset årlig, men om det ligger noen andre motiver bak dette vites ikke.

Kravene ble stilt i et forsøk på å få en mer ryddig bransje

LANDSRÅD

DEN 16. OG 17. APRIL VAR DET DUKET FOR LANDSRÅD I HEISMONTØRENES FAGFORENING. HER MØTES TILLITSVALGTE FRA FORENINGEN OG KLUBBER OVER HELE LANDET

TOR-ERIK LUNDBERG

DAGSORDEN

På dagsorden sto blant annet kampen for tariffavtale på Orona, tariffoppgjøret mellom LO og NHO, foreningas strategi og alenearbeid. Dette i tillegg til faste saker som regnskap, budsjett og bevilgninger som skal til behandling på årsmøte i foreninga.

ENGASJEMENT

Kampen for tariffavtale på Orona engasjerer medlemmene og deltakerne på Landsråd, og det ble en god diskusjon. Frustrasjonen var også stor over LOs fordeling av "smuler" i årets hovedoppgjør mellom LO og NHO, hvor vi egentlig ikke fikk noen ting. Det ble vedtatt en uttalelse fra Landsråd med en anbefaling om å stemme nei i uravstemningen.

ALENEJOBBING

Presset for å jobbe alene øker mange steder i landet i takt med arbeidsmengden og krav til inntjening.

Noe som ble nøye diskutert, og argumentene for to i sjakta var mange. Det største argumentet er sikkerheten, og da særlig ved bruk av fallsele så er det et ufravikelig krav om å være to på anlegget. Selv om vi har mange hjelpemidler så er det mye tungt arbeid. Gjentagende arbeidsoppgaver vil føre til slitasjeskader og økt sykefravær. En avgjørende faktor for å ha et godt psykosialt arbeidsmiljøet, økt trivsel og forebygging av sykefravær er nettopp to på anlegg.

I Overenskomsten §10 står det; "Det kan ikke pålegges en montør å arbeide alene på et anlegg når det er uforsvarlig av sikkerhetsmessig hensyn". Likelydende tekster finnes både i enkelte klubbers lokalavtaler og i Arbeidsmiljøloven.

§10 Det kan ikke pålegges en montør å arbeide alene

Ungdommen på talerstolen på Landsråd. Elias fra KONE.

ÅRSMØTE

ÅRSMØTET I HEISMONTØRENES FAGFORENING BLE AVHOLDT DEN 2. MAI PÅ GRORUD SAMFUNNSHUS MED VIDEOOVERFØRING TIL TRONDHEIM, FREDRIKSTAD, BERGEN, STAVANGER OG AGDER.

CHRISTIAN OLSTAD TOR-ERIK LUNDBERG

BERETNINGEN

I beretningen la Markus Hansen, leder av foreningen, frem at det var kritiske forhold i byggebransjen og at det var på tide å forby bemanningsselskap i Oslofjordsområdet. HMF har deltatt aktivt ved å delta i to politiske streiker mot bemanningsbransjen. I året som har vært ble nettsiden velgheisbedrift.no opprettet. En nettside som skal hjelpe heiseiere om å velge seriøse heisbedrifter. Tariffoppgjøret 2018 var et samordna oppgjør med forbundsvise tilpasningsforhandlinger. Forhandlingene mot våre arbeidsgivere, HLF, endte med ingen ting.

ORONA

Markus orienterte om organiseringa og tariffkampen på Orona. Det ble oppfordra til engasjement fra alle klubber som har tariffavtale. Klubben på Orona bekrefta at de var klare for streik dersom det måtte til for å få ta del i den landsdekkende tariffavtalen. Det ble vedtatt på årsmøtet at vi gir vår fulle støtte til kampen for tariffavtale.

JUBILANTER

Thomas Skoglund, Otis, har i år 25 års medlemskap i HMF. Blant jubilanter med 40 års medlemskap finner vi Knut Kaumer, Johan Molander, Jan Ludvig Olsen, Helge Reber, Alf Andersen, Steinar Antonsen, Ivar Kvæven, Sveinung Kalvik. Thomas Skoglund og Knut Kaumer fikk nål, diplom og blomster på møtet. De øvrige har allerede fått tilsendt, eller vil få.

VALG

Markus Hansen tok gjenvalg, og fortsetter sitt gode arbeid for foreningas 900 medlemmer for to nye år. For andre verv i foreningen, se baksiden av bladet.

Markus Hansen tok gjenvalg, og fortsetter sitt gode arbeid for foreningas 900 medlemmer

Panelet f.v: Sekretæren, lederen og nestelederene i HMF.

STRAMMER INN OVENFOR BEMANNINGSBYRÅENE

SAMMEN MED ANDRE FAGFORENINGER BØD VI OPP TIL POLITISK STREIK MOT BEMANNINGSBRANSJEN BÅDE DEN 15. NOVEMBER 2017 OG DEN 6. MARS I ÅR. MANDAG DEN 4. JUNI SKAL STORTINGET ENDRE RAMMEBETINGELSENE FOR BEMANNINGSBRANSJEN.

ALEXANDER UDNES JORDNES TOR-ERIK LUNDBERG

Det blir nok ikke noe forbud, men likevel må bemanningsbransjen belage seg på en tøffere tid fremover skriver frifagbevegelse. Opposisjonen på Stortinget fikk drahjelp fra Kristelig folkeparti for å få et flertall for endringer som skal begrense bemanningsbransjen.

• Bare fagforeninger med såkalt innstillingsrett kan gi dispensasjon fra arbeidsmiljøloven når det gjelder innleie, og godkjenne at arbeidsgiver leier inn arbeidskraft når det ikke er et reelt behov for vikariat. Fagforeninger med denne retten er organisert i et forbund med minst 10000 medlemmer.

• Det blir ikke lenger lov for bemanningsbyråene å ha «fast ansatte uten lønn mellom oppdrag». Det vil si at byråene i framtida må betale fast ansatte lønn også i periodene de ikke er leid ut.

• Bemanningsbyråene får ikke lenger lov til å «gjennomsnittsberegne deltidsstillinger». Det vil si at de ikke kan gi deltidsansatte fullt arbeid i kortere perioder og ikke noe arbeid i andre

Fra den politiske streiken mot bemanningsbransjen.

