

HEIS MONTØREN

Nr. 4 - 2014 Årgang 46

Medlemsblad for Heismontørenes Fagforening



Innhold

Ledern har ordet	2
Redaktøren	3
De blå blå vil svekke fagforeningen. .	4
Østfoldavdelingen.....	5
PDA og annet elektronisk håndholdt verktøy	6
Løsningen på Thyssen	8
Kontroll eller effektivitet	8
Angående menneskeverdet	14
"Ganska fritt fram att kontrollera anställda	15
Lover og avtaler	16
Montørtreff Kone.....	18
Reberkonferanse	20
Læringsamling 2014	22
Tilbake i Norge.....	24
Samarbeid	27
Paraply revolusjonen.....	28
Internasjonal heiskonferanse	34
Rettsak mot havnedemonstrantene	36
Nytt kurs - regelverk 3	38
HMS.....	41
Vellykket pilotkurs.....	42
TISA ett angrep på demokrati	43
Fana skal gå av med AFP.....	45
Film om heismontørfaget	46
Konflikter i midt-østen.....	47
Årets Landsråd.....	48
Velferdskonferansen.....	50
Fra sjakta.....	55



Ledern har ordet!

Jeg var nylig på en internasjonal heiskonferanse i Wien. Der var det representanter fra de fire store selskapene i heis-miljøet fra USA i vest til Filippinene i øst.

Her diskuterte vi utfordringene i bransjen og fremtidig strategi for fagforeningene. Jeg holdt også en halvtimes foredrag om hvordan det sto til i Norge og hva fagforeningen vår driver med. Tok også et lite sammendrag om kampen for fagutdanningen vår i fjor, avslutta med en filmsnutt fra kyllingstuntet vårt. Dette til stor begeistring.

Sammenligna med Norge, går det til helvete rundt oss. Norge er vel omtrent det eneste landet som fremdeles ikke bruker underleverandører. I mange land er det 100 % underleverandører, mens noen fagforeninger har kjempet(!) frem avtaler om at maksimum en viss prosent av arbeidet kan settes bort. Som for eksempel at max 75 % av nymontasje skal settes bort. En ny trend som har kommet er at også ettersyn/rep og modernisering blir satt bort til underleverandører. Firmaene tar da og sier opp de ansatte, for så å bruke de som underleverandør. Det kryr ikke akkurat av jobber å velge i Europa om dagen, så de oppsagte heismontørene må starte enkeltmannsforetak for å skaffe mat på bordet til familien sin. Firmaene slipper da å

betale sosiale utgifter, sykelønn, forsikring osv. Firmaene betaler en sum, ferdig snakka. Bare i Berlin der vi avholdte årets heiscup eksisterer det over 400 forskjellige heisfirmaer. De fleste av dem er 1-2 manns bedrifter.

Jeg hører stadig om ulykker som har skjedd ved bruk av underleverandører i heisfirmaene. Firmaene tar ikke noe ansvar for dem, de pålegger underleverandørene å benytte verneutstyret de får fra bedriftene. Problemet er bare det, at lønnen er så lav at de som jobber er nødt for å selge verneutstyret sitt for å få råd til mat på bordet hos familien sin. Dette har igjen ført til at bedrifter har sluttet å gi verneutstyr til underleverandører. Så kan dere tenke dere selv hvorfor det skjer så mange ulykker blant underleverandører i verden! Prøv å sette opp en heis iført sandaler! Det jeg fikk høre i Wien var at nå har også firmaer sluttet å rapportere inn ulykker med underleverandører. Så her er det store mørketall.

Ellers så ser det ut som om heisfirmaene går som det suser, millionene tikker inn. Dette skjer samtidig med at ansatte blir sagt opp og det blir mer midlertidige ansatte. Det de kanskje ser er at de må ta opp konkurransen med de fremadstormende asiatiske firmaene; Mitsubishi(11 %), Hitachi(7 %) og Toshiba(4 %). Kone og Thyssen hadde 12 % av verdensmarkedet på heis og rulletrapp, mens Schindler hadde 18 % og Otis 23 %. Det er i Asia de fleste nye heisene vil bli montert så her henger de europeiske selskapene langt etter, beregninger viser at bare i 2012 ble 65 % av alle nye heiser montert i Kina. Heisfabrikkene flyttes også til Asia for billigere produksjonskostnader.

Mange spør seg hvorfor skjer ikke alt dette i Norge? Er det fordi vi har olja så alle bedriftene har råd til å gi gode lønninger og gode betingelser? Eller er det fordi vi har sterke fagforeninger som har stått på sitt og forsvart avtaleverket sitt? Ingen arbeidsgivere betaler ut lønn fordi bedriftene har mye penger, de betaler lønn fordi det er noen som krever det for å selge arbeidskrafta si.



Redaktøren

Etter mye bruk må riktignok fanen vår restaureres. Det trengs ikke for vårt slagordet på fana «Samhold er vår styrke». St. Nikolas var en person som benyttet Julehøytiden til å gi gaver til de trengende, han er viden kjent. Selv om det i dag er mer vanlig at de velstående gir til allerede velstående, så er erfaring at ulikheter skaper sosial uro og utfordringer for samfunn.

Vi ser protester fra Ferguson i USA, vedvarende arbeidsledighet i Europa etter kuttpolitikk og i ytterste konsekvens så ser terrorforskere at de som drar ut fra landet for ekstreme handlinger er oftest de sosiale taperne.

Noen kan kanskje undre seg over alt hva en fagforening engasjerer seg i. Historisk så har fagforeninger engasjert seg i sosiale spørsmål, saker lokalt og internasjonalt gjennom Norsk Folkehjelp og liknende. Alt henger sammen med alt.

På tross av erfaringer med at sosiale ulikheter skaper sosial uro og urett, så har folket valgt en regjering som ser ut for å ville kutte hos de som er mest utsatt og samtidig gi lettelser for de som allerede har mye. Nå ser det riktignok ut på meningsmålinger at noen har angret seg litt. Nå er det utfordringer fremover med et arbeidsliv som beveger seg mot

mindre trygge rammer ved færre fast ansettelse og mer ustabil økonomi for folk flest. Det er forslag til endringer som kan gi mindre vern i arbeidslivet og mindre trygghet.

Derfor er det viktig at hele fagbevegelsen lokalt og internasjonalt forstår å benytte seg av slagordet i praksis. Samhold er vår styrke.

Og med det som gave til de som faller utenfor eller ikke alltid blir sett ønsker jeg alle en riktig God Jul.

Redaktøren

HEISMONTØREN

Redaktør: Johnny Leo Johansen
I redaksjonen: Olle Andersson,
Tor Erik Lundberg og Bjørn Tore Egeberg
Forside: Johnny Leo Johansen

Nr. 4 – Desember 2014

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

Årgang 46

Ettertrykk anbefales når kilde er angitt.
Grafisk produksjon: 07 Media AS, Oslo
Opplag: 1200
Redaksjonen avsluttet 1. desember
Neste nummer: november/desember
Neste deadline: 1. mars

DE BLÅBLÅ VIL SVEKKE FAGFORENINGENE

Heismontørenes Fagforening har gått gjennom regjeringens forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. Vår konklusjon er at dette er forslag som vil øke arbeidsgivernes makt på bekostning av samfunnsinteresser og fagforeninger.

Tekst/Foto: Redaksjonen HMF

Det påstås at flere vil få arbeid hvis det generelle kravet om at ansettelsen skal være fast fjernes. Denne påstanden bygger i stor grad på at regjeringen nekter å se virkeligheten i øynene. I mange bransjer har rekruttering til faste stillinger nærmest stoppet opp.

Arbeidskraftbehovet dekkes gjennom innleie fra bemanningsselskaper og gjennom midlertidige ansettelser, svært ofte i strid med AML.

«Regjeringen påstår riktignok at forslagene også vil være til arbeidstakernes fordel. Men argumentasjonen er syltynn, og underbygges ikke av noe forskning.

I den grad midlertidig ansatte får tilbud om fast jobb henger dette ofte sammen med at arbeidsgiveren vet at midlertidigheten er ulovlig. Klubber og fagforeninger har også hendene fulle med å kreve fast ansettelse for ansatte på ulovlige midlertidige kontrakter.

Det er kombinasjonen av en god lov og sterke klubber og fagforeninger som skaper springbrettet fra midlertidig til fast ansettelse.

Hvis loven og fagbevegelsen svekkes, fjernes dette springbrettet, og det skapes i stedet et arbeidsliv der innleie og midlertidig ansettelse er det normale, og fast ansettelse et unntak.

«Hvis de som organiserer arbeidere ikke stiller opp og tar kamp nå sammen med og for medlemmene, da må de ikke i etterkant lure på hvorfor medlemmene melder seg ut, Geir Thoresen Thyssen.

Regjeringen foreslår også å gi Arbeidstilsynet generell rett til å godkjenne arbeidstidsordninger som fraviker fra AMLs bestemmelser. Dette er å sette liv og helse på spill. Økt tidspress forgifter hele samfunnet og legger hver dag press på arbeidstakerne og Arbeidstilsynet for å godta mer overtid og mer fleksibilitet. Grensene i AML er satt for å verne arbeidstakerne

mot at arbeidsgiverne presser dem til å jobbe ut over hva man har godt av.

I dagens arbeidsliv er disse grensene viktigere enn da loven ble vedtatt. I vår bransje avviker man ofte fra den ordinære 37,5 times arbeidsuke, gjennom arbeidstidsordninger godkjent av tillitsvalgte.

Medlemmene gir klart uttrykk for at belastningen ved dette er stor nok. Man har overhodet ikke noe ønske om å søke Arbeidstilsynet om lov til å jobbe mer overtid, eller til å legge arbeidstimene mer konsentrert.

Heismontørenes Fagforening



Vi fra Østfold ønsker alle
God Jul og ett Godt Nytt År.

ØSTFOLDAVDELINGEN

I Østfold har det blitt en del forandringer i den siste tiden. Fra tidligere har to mann sluttet i Otis og begynt i GM-Heis

Otis har hatt 2 mann i Østfold permittert siden August (Kristoffer Warhuus og Rasmus Andersson). Kristoffer er utleid til Kone og jobber der ut året. Rasmus er tatt tilbake til arbeid i Otis.

Alle de som ble permitterte på Otis er nå kalt tilbake på jobb i Otis. Otis har

hatt lite å gjøre og ikke hatt noe nymontasje siden i vår/tidlig sommer. Det ser ut for at det er greit med arbeid nå og ut året på servise, men det er fortsatt ikke noe nymontasje.

En mann til har nå sagt opp hos Otis (Birger Lervang) og begynner i GM-Heis fra nyttår 2015. Hans P Aune går

nå med pensjon ved årsskifte. Så avdelingen til Otis i Østfold har mindre det siste året noe klubben her ser på som litt bekymringsverdig.

PDA OG ANNET ELEKTRONISK HÅNDHOLDT VERKTØY

Av Redaksjonen

Foto: Kris Krüg. Lisens Creativecommons.org

Modernisering og digitalisering av papirarbeidet går ikke helt på skinner i heisbransjen. En liten trøst kan være at dette er det typiske for IT-prosjekter. En ny undersøkelse viser at 66 prosent av alle IT-prosjekter enten blir forsinket,

går over budsjettet, eller blir skrotet uten å bli satt ut i livet.

Samtidig er det sånn at de få som lykkes får en konkurransefordel. Både kunder, heismontører, administrasjon og ledelse får tilgang til riktig informasjon. Det mest kjente problemprosjektet her på berget er i Reber, der montørene

leverte inn PDAene i 2010. Nå har Reberkonferansen vedtatt å ta i bruk håndholdt elektronisk verktøy. Og hva med de andre bedriftene? Har klubbene noe makt til å forhindre at innsamla data om den enkelte arbeidstaker misbrukes? Har elektronisk verktøy gjort arbeidsdagen enklere eller er det et irritasjonsmoment?



LØSNINGEN PÅ THYSSEN

Jan-Erik Hengsle, tidligere klubbleder, nå serviceleder på Thyssenkrupp Elevator har vært en engasjert pådriver for at elektronisk håndholdt utstyr skal bli et velfungerende verktøy for montørene. Heismontøren tok en prat med han om løsningen som Thyssen har valgt.

Av Bjørn Tore Egeberg

Hva var årsaken til at Thyssen ønska å begynne med elektronisk verktøy? For å effektivisere. Det var mye manuelt arbeid knytta til timeregistrering og fakturering. Dette kunne gå fortere og bli mer oversiktlig hvis registreringen skjedde elektronisk. Thyssen var tidlig i kontakt med leverandøren Handyman, som ga en kalkyle på mulig effektiviseringsgevinst ved å ta i bruk deres løsning.

Hva skulle være formålet med verktøyet? Det var lite diskusjon mellom klubben og bedriften om formålet da verktøyet ble utviklet. Bedriften hadde bestemt at formålet var enklere timeregistrering og fakturering. Klubben konsentrerte seg om å lage en god avtale som sikret at det ikke skulle samles inn data som kunne brukes til overvåkning. Som klubbleder var jeg godt fornøyd med at bedriften ikke foreslo at systemet skulle brukes til registrere klokkeslett for ankomst på heisen, ettersyn begynt, ettersyn slutt og så videre (sanntidsregistreringer). Vi skulle lage en løsning som skulle fylles ut på samme måte som den gamle timeseddelen.

Innføring av verktøyet

Hva ble gjort for å skape positiv interesse for å ta i bruk løsningen?

Vi la vekt på at alle skulle få nødvendig opplæring i bruk av løsningen. Det ble ikke satt noe tak for antall timer opplæring. Videre satte vi ingen

restriksjoner på privat bruk, for at mange skulle bli fortrolige med lesebrett/smarttelefon. De som vil bruke facebook eller andre sosiale medier kan gjerne gjøre det på samme enhet som vi bruker på jobben. Folk som spiller eller er på facebook på kvelden blir vant til lesebrettet, og får det lettere når de skal legge inn timene sine. Vår eneste regel er at privat bruk skal være innafor norsk lov. Jeg synes jo også at elektronisk timeregistrering har gått over all forventning. Ingen problemer eller klager.

Det ble inngått en klubbavtale. Har den vært til hjelp i innføringen av PDA-løsningen?

Klubbavtalen var til hjelp ved innføringen. Den har gitt nødvendig trygghet for at verktøyet ikke var en trussel mot den enkelte. I ettertid har det vært noe debatt om noen punkter i avtalen, men jeg har ikke registrert at noen vil skrote verktøyet og gå tilbake til papir. Den nye måten å rapportere timer på har satt seg. Nå er folk mest opptatt av at det virker. At de får tilgang når de skal synkronisere fra lesebrettet til bedriftens server.

Ble løsningen tatt i bruk på PDA eller lesebrett?

Vi prøvde først med en PDA, men den fungerte dårlig. Så gikk vi over til 7 tommer lesebrett, som er standard for montører i serviceavdelingen. Øvrige ansatte rapporterer timer på smarttelefon. Skillet er gjort fordi behovet for å skrive inn tekst er størst på service.

Fikk brukerne snakke direkte med support fra Handyman?