STABILITET FOR ARBEIDSTAKERNE OG DERES FAMILIER

– Vi ønsker mest mulig stabilitet og forutsigbarhet for arbeidstakerne og deres familier, sier Steinar Reiten, KrFs stortingsrepresentant, som har fulgt denne saken, til frifagbevegelse.no.

KrF sitter ikke i arbeids- og sosialkomitéen, så når saken kommer til Stortinget blir komitéflertallet som består av regjeringspartiene i flere saker, et mindre tall.

Kilde frifagbevegelse.no

Stemte for Acer

LO ER SKUFFET OVER AT ARBEIDERPARTIETS STORTINGSGRUPPE TROSSET GRUNNPLANET OG STEMTE FOR EUS TREDJE ENERGIMARKEDSPAKKE OG GÅR INN FOR ENERGIBYRÅET ACER.

JOHNNY LEO JOHANSEN

Rødt har kommet med et forslag i Stortinget : «Stortinget ber regjeringen avholde en rådgivende folkeavstemning om Norge skal slutte seg til EUs energibyrå Acer. Saken utsettes i påvente av resultatet fra folkeavstemningen.»

SPLITTET

Det er et splittet Arbeiderparti når det gjelder energipakken. Tidligere nestleder Trond Giske i Arbeiderpartiet, er nå tilbake på Stortinget og er imot. Giske valgte å lytte til frustrasjonen ved at partiet går sammen med regjeringen og har tatt parti med fagbevegelsen og grasrota.

Arbeiderpartiets stortingsgruppe sa ja til at Norge skal slutte seg til EUs tredje energimarkedspakke og energibyrået Acer.

Det skjedde med én eller to stemmers margin, ifølge NTB.

KRAFTPAKKER

EUs «energimarkedspakker» er et sett med lover og regler som skal gjelde energimarkedene i EU. Disse er gjennom gjennom EØS-avtalen aktuelle for Norge. Norge er derved en del av energimarkedet i EU gjennom rørledninger for gass og kabler for strøm.

BEKYMRING

Det er bekymring om opprettholdelse om selvråderetten, kraftindustrien frykter manglende innvirkning på strømprisene og at det vil kunne slå negativt ut for bransjen. Og videre vil kunne føre til arbeidsledighet. Landene som slutter seg til Acer overfører nasjonalt ansvar til EU-byrået.

Den første «pakken» kom i 1996, den andre kom i 2003 og den tredje ble vedtatt i 2009. Acer er en del av den tredje pakken.

Partiet Rødt mener derved at det finnes motstandere av EUs tredje energimarkedspakke og energibyrået Acer i alle partier og foreslår folkeavstemning om saken.

Kilde: NRK

MED HMF PÅ 1. MAI FEIRING I HOVEDSTADEN

DET VAR GOD STEMNING DA HMF INVITERTE MEDLEMMER TIL 1. MAI FROKOST I OSLO.

TOR-ERIK LUNDBERG

Tradisjon tro sto Byggband for musikken, mens Davido tryllet for de minste. Etterpå var det samling på Youngstorget bak fana under parolen «Ja til folkestyre og rettferdig handel – nei til EØS og TISA».

FOLK TROSSET VÆRET

Til tross for at det var meldt dårlig vær dukket både solen og folket opp. LO i Oslo kunne meddele at det i år var tilsammen 8300 personer i årets tog. Dette er en liten nedgang fra i fjor da det var 9200 personer med etter en kraftig mobilisering i forbindelse med stortingsvalget.

PAROLER OG TALER

Årets hovedparole på 1. mai var «Fellesskap fungerer – Stopp velferdsprofitørene». Hovedtaler i var byrådsleder Raymond Johansen, LO-leder Hans Christian Gabrielsen og leder av For Velferdsstaten, Linn Herning.

VIRKE OG NHO ØNSKER TYNNERE OG FÆRRE TARIFFAVTALER

LO i Oslo, som er arrangør av 1. maifeiringen i hovedstaden, hadde «Bekjemp høyrepolitikk - Stopp angrepene fra KS, Spekter, Virke og NHO» som en av årets paroler.

I den utdypende paroleteksten sto det «Virke og NHO ønsker tynnere og færre tariffavtaler som undergraver landsomfattende tariffavtaler og dermed organisering».

Direktør for forhandlinger og politikk i Virke, Inger Lise Blyverket, mente denne parolen var langt over mål. Blekket er ennå ikke tørt på en stor landsomfattende tariffavtale som brukes som bransjenorm i hele den norske varehandelen sier hun til frifagbevegelse.no.

AVVISER KRITIKKEN

– Våre paroler er laget før tariffoppgjøret, og er basert på uttalelser og standpunkter som NHO og Virke har hatt over tid. Det er ikke en kommentar til oppgjøret med Handel og Kontor. Vi vedtok dette på representantskapsmøte i slutten av februar, sier Roy Pedersen til frifagbevegelse.no.

Han viser til at både NHO og Virke har hatt flere utspill eksempelvis om at de ønsker lokale tariffavtaler i den enkelte virksomhet.

– Når de ønsker seg det, så ønsker de at de landsomfattende avtalene skal bety mindre. Og dersom det skjer, så svekkes organiseringen. Skal de tillitsvalgte forhandle lokalt, så svekker det de landsomfattende tariffavtalene, sier Pedersen.

Fremmøtte medlemmer fra HMF samlet seg bak fana på Youngstorget i Oslo.

1.MAI I VARDØ

I 2017 VAR DET FOR FØRSTE GANG PÅ RUNDT 15 ÅR AT DET BLE ARRANGERT 1. MAI TOG I VARDØ OG KYSTOPPRØR.

JOHNNY LEO JOHANSEN

Grunnen var at fiskeriminister Per Sandberg (FRP) ville si opp leveringsplikten som sikrer at fisk blir levert til lokale mottak i distriktene.

Rundt 250 personer møtte opp og det ble holdt flere folkemøter. Fiskeriminister Per Sandberg (Frp) tok retrett
– Av hensyn til fiskerinæringens behov for forutsigbarhet har regjeringen kommet til at det er riktig å trekke meldingen om pliktsystemet for torsketråler.

I år 2018 har Nordtinget som med blant annet humor og teater jobber for at mer makt skal ligge i distriktet i nord, benyttet dagen til å dra til Oslo og markere der.

Så det var ikke noe 1. mai tog i Vardø i år. Men en liten gjeng i Vardø benyttet dagen til å møtes på stranden, sette opp Nordtingflagget, grille og strandrydde.

HVORFOR FEIRER VI 1. MAI?

TOR-ERIK LUNDBERG

1. mai er mer enn bare en fridag. Det er også en symbolsk dag for rettigheter vi som arbeidere tar for gitt i dag. Slik som 8 timers dagen.

Kanskje overaskende for noen ble arbeidernes internasjonale kampdag innført etter forslag fra de fagorganiserte i USA og markert første gang i 1890, også i Norge.

Bakteppet var det samme som den var i Europa og i Norge på 1800-tallet. Inntog av fabrikker og arbeidere uten rettsvern. Det var helt normalt å jobbe 10-16-timers dager under helsefarlige forhold. Arbeiderne hadde dårlig kår og dårlig rettsstilling. Det var ikke uvanlig å bli syk, skadet eller dø av arbeidet.

Arbeiderne organiserte seg for å bli sterkere i møtet med arbeidsgivere, og på 1880-tallet hadde de blitt sterke nok til å erklære 8-timersdagen. Like mye lønn, men mye kortere arbeidsdag. Ikke overraskende fikk de ikke arbeidsgiverne med seg på kravet.

Datoen ble innført som fridag i Norge under krigen av Quisling 23. april 1942, da som «arbeidets dag» etter tysk forbilde. Tyskland hadde skapt denne fridagen for å ta 1. mai vekk fra sosialister og radikale, og den var i så måte et ledd i deres plan for å knuse fagforeningsbevegelsen. Vedtaket ble opphevet etter frigjøringen i 1945, men dagen ble gjeninnført som Arbeidernes dag av Stortinget i 1947. Kilde VG/Wikipedia.

1.MAI I TRONDHEIM

I ÅR DELTOK 10 PERSONER FRA HMF TRONDHEIM I 1. MAITOGET I TRONDHEIM. STEMNINGEN VAR GOD OG DET VAR RUNDT 3000 PERSONER SOM DELTOK I TOGET IFØLGE JOHN PEDER DENSTAD, LEDEREN AV LO TRONDHEIM.

EDMUND BERGET

Etterpå var det folkemøte på Katedralskolens gårdsplass. Hovedtaler var Jane B. Sæthre, forbundsleder i Norsk Jernbaneforbund. Appellanter var Marit Heldal, høgskolelektor Dronning Mauds Minne og Maika Øien Dalen, Trondheim Framlag. John-Peder Denstad, leder av LO iTrondheim, var møteleder.

Til slutt var det sosial omgang med bespisning og drikke for oss utsultede demonstranter.

Heismontørene var på plass i Trondheim 1. mai.

PAROLE FOR DAGEN

1. For frihet, likhet og et folkestyrt sosialistisk Norge

HOVED PAROLER

2. Bekjemp antisemittisme og islam-hat
3. Rød-grønt uten Venstre
4. Erna: 111.000 arbeidsløse krever investeringer – ikke kutt
5. 2/3 pensjon av lønn fra 62 år
6. Nei til profitt på velferdstjenester.
7. Ut av EØS - nei til sosial dumping
8. Ta arbeidsmiljøloven tilbake
9. Offentlig arbeidsformidling – forby dagens bemanningsbyrå
10. Fellesskapsløsninger fremfor skattekutt
11. Reverser levealdersjustering, alleårsregel og indeksering
12. Forhandlingsbrudd = streik
13. Kortere arbeidstid – start innføringen av 6-timers¬dagen
14. Forsvar offentlig tjenestepensjon
15. Lovfest retten til heltidsstillinger
16. Likelønn nå!
17. Bevar søndag som felles fridag
18. Re kommunaliser kollektivtrafikk, renholdsverk, kino og havn
19. Reverser Jernbanereformen
20. Utenlands ferjer uten sosial dumping
21. Stopp EUs veipakke
22. Start omstilling fra olje til grønn industri
23. Redd byens havn - Ingen boliger på Brattøra og Nyhavna
24. La unge asylsøkere bli
25. Anerkjenn Palestina

HEISENE PÅ PLAZA

OTIS HAR FÅTT I OPPDRAG Å SKIFTE UT HEISENE PÅ OSLO PLAZA. PLAZA SOM STO FERDIG I 1989 ER MED SINE 117 METER OG 37 ETASJER NORGES HØYESTE. HOTELLET BLE OFFISIELT ÅPNET AV KONG OLAV V DEN 14. MARS 1990.

ILJA HENDEL TOR-ERIK LUNDBERG

Alle som har vært innom hovedstaden har nok sett hotellet som ligger sentralt til i sentrum rett ved jernbanestasjonen Oslo S. Selv om selve bygget er oppført i betong, har den en karakteristisk fasade i speilglass. De øverste etasjene er avfaset med bratt skråtak på én side mot et skarpt møne.

Bygget har en utenpåliggende heiser i glass som fører opp til bevertningssted på toppen. En lavblokk i tre etasjer inneholder inngangsparti, lobby, restauranter og konferansesaler.

Det blir et spennende prosjekt som redaksjonen ønsker å følge nærmere opp når arbeidet påbegynnes.

Heisene i det 117 meter høye bygget skal nå byttes ut.

PESSRAL

NOEN ORD SOM JEG IKKE TROR AT SÅ MANGE I HEISBRANSJEN HAR ET FORHOLD TIL, MEN SOM DUKKER OPP TIL STADIGHET OG I NOEN KRETSER HAR BLITT ET «HYPE» ORD.