Nei, det var IT-ansvarlig og meg som snakka med Handyman. I starten var det mange spørsmål og mange ønsker om forandringer. Alt ble løst på en grei måte. Enten ble våre ønsker innfridd, eller så måtte vi avfinne oss med at enkelte ting ikke lot seg løse. Men dette var ikke grunnleggende ting med løsningen. Vi har fått et godt verktøy. Løsningen i dag

Fortell mer

I vår løsning kan man ha et ubegrensa antall åpne jobber. Det er tilpassa måten vi jobber service på. Vi begynner på heis nr. 2 og kanskje nr. 3 mens vi venter på deler til den første. Hvis man oppdager feil, så kan man gå inn å endre. Med det lille forbeholdet at hvis du har låst jobben, så må vi låse den opp igjen fra kontoret. Dette skjer stadig vekk, og er ikke noe stress.

Lesebrettet skal synkroniseres mot server minst en gang i uka. Fristen er mandag kl. 0900. I tillegg til timeregistreringen har vi utvidet løsningen til å inneholde en sjekkliste for ettersyn. Denne har det vært noe diskusjon rundt. Det meste har krets rundt at montørene ønsker klare definisjoner på de forskjellige punktene på sjekklista.

Det er ikke noen chat-funksjon i løsningen, så når det oppstår behov for å få hjelp, så må montøren ringe til annen montør eller til meg. Styrken er



Jan-Erik Hengsle. Foto: Johnny Leo Johansen

at det er kamera på både telefonen og nettbrettet. Det er derfor vanlig å ta bildet av problemet og sende på e-post når man trenger gode råd.

Du nevnte at dette ikke skal være noe mer enn en elektronisk timeseddel. Hva med oppdateringer fra Handyman? Kan det komme andre funksjoner inn her?

Jeg går gjennom alle oppdateringer før vi slipper den ut på systemet vårt. Etter som det ikke er noe ønske fra bedriften om sanntidsregistrering eller flåtestyring, og vi har sagt det tydelig til Handyman, så jeg er ikke noe redd for at det vil komme. Her merker jeg fordelene med å jobbe opp mot en leverandør som satser på det norske markedet. Vi henvender oss på norsk, og bli tatt på alvor som en viktig

kunde. De lytter og de svarer på norsk. Det har vært god support når det har vært problemer.

Framtida

Når det gjelder andre utvidelser, så er det flere ting vi ønsker oss:

- En måte å føre kjøring med privatbil, som støtter automatisk deling i skattepliktige og skattefrie kilometer
- Logg og annen historikk på heisen
- HK-rapporter
- Teknisk info om de forskjellige heisene

Noe av dette kan komme i form av nye moduler fra Handyman. Men vi kan også supplere med App'er fra andre leverandører. Handyman lever i fredelig sameksistens med andre App'er. Vi står fritt til å kombinere

Hvorfor er du så opptatt av dette?

Jeg tror at fornuftig bruk av elektronisk verktøy er framtida. Ingen liker å jobbe tungvint når det finnes enkle løsninger. Jeg ser at folk er fornøyd med verktøyet, og det gjør det lettere å være leder. Samtidig gir det bedre oversikt over all service vi utfører i løpet av uka. Vi får også gjort en bedre jobb. Tidligere måtte montøren forklare muntlig hva som skjedde når han stod fast. Nå kan han sende over bilder.

KONTROLL ELLER EFFEKTIVITET?

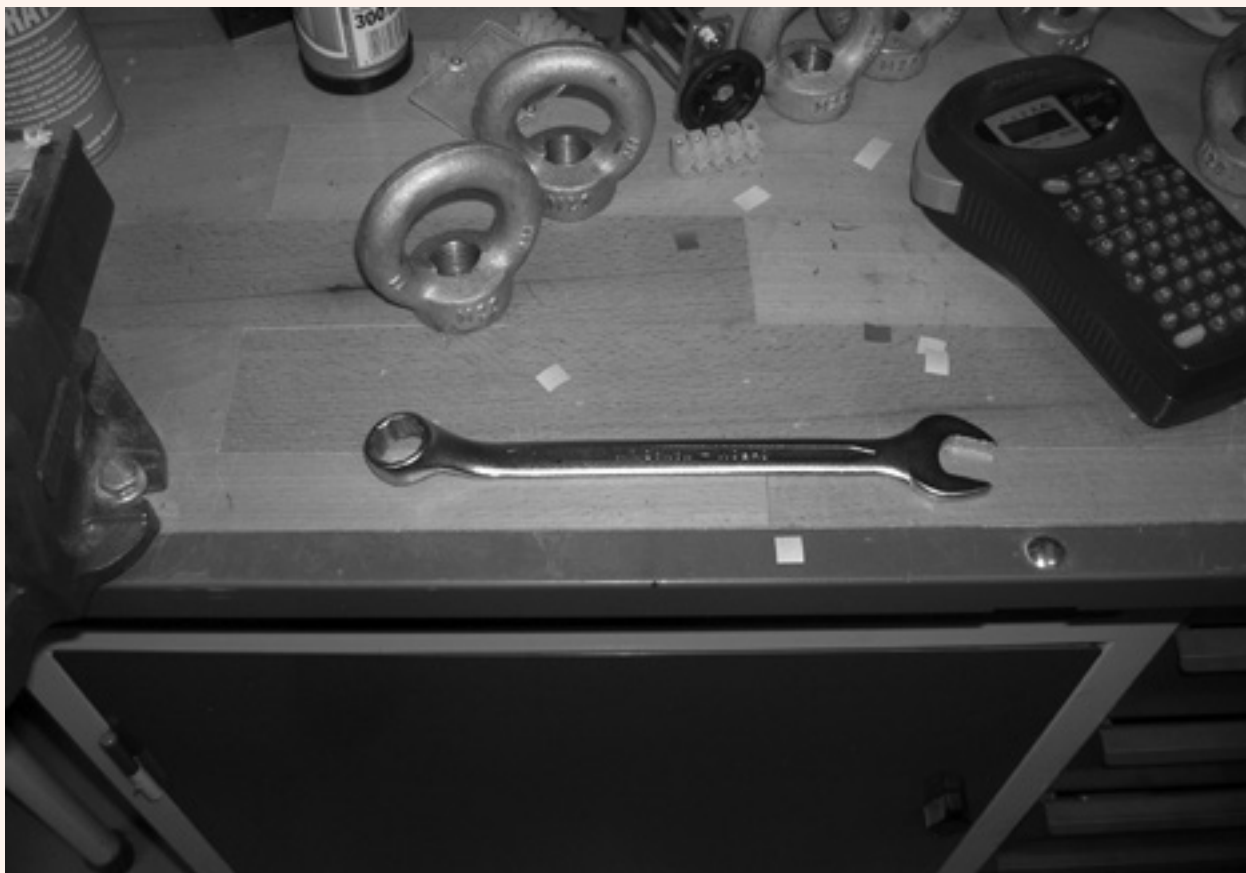
Mange tror at et dataverktøy er en magisk boks som selv finner ut hva den skal brukes til. Her ligger årsaken til at mange IT-prosjekter feiler. Planleggingen er for dårlig. Spesielt er det lite gjennomtenkt hvilke oppgaver dataverktøyet skal løse. Det første spørsmålet man bør stille seg ved innføring av dataverktøy er om formålet er kontroll eller effektivitet. Eller om man skal prøve den vanskelige kunsten å oppnå både kontroll og effektivitet.