MARTIN GRANSETH, MARTIN GRANSETH MAYR, CAN-OPEN WIKI

PESSRAL er et slikt begrep, og jeg skal prøve å forklare litt enkelt hva det er og koble det sammen med noen andre begreper som SIL og PLe. For orden skyld så står PESSRAL, SIL og PLe for:

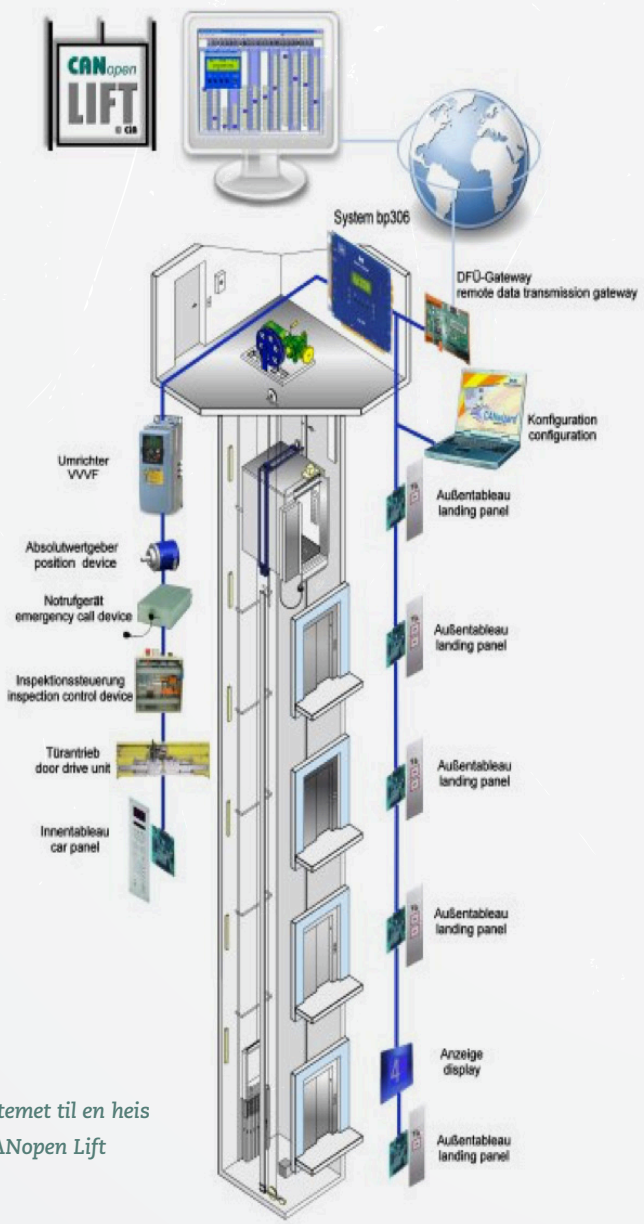
PESSRAL - *Programmable Electronic Systems in Safety Related Applications for Lifts*
SIL - *Safety Integrity Level*
PL – *Performance Level* – og e som pleier å stå på slutten (PLe) er nivå med en inndeling fra a-e

HEISTILPASSET VERSJON

PESSRAL er en heistilpasset versjon av Pes (programmable electronic system) eller også omtalt som PESS (Programmable electronic safety system). Enkelt fortalt handler dette om hvordan man kan erstatte fysiske

HVILKET REGELVERK

- PESS – NEK IEC 61508
- PESSRAL – ISO 22201
- SIL – NEK EN 62061
- PL - NS-EN ISO 13849-1



Bussystemet til en heis med CANopen Lift

sikkerhetssystemer med elektroniske løsninger. Mens Pes (som omtalt i IEC61508) i hovedsak handler om hvordan man skal risikovurdere løsningene, har også PESSRAL en del krav og løsninger i sin modell. Det har vært en del kritikk av denne løsningen, men for oss som jobber med utstyret og ikke designer det skal ikke det ha noe å si.

ISO STANDARD

ISO 22201-1 definerer hvordan man designer et PESSRAL system. ISO standard er en standard som brukes stort sett over hele verden. ISO 22201 er i hovedsak basert på prinsippene satt i IEC 61508, og sikkerhetsnivået definert i EN 81 standardene.
I all hovedsak handler PESSRAL om å beskrive metode for å ivareta sikkerhetsnivået når man gjør en risikovurdering og bruker elektroniske løsninger istedenfor mer tradisjonelle mekaniske løsninger.

NÅR MØTER VI PESSRAL?

Grunnen til at det er viktig å bruke litt tid på PESSRAL er fordi funksjoner hvor man erstatter tradisjonelle sikkerhetsløsninger med elektroniske løsninger har sneket seg inn i heisene vår i mange år, og at vi finner løsninger som er avhengig av PESSRAL på stort sett alle nye heiser som leveres i dag. På HBU har det vært et tema på kurs gjennom Styringsteknikk 2 siden høsten 2015.

OVERVÅKER SIKKERHETSSYSTEMET

Et eksempel på en løsning hvor PESSRAL brukes er et heissystem vi har hos oss på senteret hvor det verken er kontaktorer til motoren eller bremsene, men en overvåkning og sikkerhetssystem som ivaretar den beskyttelsen som var årsaken til at vi skulle ha en kobling med dobbelt brudd.

Zetadyn 4 - Kontaktorfri frekvens og bremsesystem

5.9.2.5.2 MOTORER DREVET DIREKTE FRA VEKSEL- ELLER LIKESTRØMSNETT VED HJELP AV KONTAKTORER

- Strømtilførselen skal brytes av to uavhengige kontaktorer der kontaktene ligger i serie i tilførselskretsen.
- Hvis én av disse kontaktorene ikke har åpnet hovedkontaktene når heisen står i ro, skal gjenstart
- forhindres senest ved første endring av kjøreretning.
- En statusfeil i denne overvåkingsfunksjonen skal ha samme resultat.

NS-EN 81-20

GRUNNLAGET ENDRET SEG

Det vi finner på mange systemer, og som vi har hatt i mange år er at man kun har hatt et enkelt brudd med kontaktor mellom heismaskin og frekvensomformer. En overvåkning som har håndtert den sikkerhetsreserven som brudd nummer to skulle ivareta. Hvis vi tenker oss om så har vel grunnlaget endret seg når vi begynte å bruke frekvensomformere. Der det på en og tohastighetsmotorer lå strøm mot kontaktorene så ville motoren gå hvis kontaktorene ikke slapp. Men med en frekvensomformer så regulerer den om det kommer spenning på fasene eller ikke. Vi trenger da heller ikke kontaktorer for å snu retningen for det håndterer også omformeren internt. Så om vi lar frekvensomformeren håndtere det ene sikkerhetsbruddet kan vi redusere antall kontaktorer til en.

Andre systemer hvor vi møter elektroniske løsninger som styrer sikkerheten finner vi ofte i forbindelse med lastovervåkning, hastighetsovervåkning og posisjonsovervåkning.

SIKKERHETSNIVÅ OG RISIKOVURDERING

Hvis vi bruker elektroniske løsninger så skal ikke det gå utover sikkerheten til heisen. Det krever at vi følger de reglene som PESSRAL og velger en løsning som er riktig for det sikkerhetsnivået vi trenger. I vedlegg A i både NS-EN 81-20 og i NS-EN 81-1 +A3 er det en liste over elektriske sikkerhetsinnretninger og minste SIL. For heis er SIL-nivået fra 1 til 3, hvor 1 er det laveste nivået og 3 er det høyeste nivået.

På samme utstyr kan det også være vi finner merket PL, dette er ikke noe som er brukt ved heiser, men kan bli brukt på maskinkomponenter og derfor vil vi ofte finne både PL merket og SIL. PL merkes med verdiene PLa -> PLe, hvor PLe omtrent har det samme sikkerhetsnivået som SIL3.

EKSEMPLER PÅ SIL

- Grensebryter SIL 1
- Kontroll av lagret stilling for gruvestige SIL1
- Deteksjon av overhastighet SIL 2
- Bryter på elektrisk nødbetjening SIL 3
- Stoppinnretning ved maskinen SIL 3

Når det ble vurdert hvilket SIL nivå som kreves går man gjennom 4 deler. *Man går gjennom hyppigheten av farlig eksponering, sannsynlighet for forekomst av en farlig hendelse og sannsynlighet for å unngå eller begrense skadene hvor* hvert område gir en poengsum mellom 1 og 5. Denne summen sammenligner man med Konsekvensen hvis det går galt og så finner man hvilken SIL som kreves for løsningen.

På områder som ikke medfarer store skader eller død ender man da ofte opp med SIL 1, eller SIL 2 hvis det kan bli skader, mens SIL 3 får man i de tilfellene hvor konsekvensene blir død eller alvorlige skader. Hvis man ser på grensebryter som krever SIL 1 er det fordi konsekvensen av å bevege seg forbi grensebryteren ikke er alvorlig fordi man har en buffer som skal stoppe heisen når den kommer til bunn eller toppen av sjakten. Hvis stoppknappen som har SIL 3 ikke virker er den mulige konsekvensen langt større.

HVILKEN SIKKERHET FÅR MAN MED Å BRUKE UTSTYR MED SIL 1/2/3?

Når man har funnet ut hvilket sikkerhetsnivå komponentene trenger må man sette sammen og et system med riktig SIL. I en ideell verden skulle man ønske at en farlig situasjon aldri oppstår, men i den virkelige verden er man klar over at ting kan gå galt. Man ønsker å

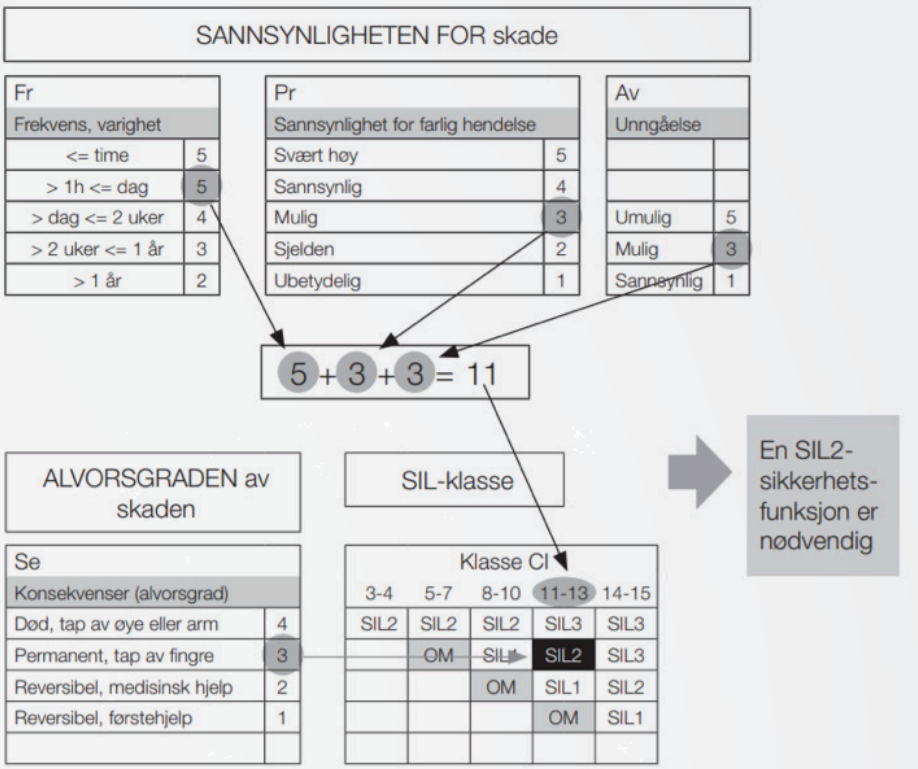
Eksempel på bremseovervåker fra Mayr med PLe og SIL 3

redusere sannsynligheten for at en farlig situasjon oppstår ved å se på gjennomsnittlig sannsynligheten for svikt PFH (probability of dangerous failures) per time.

Ingen av løsningen garanterer at det ikke vil gå galt, men man har vurdert det slik at SIL 3, dvs en løsning hvor det er mindre enn 1: 10 000 000 sjanse per time for at det skal gå galt, er godt nok til å gi sikkerhet når resultatet av at det går galt er død.

HVORDAN KAN VI JOBBE MED ELEKTRONISK SIKKERHETSUTSTYR SOM FØLGER PESSRAL?