Av Bjørn Tore Egeberg, sekretær i HMF og Master i Informasjonssystemer

I godt voksen alder starta jeg på en IT-utdanning. Mye er glemt, men noe lærdom har brent seg fast. På slutten av 90-tallet var det hele tida det samme spørsmålet som ble stilt om

dataverktøy. Er formålet kontroll eller er formålet at de ansatte skal bli mer engasjert og ta større del i bedriftens produksjon og service? Mye av forskninga ga samme svar: Du klarer ikke å få begge deler. Du kan godt få et effektivt kontrollverktøy, men de som kontrolleres blir ikke noe glad i verktøyet,

kommer ikke til å utforske mulighetene som ligger i det, og kommer ikke til å etterlyse nye funksjoner. På den annen side: Hvis du egentlig ikke har behov for økt kontroll av de ansatte, men for økt engasjement, kan du utvikle et godt hjelpemiddel for nødvendig informasjon, enten i form av lett



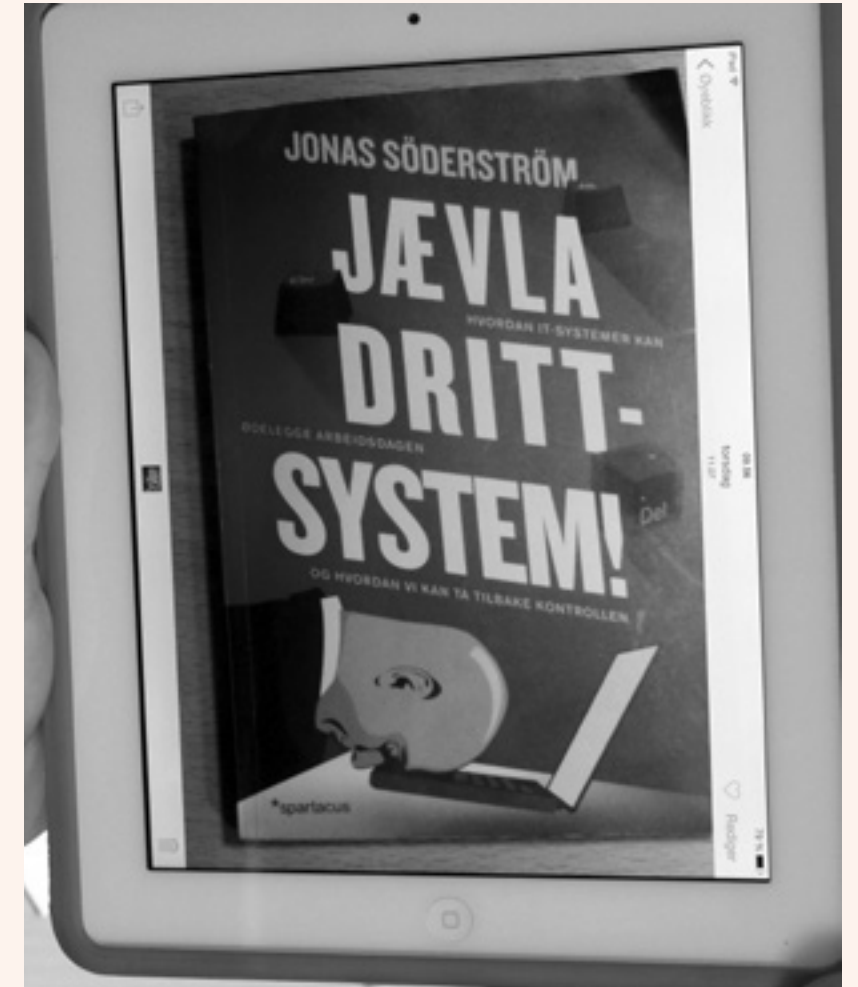
Godt verktøy er viktig, enten det er fastnøkler eller elektronisk verktøy.

I framtidsoptimismens gylne dager drømte man om elektroniske bokser med kunstig intelligens.

Oppfinnerens jobb var å lage den beste boksen.

tilgjengelig informasjon, lett kommunikasjon med kunnskapsrike kolleger, eller en kombinasjon av dette.

I framtidsoptimismens gylne dager drømte man om elektroniske bokser med kunstig intelligens. Oppfinnerens jobb var å lage den beste boksen. I vår tid blir vi mer og mer klar over at den store utfordringen ikke er å lage den beste programvaren til boksen, men å få et godt samspill mellom menneskene i bedriften og det elektroniske verktøyet. Opplæring er et eksempel på dette. Hvis opplæringen er ufullstendig, så gjør brukeren feil på feil på feil. De som tar i mot dataene må bruke like mye tid på å rette feilene, som de tidligere brukte på å føre inn opplysninger fra papirskjema. Riktig omfang på systemene er et annet. Hvis brukerne skal gjøre håndfast og nyttig arbeid i 7 timer om dagen, kan de ikke pålegges registrering og lesing på skjerm som vil ta minimum 1,5 time. Resultatet vil bli innersvinger og slurv, og lederen, som drømte om effektivitet, sitter igjen med et datasystem som har lagret flere Gigabyte med unøytaktige, gale og ubrukelige data. For å treffe riktig med et elektronisk verktøy er det ikke noe annet sted å begynne enn å diskutere behovet.



Drittssystem

Heisbransjen

I heisbransjen er det tatt i bruk elektronisk verktøy (på PDA, telefon eller lesebrett) for arbeidet med ettersyn, service og reparasjon. Hva er behovet her: Er det kontroll eller er det å motivere montørene til større engasjement? Eller er det rett og slett å få informasjon for lønn og faktura raskere og mer standardisert inn fra montøren? Selv om jeg både sitter langt unna konsernledelser og norske ledelser, så har jeg et bestemt inntrykk av at det har vært dårlig planlegging i flere bedrifter. Det ser ut som man har kjøpt verktøyet først, og definert behovet etterpå. Problemet er mest tydelig i noen av konsernene. Konsernet

har utvikla en felleseuropeisk løsning, og den rulles ut i Norge uten at noen stiller spørsmål ved om løsningen treffer eller bommer på det behovet som finnes i Norge.

Verst gikk det i Reber. Egentlig starta det veldig bra med forhandlinger mellom klubben og bedriften om en PDA-løsning. Og alt tyder på at bedriftsledelsen hadde tenkt å følge avtalen. Men så viste det seg at videreutviklingen av verktøyet FieldLink var styrt av konsernet. Det så ikke ut til at bedriftsledelsen ble informert om ny programvare før den ble sendt ut til alle PDA'ene. I alle fall kom det ikke informasjon ut til montørene i forkant

av oppdateringen. Dette skapte mis-tenksomhet. Midt oppe i det hele kom avskjedigelsen av Olli Koivonen, som blant annet sprang ut av at han hadde gjort en feilregistrering på PDAen, en feilregistrering som ble tolket til at han prøvde å jukse til seg penger. På en måte fikk PDA-løsningen skylda for at Olli mista jobben. Dermed var løpet kjørt for PDA-løsningen i Reber i denne omgang.

Men klubbens anstrengelser var ikke forgjeves. Reberklubben lærte masse om elektronisk håndholdt verktøy og om informasjonssystemer generelt. Det er sikkert flere i Reberklubben som kunne gått rett inn på et universitet og kvittert ut studiepoeng etter alle møtene. Tidligere hovedverneombud Gaute Finstad hadde følgende skarpe observasjoner i sin oppsummering av erfaringene med FieldLink:

«Redigering er mulig, men meget tungvint og frustrerende. Programvaren er laget for real time (sanntid) og redigering skal egentlig ikke være nødvendig. Feiltasting medfører mye ekstra arbeid. Dette gjør vår hverdag frustrerende.»

Når Reberklubben nå har gått i for- handlinger om elektronisk verktøy, er all kunnskapen fra forrige runde gull verdt.

Sanntid/klokking

«Programvaren er laget for sanntid», sa altså Gaute Finstad. Hva er sanntid? I sammenheng med PDA-løsninger er sanntid at alle registreringer som

montøren gjør blir koblet med dato og klokkeslett for når registreringer ble gjort.

For eksempel:

Heis-ID	Type jobb	Status	Tekst	Tid
05412	Stoppjobb	Ankommet anlegg	Melding om at heisen står	29.10.2014 0930

De fire første feltene er fylt ut av montøren. Systemet har lagt til tids- stampelet i siste kolonne. Problemet er at ethvert verktøy ment for effek- tivitet arbeid blir omgjort til et kontrollverktøy når det legges til sanntid. Hvis en montør gjør 60 registreringer i løpet av ei uke, så vil det ligge data om hvor han var og hva slags aktivitet han registrerte på 60 forskjellige tidspunkt. Den som har tilgang til opplysningene har full kontroll med hvor montøren har vært

avlønning og riktig fakturering. Men for servicearbeid i Norge er dette feil. Montørene har for lengst funnet ut at riktig fakturering kommer gjennom å gjøre opp dagen (eller uka) i ettertid. Han/hun har kanskje jobba på 12 heiser i løpet av uka, og det har vært både ettersyn, stoppjobber og andre fakturajobber. Jobbene går i hverandre. Hvordan er det lettest å gjøre opp dagen? Er det på et verktøy der du må redigere de tidsangivelsene som systemet allerede har gjort, eller på et verktøy der du manuelt skriver inn antall timer på de forskjellige jobbene, der det ikke er registrert tid under veis. Jeg tror svaret er enkelt.

I det lange løp er det mye billigere å investere i et godt verktøy som montørene liker, og som derfor kan bygges ut videre til å løse nye behov, enn å ha et tungvint og forhatt verktøy, der montørens kreativitet mest brukes for å finne nye måter å lure verktøyet.

til enhver tid. Det har vært mye diskusjon i arbeidslivet om stemplingsurets velsignelser og forbannelser.

Nå skal arbeideren ha med seg stem- plingsuret i veska og stemple mange ganger om dagen.

Sanntidens apostler sier at dette er den beste måten å få riktig

Hva er mulig?

En evaluering av elektronisk håndholdt verktøy må ses i sammenheng med de øvrige informasjonssystemene i bedriften. Alle har en eller annen form for komplekst konsernsystem (den mest kjente leverandøren av den slags er SAP). Det blir sagt ofte at man ikke kan velge håndholdt elektronisk verktøy (og programvare) fritt, fordi bare konsernets eget verktøy bringer data- ene til informasjonssystemets hjerte på den riktige måten. Dette er både riktig og feil.

Økonomisk er det riktig. Å integrere et nytt PDA-verktøy med bedriftens øvrige systemer skal i teorien være greit. Men i praksis støter man ofte på

problemer, noe som fører til at det blir en dyr jobb å få de to systemene til å snakke sammen. Teknisk er det feil. Hvis en leverandør skal utvikle programvare for en PDA-løsning som dekker behovet til norske serviceav- delinger, så må de alt fra starten få tilgang til informasjon om det systemet som skal motta data fra PDA-løsningen. Ut fra det velger utviklerne den beste løsningen for å få systemene til å snakke sammen. Det kan altså bli dyrt, men det er ikke umulig.

Jeg er sikker på at dette er en kostnad som det er lønnsomt å ta.





HALVOR FJERMEROS har reist i Tyskland, Storbritannia, Spania og Hellas og møtt folk fra fagbevegelsen og nye sosiale bevegelser. Han har på nært hold sett hvilke faglige utfordringer motkreftene står overfor i krisetider. Disse landene har hver for seg hatt sterke faglige tradisjoner og har individuelle faglige utviklings- historier for ikke å si «avviklingshistorier» det siste tiåret. Aner vi likevel at en nyorientering er i gang?

Kr 248,-

R
RES PUBLICA

Kjøp boka på www.respublica.no

ANGÅENDE MENNESKEVERDET

Av Emil Boss spaltist Klassekampen.

Arbeidsgiveres overvåkning av ansatte har økt betraktelig. Og det har blitt et klassespørsmål.

«Vi har fått nok av overvåkning, kontroll og stress. Hvert minutt av arbeidsdagen er skjemastyr og overvåket med GPS. Det er for lite rom til å bruke yrkeskompetanse, vurderings- evne og empati i møtet med de eldre.»

Hjemmehjelper Dennis Jørnsten står på Timmermannsgatan i Stockholm og snakker i en megafon. I to uker har han og to kolleger møtt en lockout fra jobbene i Aleris, en kjempe på markedet for privat helse. Vi er et tredvetall personer som har samlet oss utenfor bedriftens kontorer for å vise solidaritet og hjelpe til med å dele ut

flygeblader. «Arbeidsgleden forsvinner når vi hele tiden føler oss overvåket, kontrollert og stresset. Dette kunne ha vært verdens beste jobb, men ofte føles det som vi bare er kropp i ulike økonomiske kalkyler», sier Dennis.

Begrunnelsen for lockouten er at Dennis og kollegene hans nektet å bruke et nytt overvåkningssystem, ParaGå. Systemet innebærer at personalet stemples inn og ut hos hver enkelt bruker ved hjelp av en mobiltelefon med GPS. Så registreres nøyaktig hvor mange minutter den ansatte har brukt på sine arbeidsoppgaver og hvor lang tid han eller hun bruker på turen mellom brukerne. Systemet har ført til sterke protester fra ansatte over hele landet, og det som skjer i Aleris, er bare en tilspisset del av en større konflikt. I leserbrev, kronikker og intervjuer

forteller personalet i hjemmehjelpen at de føler seg stresset og overvåket.

Mens jeg hjelper til med å dele ut flygeblader, står jeg ved siden av en kvinne som forteller at hun og femti kolleger har sittet i møte med fagforbundet Kommunal om et forbud mot ParaGå. Hun kunne tenke seg at sjefene som har godkjent minuttovervåkingen, får prøve noe liknende selv. Hvor lang tid tok telefonsamtalen? Hvor lang tid tok det å skrive e-posten? Hvor lang tid gikk det å gå fram og tilbake til skriveren? Hun mener overvåkning har blitt et klassespørsmål.

Utdrag fra den faste spalten til Emil Boss i Klassekampen, tirsdag 25.11.



Emil Boss. Utsnitt av Mikael Altemarks foto

”GANSKA FRITT FRAM ATT KONTROLLERA ANSTÄLLDA”

Av: Anna Hjorth Journalist, Arbetarskydd.se

NY TEKNIK. En sak är säker: Övervakningen av anställda i arbetslivet har ökat. En hel del hamnar i en gråzon för vad som är tillåtet. Olika intressen ställs mot varandra och riskerar att krocka.

Det förs visserligen inte statistik på området, men experter och aktörer som Arbetarskydd har varit i kontakt med är eniga: övervakningen har ökat. Ett exempel där det dock finns tydliga siffror är antalet utdrag ur belastningsregistret, gjorda av privatpersoner för att lämna till presumtiva arbetsgivare. På tio år har de ökat från 40 000 till 199 000.

På frågan om det är något som är bra eller dåligt går dock meningarna isär. Enligt Svenskt Näringslivs arbetsrättsjurist Lars Gellner kan kontroller vara befogade, bland annat eftersom det är ett stort åtagande att anställa någon.

– Kontroller av anställda av olika slag har ju alltid funnits, däremot gör ju tekniken att det är enklare i dag än tidigare.

På facket juridiska byrå, LO-TCO Rättsskydd, är Annett Olofsson förbundsjurist. Hon tror att många arbetsgivare övervakar de anställda helt enkelt för att de kan.

– Jag tror att de är mycket medvetna om att det är ganska fritt fram att kontrollera sina anställda. Och det är svåra frågor, för det går ju exempelvis inte att säga att en arbetsgivare inte får kontrollera de anställdas prestation. I vissa fall måste de få göra det, om det handlar om att sätta en individuell lön till exempel. Men om man börjar övervaka de anställda i realtid, då har man gått över gränsen, anser vi.