I utgangspunktet er det greit, følg de instrukser for vedlikehold og testing som står i FDV instruksjonene og ting skal være greit. Antagelig får man også relativt gode tilbakemeldinger hvis noe går galt med en av komponentene. Hvis en av komponentene svikter så må man bytte med samme komponent. Dette fordi at alle komponentene som settes sammen til en sikkerhetsfunksjon er de som får SIL-verdi. Hvis man bytter ut en komponent med en som ikke er eksakt lik (merke og produkt) så forsvinner den gamle klassifiseringen.



Eksempel på risikovurdering for å finne riktig SIL

SIL	Sannsynligheten av farlige feil per time (1/t) (PFH_d)
SIL 1	≥ 10^-6 opp til < 10^-5
SIL 2	≥ 10^-7 opp til < 10^-6
SIL 3	≥ 10^-8 opp til < 10^-7

Nå er det allikevel slik at mange heiser lever et langt liv. Det er ikke sikkert at man får tak i reservedeler 20 år etter at heisen ble solgt. I slike må bedriften du jobber for å ta en vurdering av om man kan bytte ut det ødelagte systemet med et nytt som tilfredsstiller sikkerhetskravene minst like godt som det eksisterende. Det kan i mange tilfeller være krevende og kreve mye kunnskap om systemene.

Det som er helt sikkert og det viktigste du skal huske om PESSRAL er at man ikke skal endre på systemet med elektroniske sikkerhetskomponenter uten en risikovurdering, og at det ikke skal løses av heismontøren alene. Det å endre på systemer som håndterer sikkerhetsfunksjonene til heisen er å ta på seg et stort ansvar, og som ikke kan gjøres uten å teste og dokumentere endringen.

OVERTID

ARBEIDSTID ER DEN TIDEN ARBEIDSTAKER STÅR TIL DISPOSISJON FOR ARBEIDSGIVER. I FØLGE OVERENSKOMSTEN SKAL DEN DAGLIGE ARBEIDSTID LEGGES MELLOM KL 0700 OG KL 1700 I UKENS 5 FØRSTE VIRKEDAGER.

TOR-ERIK LUNDBERG

OVERTID

Arbeid ut over overenskomsten og Arbeidsmiljølovens grenser for alminnelig arbeidstid er overtidsarbeid. Overtid er kun tillatt dersom det er et særlig og tidsavgrenset behov for det. Med andre ord kan ikke overtid brukes som en fast ordning.

OVERTIDSTILLEGG

Loven setter en nedre grense for overtidstillegg på 40 %, mens det i følge overenskomsten skal betales med 50 % inntil kl 2100 etter endt arbeidstid. For overtidsarbeid mellom kl. 2100 og ordinær arbeidstids begynnelse betales 100 % tillegg. Lærlinger over 18 år betales ved overtidsarbeid som hjelpearbeider.

Arbeid på lørdager og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstid og arbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 2200 betales med 100 %. Flere klubber har lokale avtaler på bedre overtidstillegg, nettopp for å begrense overtiden.

AVSPASERING

Arbeiderne har rett til å få all overtid kompensert i fritid tilsvarende det antall timer som er arbeidet. Husk at selv om du avspaserer så skal du ha overtidstillegget utbetalt.

FLATE TIMER

Flate timer uten overtidstillegg skal ikke finnes sted, da dette bryter med Arbeidsmiljøloven og overenskomsten. I følge Overenskomstens så skal ikke den ordinære arbeidstid overstige 37,5 timer pr. uke.

BETALT SPISEPAUSE

Ved pålagt overtidsarbeid av mer enn 2 timers varighet, etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst 1/2 time, som skal regnes med i arbeidstiden. For matpenger se Overenskomsten §8 eller egen lokal avtale.

FRITAK FRA OVERTIDSARBEID

Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å arbeide utover avtalt arbeidstid hvis de har helsemessige eller vektige sosiale behov for det. Det stilles ikke krav om helseattest. Eksempler på vektige sosiale grunner er hensynet til pass av mindre barn, deltakelse i større familiebegivenheter og lignende.

Arbeidsgiver har også plikt til å frita arbeidstaker som ber om det, dersom arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

ARBEID PÅ HØYTIDS- OG HELLIGDAGER

Søndagsarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Med søndagsarbeid menes også arbeid på høytids- og helligdager.

NATTARBEID

Nattarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Arbeidsmiljøloven definerer nattarbeid som arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00.

Kilde: Arbeidstilsynet/Arbeidsmiljøloven/Overenskomsten

HVOR MYE OVERTID KAN ARBEIDES?

Dersom vilkårene for å arbeide overtid er oppfylt, kan det arbeides følgende:

- 10 timer i løpet av 7 dager.
- 25 timer i løpet av 4 sammenhengende uker.
- 200 timer i løpet av 52 uker.

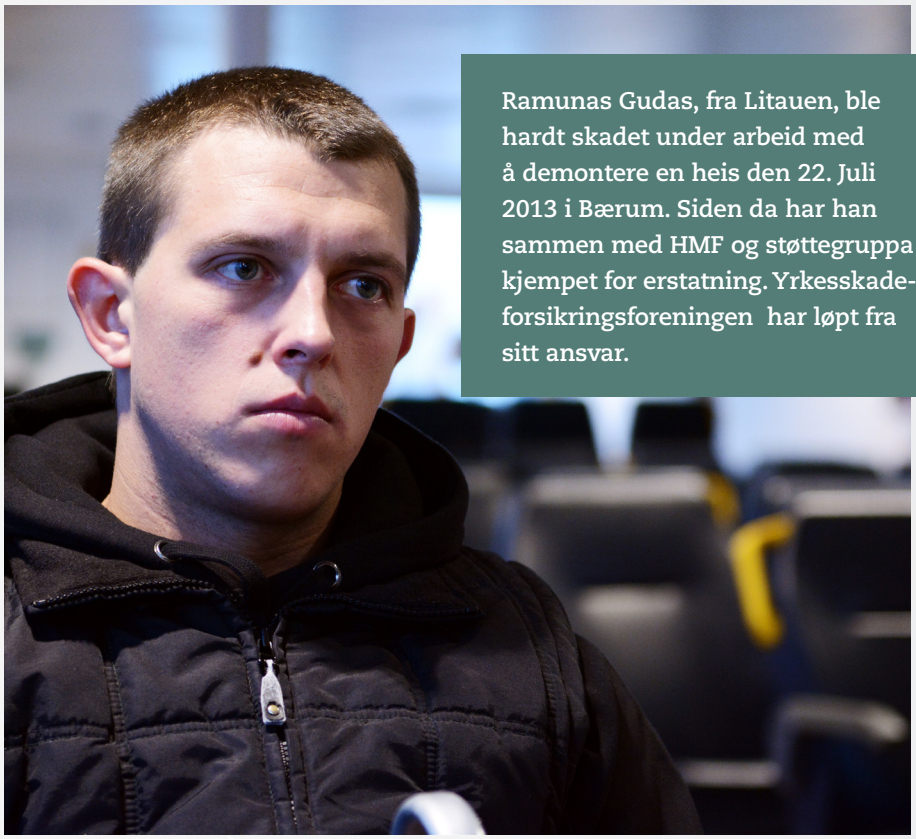
Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer. Samlet arbeidstid må heller ikke overstige 48 timer i løpet av 7 dager.