Annett Olofsson menar att just realtids-övervakning är ett alltför stort intrång i de anställdas personliga integritet. Hon anser också att det oftast är olagligt – bland annat har Datainspektionen i ett par ärenden konstaterat att det kan strida mot personuppgiftslagen. Det finns flera arbetsmiljöaspekter på övervakning och kontroll. Närgången kameraövervakning kan till exempel vara ett arbetsmiljöproblem och strida mot arbetsmiljölagen.

Transportarbetareförbundets ombudsman Martin Miljeteig håller med om att realtids-övervakning är extra integritetskränkande. Han skulle helst vilja att det var förbjudet.

– Jag kan inte se att det finns något godtagbart syfte att ha den kontrollen

av sina anställda. Men frågan blir nästan filosofisk. Det finns såklart ett värde i att övervaka en kylkedja i realtid, det har vi inget emot. Men om man tar den informationen och kopplar till en viss chaufför, och tycker att Kalle kör långsammare än Bertil, då har man glidit på syftet och det är inte okej.

Lars Gellner på Svenskt Näringsliv tror dock inte att arbetsgivarna kontrollerar de anställda bara för att de kan. – Varje extra behandling kostar pengar, exempelvis i form av den tid det tar och vad det kostar att göra justeringar i programvara. Men samtidigt kan det inte uteslutas att de använder övervakningsinformation – vilket också är reglerat i personuppgiftslagen.

Se www.arbetarskydd.se



LOV OG AVTALER SOM REGULERER INNØRING AV HÅNDHOLDT ELEKTRO NISK VERKTØY

LO var tidlig ute med å få inn bestemmelser om datamaskinbaserte systemer i Hovedavtalen. Dette var et viktig grep, som gir et godt grunnlag for å avfeie påstander om at PDA-løsninger ligger under bedriftens styringsrett. Klubbene er i sin fulle rett til å kreve forhandlinger. I tillegg er det det lurt å kjenne til Lov om personopplysninger og Arbeidsmiljølovens paragraf 9.

Av Bjørn Tore Egeberg

Hovedavtalen sier i Tilleggsavtale IV: «I de tilfelle partene er enige om å bruke prosjektarbeidsformen, bør foruten de tillitsvalgte, også representanter for de berørte arbeidstakere sikres reell innflytelse». Hva er nå denne prosjektarbeidsformen? Hvis vi sier at vanlig arbeidsform er at bedriftsledelsen og klubben forhandler på bakgrunn av forslag fra bedriftens administrasjon, så er prosjektarbeidsformen et forsøk på å la alle delta i utarbeidingen av forslag. Klubben får oppnevne representanter til prosjektgruppa. Det er viktig å minne om at prosjektgrupper ikke er noen arenaer for forhandlinger. Bruk av tid i prosjektgrupper er lurt så lenge det er enighet om målet og man blir hørt. Fordelen er at man kommer inn med gode argumenter før betongen stivner, og får inn gode løsninger. Men om man føler seg som et gissel, er det

bedre at klubben trekker seg fra prosjektgruppene og går i gang med forhandlinger.

I tillegg til vanlig avtaletekst er det også mye om formålet. Både LO og NHO mener at nye løsninger og systemer kan virke inn på de ansattes arbeidsplass og arbeidsforhold. Når dette er tilfelle, er det av betydning at ny teknologi ikke bare vurderes ut fra tekniske og økonomiske forhold, men også ut fra sosiale hensyn. En slik helhetsbetraktning legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av systemer og ny teknologi.

Det er anledning til å velge data-tillitsvalgt. Vedkommende skal gis anledning til å sette seg inn i generelle spørsmål vedrørende ny teknologisk innflytelse på forhold som angår de ansatte. Han/hun skal ha adgang til all dokumentasjon om utstyr og

programmer innenfor avtaleområdet. Tillitsvalgte og ansatte som deltar i konkrete prosjekter skal ha adgang til all nødvendig dokumentasjon innenfor prosjektområdet.

Hovedavtalen har også bestemmelser om lagring av personopplysninger. Ved den enkelte bedrift skal det klarlegges hvilke typer personopplysninger som vedrører de ansatte som skal lagres. Det skal ved den enkelte bedrift i samarbeid med de tillitsvalgte utarbeides instruks for lagring og bruk av persondata.

Lokale avtaler

Mange av heisbedriftene har klubbavtaler som utfyller hovedavtalens bestemmelser. I disse avtalene understrekes det at verktøyet ikke skal brukes til å kartlegge hver enkelts produktivitet eller bevegelser. Det slås også fast i

de fleste avtalene at montøren skal ha anledning til å redigere de opplysningene som han eller hun har lagt inn. Men det viktigste i avtalene er likevel at klubben har medbestemmelse i framtidig endring av verktøy og systemer.

Lov om personopplysninger

Dette er loven som gir Datatilsynet mandat til stoppe unødvendig og uønsket datainnsamling og lagring. Den mest interessante paragrafen for oss er den som lister opp vilkår for å behandle personopplysninger.

§ 8. Vilkår for å behandle personopplysninger

Personopplysninger (jf. § 2 nr. 1) kan bare behandles dersom den registrerte har samtykket, eller det er fastsatt i lov at det er adgang til slik behandling, eller behandlingen er nødvendig for

1. å oppfylle en avtale med den registrerte, eller for å utføre gjøremål etter den registrertes ønske før en slik avtale inngås,
3. at den behandlingsansvarlige skal kunne oppfylle en rettslig forpliktelse,
4. å vareta den registrertes vitale interesser,

5. å utføre en oppgave av allmenn interesse,
6. å utøve offentlig myndighet, eller
7. at den behandlingsansvarlige eller tredjepersoner som opplysningene utleveres til kan vareta en berettiget interesse, og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven regulerer bedriftens kontrolltiltak, og har ikke egne regler om elektronisk verktøy ut over når disse brukes til kontrollformål: § 9-1. Vilkår for kontrolltiltak i virksomheten

- Arbeidsgiver kan bare iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.
- Personopplysningsloven gjelder for arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak med mindre annet er fastsatt i denne eller annen lov.

§ 9-2. Drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak

1. Arbeidsgiver plikter så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten med arbeidstakernes tillitsvalgte.
2. Før tiltaket iverksettes, skal
3. arbeidsgiver gi de berørte
4. arbeidstakerne informasjon om:
 - formålet med kontrolltiltaket,
 - praktiske konsekvenser av kontrolltiltaket, herunder hvordan kontrolltiltaket vil bli gjennomført,
 - kontrolltiltakets antatte varighet.
- Arbeidsgiver skal sammen med arbeidstakernes tillitsvalgte jevnlig evaluere behovet for de kontrolltiltak som iverksettes.



Kone montørtreff

MONTØRTREFF KONE

Kone klubben har avholdt sitt halvårslige kinder egg. Tre ting på en gang i pen innpakning.

Av Per Kristian Granseth
og Bjørn Tore Egeberg

Ledende avdelingsmontør møte, halvårsmøte og montørtreff i uke 48. På torsdag kom en representant fra hver avdeling til Vettre hotell, fredag var det halvårsmøte og fredag til lørdag var det montørtreff. Og som en ekstra bonus var direktøren på Kone og prata om framtida sett fra direktørstolen på Kone. Kone har de siste ti årene vokst og fått en større markedsandel i de fleste segmentene innafor heis. Først og fremst innafor nyanlegg. Noe som nok blant annet skyldes at Kone leda an i utviklinga av

MRL heiser. Bekymringa hans kom fra dårligere inntjening i år. Slik jeg oppfatta det Hovind sa var at så lenge vi tjente penger i Norge kunne vi organisere arbeidet slik vi i Norge syntes var hensiktsmessig og forholde oss til de inngåtte avtalene mellom HMF og HLF. Men hvis inntjeninga ikke var tilfredsstillende ville nok Kones hovedkontor blande seg inn, og det er ingen hemmelighet at de er interessert i å bruke underentreprenører til montasje av heiser. I alle fall var det slik jeg tolka Hovinds orientering.

Det skal vel også sies i denne sammenheng at Kone alltid har vist seg som et ryddig firma som forholder

seg til inngåtte avtaler. Den, underentreprenører, problemstillingen var formannen i HMF inne på da han orienterte om et møte hvor representanter fra Otis, Kone, Thyssen og Schindler på verdensbasis var. Der kom det fram, eller det ble nok en gang presisert at heismontasje/service ikke er et eget fag utenom i USA og Norge. I de andre landene er det stort sett underentreprenører som monterer heiser på vegne av Kone, Schindler osv. I USA er for øvrig heismontøra ansatt i foreninga og blir leid ut til heisfirmaene.

Rivning av heiser ble også tatt opp på halvårsmøte og det ble gjort et vedtak

som følger opp vedtak fra halvårsmøte i HMF.

Klubben vedtok at de ser på rivning av heiser som vårt arbeid. Det er mange grunner til at rivning av heiser er heisarbeid. For det første er rivning av heis et farlig arbeid som skal gjøres av fagfolk som vet hva de driver på med. Dessuten tilbakerapporterte mange at erfaringen med at når LBU har lånt Tirack av oss må den repareres pga den har blitt full av støv. Dessuten er tilbakemeldingene fra Schindler at når montørene der står for rivningen så blir det gjort raskere og hvis montøren som skal ha anlegget deltar på rivninga blir montasjen mer effektiv. Et annet problem som ble tatt opp på halvårsmøte var elektronisk verktøy. For de som lurte på hva elektronisk verktøy er så er det plattform for tilbakerapportering av timer, og eventuelt hvordan å få tilgang til dokumentasjon.

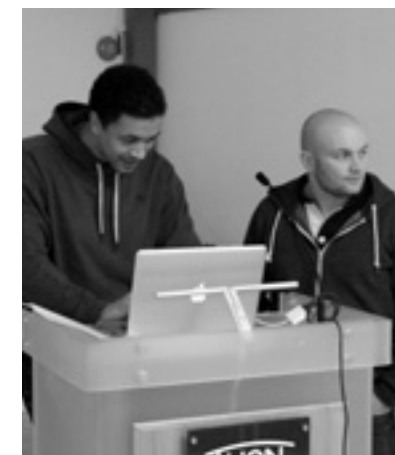
Sekretæren i HMF Bjørn Tore hadde innledning rundt problemstillinga. Et problem som er aktuelt for oss, siden firmaet visstnok jobber med en ny plattform. Nå så har vi en PDA som baserer seg på gammel windows og jeg tror ikke det er noen på Kone som er fornøyd med den. Utstyr som fungerer på gammel windows er såpass sjelden at det visstnok finnes kun to plattformer som fungerer. Dagens PDA konkurrer med papirtimesedler og er muligens litt bedre. Det er nok flere som er enige i, men siden vi ikke vet hva som kommer og hvordan det som kommer vil være.

Uansett hva som kommer mener klubben at det må ligge en enighet til grunn for hvordan det nye elektroniske verktøyet skal fungere. Og for å være på den negative siden så er det en del krav vi har, blant annet at det ikke skal være (for å prate litt nynorsk) real time tilbakerapportering. Og vi kan ikke akseptere flåtestyring via dette elektroniske verktøyet.

For å være litt positiv å si hva vi ønsker er at det elektroniske verktøyet skal kunne brukes for å framskaffe dokumentasjon.

For å oppsummere dette kinderegget (montørtreff/halvårsmøte/montørtreff) så er det at det er viktig at vi møtes og får diskutert problemer sammen. I Kone er det 20 avdelinger, stort sett så ser vi ikke hverandre. For å opprettholde samholdet i klubben er det viktig at vi har anledning til å møtes og som sagt få diskutert problemer som er vesentlige for oss, og ikke minst prate piss sammen. Kort sagt bli bedre kjent.

Derfor er det viktig å montørtreff/ledende avdelingsmontør møter/års/halvårsmøter hvor folk kan få prate og bli kjent med hverandre.



David Coron andersen og Kim Roger Simble

Uansett hva som kommer mener klubben at det må ligge en enighet til grunn for hvordan det nye elektroniske verktøyet skal fungere.



Koneklubben kom plutselig på at Jan-tore Baardseth er datatillitsvalgt

REBERKONFERANSEN

Tor Erik Lundberg

Søndag den 16. og mandag den 17. november ble høstens Reber-konferanse avholdt i Oslo. En av sakene som ble behandlet her var innføring av elektronisk verktøy. Noen montører, utpekt av klubben, har over lengre tid testet ut verktøyet og delt sine erfaringer med resten av klubben. Etter lange forhandlinger har nå bedrift og klubb kommet frem til en god anbefalt avtale som ble lagt frem og vedtatt på konferansen.

Denne avtalen kommer i tillegg til den mye omtalte «13. punkt`s avtalen»

(PDA-avtalen). I den nye avtalen fremgår det at det skal være to enheter. Dette innebærer en fri og uavhengig telefon, med mulighet for å oppgradere til en telefon av høy standard mot ett mellomlegg fra den enkelte.

Den andre enheten, selve «verktøyet», skal være ett nettbrett (IPad mini). Nettbrettet skal inneholde bl.a. feilsøkningsverktøy, dele katalog, dokumentasjon og Field Link som benyttes til timelisteskriving. Det er som på tidligere utgave ikke mulighet til å skrive timer. Montøren skriver en tidsangivelse som ikke nødvendigvis

er innenfor det tidsrommet man var på den aktuelle jobben, men føres slik at antall timer stemmer i forhold til den medgåtte tid. Dette fremgår av den tidligere «13 punkt`s avtalen».

Det skal være mulighet for den enkelte å ta i mot nettbrettet uten å benytte seg av timelisteskriving med Field Link. Men bedriften forbeholder seg retten til å avvike ordningen dersom ett uhensiktsmessig antall ansatte slutter å bruke Field Link.

Den nye avtalen om elektronisk verktøy i Schindler

FieldLink

Bedrift og klubb har en felles oppfatning om at mulighetene for redigering i Field Link er begrenset. Dette er gitt av selve systemet fra konsernet. Bedriften vil arbeide for at systemet endres, fra registrering av tidsangivelse til timeregistrering. Det er enighet om at der viktig med et godt støtteapparat sentralt, slik at man kan få rask og god hjelp i bruk av systemet.

Det er enighet om at det benyttes 2 enheter – mobil tlf (p.t. smarttlf) og nettbrett. Nettbrettet er låst til Field

Link og andre funksjoner som blir initiert gjennom bedriften. Det er også adgang til å bruke internett på nettbrettet. Det forutsettes at bruker har signert på og følger bedriftens IT-regler for benyttelse av nettbrett.

Bedriften lager systemer slik at alle lønnsarter skal kunne behandles elektronisk.

Fremdriften for innføring av FieldLink er at de som har hovedtyngden av sitt arbeid innenfor service/Rep prioriteres. Det er en felles intensjon i at Field Link også i fremtiden ivaretar tilsvarende funksjoner for nyanlegg og modernisering. Bedriften

vil følge opp overfor konsernet i dette. Dersom tiden fir NI/MOD funksjoner er uhensiktsmessig lang (1.9.2015) vil bedriften lage midlertidige løsninger som dekker hovedtyngden av behovene.

Dersom ett uhensiktsmessig antall ikke tar i bruk, eller slutter å bruke FieldLink, vil dette kunne innebære at nettbrett løsningen avvikles. Det opprettes et utvalg for å følge utviklingen og evt. Fremme forslag til forbedringer i bruken.