I virksomheter med tariffavtale kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om:

- 20 timer i løpet av 7 dager.
- 50 timer i løpet av 4 sammenhengende uker.
- 300 timer i løpet av 52 uker.

Arbeidstilsynet kan etter søknad tillate utvidet overtidsarbeid i særlige tilfeller på:

- Inntil 25 timer i løpet av 7 dager.
- inntil 200 timer i løpet av en periode på 26 uker.



Ramunas Gudas, fra Litauen, ble hardt skadet under arbeid med å demontere en heis den 22. Juli 2013 i Bærum. Siden da har han sammen med HMF og støttegruppa kjempet for erstatning. Yrkesskadeforsikringsforeningen har løpt fra sitt ansvar.

RAMUNAS GUDAS – ENDELIG ET LYSPUNKT!

ENDELIG, EN DELSEIER FOR RAMUNAS GUDAS!

LEIF MARTIN KIRKNES RUNE LARSEN

Den 1. juni fikk vi beskjed om at NAV har akseptert mènerstatning til Ramunas. Han får i tillegg etterbetalt fra skadedato til 1.juni, ca. rett i overkant av 100.000,-. Mènerstatningen er G-regulert, og Ramunas blir anbefalt å velge månedlig erstatning. Det vil gi mer uttelling for Ramunas og familien.

Denne rettferdige avgjørelsen fra NAV, etter undersøkelsen Ramunas var på Sunnås i september 2017, vil gi Ramunas et godt tilskudd økonomisk, månedlig og etterlengtet forutsigbarhet framover lenge. Summen blir ca. 2500.- utbetalt pr.mnd.

Denne rettferdige, etterlengtede avgjørelsen fra NAV håper vi vil styrke Ramunas sin erstatningssak mot YFF, som ennå ikke er avklart. Erstatningskravet er sendt og purret på fra advokatene som jobber for Ramunas her i Norge. Uansett er NAV avgjørelsen en glede, ikke bare for Ramunas og hans familie, men også for støttegruppa til Ramunas og alle som viser engasjement for saken og Ramunas!

Heiscupen i York

SHUTTERSTOCK TOR-ERIK LUNDBERG

La fotball VM bli oppvarmingen til årets virkelige store fotballbegivenhet. Klubber og avdelinger terper i disse dager på form og teknikk for å hente pokalen hjem. For siste helgen i september sparkes heiscup 2018 i gang i York.

KORT FORTALT

Men hva vet vi om York? Ved hjelp av wikipedia skal vi her gi oss selv en rask oppdatering på byens to millennier lange historie. Byen som tradisjonelt har vært grevskapets hovedstad har vært igjennom betydelige politiske hendelser i Englands historie.

Byen ble grunnlagt av romerne som Eboracum i 71 e.Kr, og to romerske keisere døde der. Septimius Severus i 211 og Constantius Chlorus i 306. Byen ble hovedstaden i Britannia Inferior, og senere for kongerikene Northumbrian og Jórvík.

EROBRET

Det var i området rundt York at vikingene grunnla sitt vikingkongedømme Jorvik. Dette kongedømmet sto helt til 954 da Eirik Blodøks ble jaget av engelske styrker. Jorvik ble deretter lagt under det engelske kongedømmet. I 1066 ble York erobret av Harald Hårdråde og hans invasjonshær, men vikingene ble slått og Harald falt ved Stamford Bridge (12 km mot øst) like etterpå. På grunn av sin utsatte posisjon nord i England har York ofte blitt utsatt for skotske angrep.

INDUSTRI

I middelalderen vokste York som en betydelig senter for handel med ull til det europeiske fastlandet. På 1800-tallet ble York et nav for jernbanenettverket og ble et senter for framstilling konfekt og konditorvarer. I de siste tiårene har økonomien i York bevegd seg mer over til serviceindustrier. Universitetet i York og helsetjenestene har blitt betydelige arbeidsgivere. Turismen har blitt et viktig element for den lokale økonomien.

YORK

York er en historisk befestet by ved samløpet av elvene Ouse og Foss i grevskapet North Yorkshire i England, som det har gitt sitt navn til.

Land: Storbritannia

Konst.land: England

Region: Yorkshire og Humber

Areal: 271,94

Befolkning: 153 717 (2011)

Fra Sjakta

CHRISTIAN OLSTAD TOR-ERIK LUNDBERG

Navn: Truls Ødegaard

Bosted: Nesodden

Alder: 24 år

Firma: Orona

Stilling: Montør

Hva fikk deg til å begynne med heis?
-Jeg var elektriker først, men hadde planer om å bli heismontør allerede før det. Jeg har alltid hatt lyst til å bli heismontør, men fikk ikke lærlingplass. Jeg hadde kompiser som hadde familie innen heis og fikk interessen gjennom det. Var også utplassert på Otis Moss igjennom skolen. Jeg startet i Orona i 2015 etter at jeg hadde tatt fagbrev som elektriker. I 2017 tok jeg fagbrev som heismontør i Orona.

Hva liker du best med faget?
-Jeg liker at det er et variert fag med kombinasjon av elektrisk og mekanisk arbeid.

Hva jobber du mest med?
-Nymontasje.

Hva skal til for at du skal trives på jobb?
-Godt samhold mellom gutta og bra arbeidsmiljø.

Hvordan er det å være i streik?
-Det er rart og uvant. Men vi gjør det for en bra ting. Selv om man er i streik, så må man allikevel stå på. Bare ikke i sjakta.

Hvordan føler du at du er blitt tatt i mot i Heismontørens Fagforening?
-Der føler jeg at vi er blitt tatt veldig godt i mot. Det er lett å bli kjent og komme i snakk med folk.

Hva driver du med når du ikke skrur heis?
-Da går tiden med til å være sammen med venner og trening.

Hva skal du gjøre i sommer?
-Jeg skal på to utenlandsturer. En kompistur til Frankrike og en kjærestetur Santorini.

Returadresse: Heismontørenes Fagforening, Schweigaards gate 34 F-2, 0191 Oslo

KLIMANØYTRAL DISTRIBUSJON B

NORGE P. P. posten

Verv i Heismontørenes Fagforening per 21.05.18

VERV	PERIODE	NAVN	TLF	E-POST
Leder	18 - 20	Markus Hansen	469 13 040	leder@heis.no
Nestleder	18 - 20	Rune Larsen	951 91 555	rune.larsen@heis.no
Nestleder	18 - 19	Alexander Jordnes	959 82 334	alexuj@icloud.com
Sekretær	18 - 19	David Coron-Andersen	480 06 131	davidcoron@msn.com
Kasserer	18 - 19	Frank Sig Hansen	932 05 222	kasserer@heis.no
Studieleder	18 - 20	Per Arne J. Salo	918 53 408	per.arne.salo@heis.no
1. Styremedlem	18 - 20	Steinar Gærup		
2. Styremedlem	18 - 19	Stian Pedersen	959 08 344	baanrud@gmail.com
3. Styremedlem	18 - 20	Kim Roger Simble	902 50 515	kim.simble@hotmail.com
4. Styremedlem	18 - 19	Edmund Berget	930 45 646	edmund.berget@gmail.com
5. Styremedlem	18 - 20	Håvard Hanslien	951 91 592	havard.hanslien@gmail.com
6. Styremedlem	18 - 19	Kristoffer Syvertsen	940 52 678	
Lærlingrep.	18 - 19	Elias Omrani	413 45 085	elias.omran@hotmail.com
1. Distriktsrep.	18 - 20	Vegard Olimstad	453 94 780	VegardOlimstad@hotmail.com
2. Distriktsrep.	18 - 19	Lasse Evjen		
3. Distriktsrep.	18 - 20	Trond Støkkan	970 12 354	trondstokkan@gmail.com
4. Distriktsrep.	18 - 19	Bjørn Magnus Aspevold	909 54 660	bm_aspevold@hotmail.com
Andre oppgaver				
HMS-ansvarlig	16 - 18	Øystein Holmberget		
Lærlingansvarlig	18 - 19	Even Thorstad	951 91 570	even_thorstad@hotmail.com
Redaktør	18 - 20	Tor Erik Lundberg	951 91 560	redaksjonen@heis.no
Kontrollkomitè	18 - 20	Dan Terje Rønning	905 77 667	danterje@gmail.com
Kontrollkomitè	18 - 19	Roar Enerly	916 34 682	renerly@online.no
Sekretær	_	Bjørn Tore Egeberg		bjorn.tore@heis.no
Landsstyrerepresentant (vara)		Terje Skog	908 77 069	terje.skog@gmail.com
Avdelinger				
Bergen	18 - 20	Trond Støkkan	970 12 354	trondstokkan@gmail.com
Drammen	17 - 19	Lars Selebø	995 30 820	Larzy88@gmail.com
Hedmark/Oppland	18 - 20	Kristoffer Saug Lie		
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
Tromsø	14 - 16	Jan Wahlgren	951 91 583	jab-wa@online.no
Nordland	17 - 19	Bjørn Magnus Aspevold	909 54 660	bm_aspevold@hotmail.com
Stavanger	13 - 15	Vegard Olimstad	453 94 780	VegardOlimstad@hotmail.com
Vestfold/Telemark	16 - 18	Stian Næss	993 25 650	stian3011@hotmail.com
Østfold	15 - 17	Frank Sig Hansen	932 05 222	frank.sig.hansen@hotmail.com
Klubber				
Otis	Hovedtill.	Stian B. Pedersen	959 08 344	baanrud@gmail.com
Euroheis	Oslo	Tommy Svendsen	913 93 497	tommy.svendsen@euroheis.no
Kone	Norge	Bård Navrud		
Reber Schindler	Hovedtill.	Alexander Jordnes	959 82 334	alexuj@icloud.com
Reber Schindler	Oslo	Håvard Hanslien	951 91 592	havard.hanslien@gmail.com
Thyssen	Hovedtill.	Steinar Gærup	959 86 187	steinar.garup@tk-elevator.no
Thyssen Bergen	Bergen	Kim Thomassen	959 86 266	kfthomassen@gmail.com
Ing Stein Knutsen	Bergen	Arild Lyngøy	974 29 130	arild_lyngoy@hotmail.com
Heis-Tek	Bergen	Terje Fjeldstad	966 25 389	
Heis1/ Orona	Tromsø	Aleksander Fjelde	900 52 178	alexander.fjelde@heis1.no
Orona	Kolbotn	Kristoffer Syversen	940 52 678	
Uniheis	Oslo	Emil Bariaas	982 30 876	emil@uniheis.no
HBU	Oslo	Martin Granseth	481 03 378	martin@heisutdanning.no
Heis1/ Orona	Tromsø	Aleksander Fjelde	900 52 178	alexander.fjelde@heis1.no
Orona	Kolbotn	Kristoffer Syversen	940 52 678	
Uniheis	Oslo	Patrick Simonsen	982 30 875	patrick@uniheis.no

Avdeling	Adresse	Telefaks	E-post
Oslo	Schweigaardsgt 34 f, 0191 Oslo	22 17 45 53	foreninga@heis.no
Bergen	Kalfarv. 71, 5018 Bergen		bergen@heis.no
Stavanger	Lagårdsvei 124, 4011 Stavanger		VegardOlimstad@hotmail.com

www.heis.no

Feil på lista rapporteres til foreninga@heis.no, ev. 22 17 45 50