LÆRLINGESAMLING OKTOBER 2014 PÅ SØRMARKA

Alle foto: Markus Hansen

Den årlige lærlingkonferansen ble avholdt på Sørmarka Hotel helgen 24-25 oktober. Totalt var det 29 lærlinger til stede fra hele landet. På fredagen var det fagbevegelsens historie, heiskontrollen og klubbene på agendaen. Her fikk klubbliderne presentere seg selv for lærlingene, si litt om hvem de er, og hva de gjør. Kvelden ble avsluttet med storartet quiz om HMF sin historie. På lørdagen var det avgårde til aktivitetsparken som kun lå noen minutter unna. Her ble det delt opp i 4 lag hvor man byttet på

å klatre, og å spille paintball. Tilbake på Sørmarka igjen var det duket for valg av ny lærlingerepresentant i styret til fagforeninga. Dette endte opp i flere kandidater som ville representere lærlingene, og det ble til slutt kampvotering om hvem det skulle bli. Det kom også frem i evalueringen av det var ønske om å ha tre-dagers-samlinger istedenfor to, hvor man vil gå dypere inn i historien. Med sånt engasjement lover det bra for framtida i heis!



Lærlinghistorietime



Klare for paintballkrig



Siste hindring var trapes hopp



Ta sats og hopp og forsøk å ta tak i trapesen

«Jeg er glad
for at dere
ikke ga opp
å finne meg»



TILBAKE I NORGE

Ramunas Gudas som ble alvorlig skadet ved rivningsulykke ved heis, fikk møte Heismontørenes fagforening. Det var et følelsesladet øyeblikk da Ramunas Gudas stod foran heismontørene og fortalte sin historie.

Tekst Johnny Leo Johansen
og Bjørn Tore Egeberg

Rune Larsen fra HMF innledet ved å fortelle hvordan den unge litaueren ble reddet ned fra sjakttoppen av brannvesenets redningsmenn etter den fatale hendelsen. HMF så ulykken beskrevet i Budstikka og forstod at her er det noe som ikke er gjort slik som det burde. Fagforeningen oppdaget at det ikke var enkelt å få informasjon om hendelsen og kontaktet Arbeidstilsynet. Redaksjonen ved Heis.no ba om innsyn i ulykkesrapporten.

Vi ble straks kritiske til rapporten fra arbeidstilsynet. Rune Larsen fra HMF og lokalavisen Budstikka ønsket å finne ut mer om denne saken og startet søk etter den ulykkesrammede.

Det skulle vise seg å ikke være lett, den ulykkesrammede var sendt tilbake til Litauen. Rune Larsen ga ikke opp og tilslutt lyktes det å få kontakt. Budstikka reiste til Litauen for å høre Ramunas Gudas versjon av hendelsen. Det ble da avdekket at han ikke var blitt avhørt av arbeidstilsynet og det virket som arbeidsgiverens versjon var lagt til grunn for rapporten. Senere ble

saken henlagt av politiet. HMF jobbet videre med saken og fikk henleggelsen hevet og det blir gjort ny vurdering.

Ramunas skulle rive en heis hvor døren inn til sjakten var åpnet eller fjernet. Lodd var tatt ut av motvekta, heisen kjørt ned mot første etasje og fanget, og strømmen frakoblet. Bilder fra ulykkesstedet HMF har fått sett, etter krav om innsyn i saken, viser motvektslodder stablet på utsiden og et heisgolv fullt av blod.

Ramunas har i forklaring fortalt at han fikk beskjed om å rive heisen, men

hadde ingen tidligere erfaring med slikt rivearbeid. Han så at heisgulvet stod litt over sjaktbunn og satt en stige inn på gulvet for å nå opp til heisbøylens topp hvor wirene for heisen var festet. Der tenkte han at han skulle feste sikkerhetsselen han var utstyrt med, for han så for seg at heisen ville kunne falle litt ned idet wirene ble løsnet.

Det fatale

Fatalt festet han seg til wire som gikk over heismaskinens drivskive i toppen og over til motvekten som da befant seg i toppen av heissjakten. – Han løsnet først en, så to, så den tredje wiren, forteller Rune Larsen. Idet han løsner siste wire raser motvekten i bunn og Ramunas som er festet i wiren blir dratt 15 meter opp og hengende alvorlig skadet i toppen av sjakten.

Fra vevskadet i låret drypper blod ned på heisgulvet. Han har alvorlig skade i rygg og nakke.

Komplisert redningsarbeid

Brannvesenets redningspersonell ble møtt av arbeidere som ikke kunne forklare situasjonen på forstålig språk, men de forstod raskt at dette var alvorlig.

Redningsmannen sikret seg i toppen ved Ramunas. Han får ikke kuttet Ramunas løs ved første forsøk med boltesaks kun med kraften fra en hand. Den andre hånden brukes for å stabilisere Ramunas som ikke må utsettes for noe form for kraftig rykk. Det lykkes tilslutt med bruk av bajonettsag å få kuttet han løs, med forsiktighet for å unngå å kutte egen sikring.

Ramunas ble så først kjørt til Bærum sykehus før han havner på Ullevål sykehus for operasjoner og transplantering av hud. Han blir deretter sendt tilbake til Litauen 70% ufør, med regning fra sykehusopphold og der kunne saken vært glemt.

Fikk møte sine redningsmenn

– Jeg må takke for at dere har gjort det mulig for meg å komme til Norge, fortalte Ramunas til de fremmøte på medlemsmøte HMF i Oslo. Selv hadde jeg ikke kunnet betale for dette nå. Ramunas har fem søsken i Litauen og dro til Norge for å hjelpe sin mor i deres økonomiske vanskelige situasjon.

I Norge fikk han 19 kroner timen

Ramunas var i utgangspunktet ikke innstilt på å dra tilbake til Norge. Han satt som krav at han skulle få møte sine redningsmenn, helsepersonell og ha med advokat fra Litauen. Rune Larsen

forteller at det var tøft for Ramunas å være tilbake på ulykkesstedet.

«Hvor mange tilsvarende saker kan det være?»

Markus Hansen leder for HMF spør seg på medlemsmøte med bekymring for hvor mange tilsvarende saker kan det være i Norge som ikke blir avdekket? Hvor mange utenlandske arbeidere har blitt kynisk utnyttet av arbeidsgivere i Norge og hvor mange saker skal vi se før slik utnyttning blir stanset.

Det er allerede satt i gang prosjekter for å stoppe arbeidslivskriminalitet og useriøse aktører. Man må bare stå på for at aktører som jobber på denne måten ikke får oppdrag og konkurrerer vekk seriøse bedrifter.

Var ikke tegnet yrkesskadeforsikring

På papiret og i rapporter om HMS og sikkerjobb analyser så det i første omgang ut for at ting var i orden i rapport ovenfor arbeidstilsynet. Det har vist seg siden at det blant annet ikke var tegnet lovpålagt yrkesskadeforsikring.

Ramunas vil allikevel kunne få denne forsikringen med bakgrunn for yrkesskadeforsikringens ordninger der hvor arbeidsgiver ikke har overholdt sine plikter. Kco advokater i Sandvika vervet seg for å bistå litaueren med å få erstatning.



Tydelig sliten

En litauisk arbeider takker for at fagforeningen og journalister ikke ga opp og gir nå muligheter for at saken får et annet utfall. Han var tydelig sliten etter en dag med mye inntrykk i Norge, sammen med Rune Larsen i møte med redningspersonell, journalister og HMF.

Arbeidstilsynet tar selvkritikk

Arbeidstilsynet innrømmer overfor avisen Budstikka at de ikke sjekket nok rundt lønns- og arbeidsvilkårene til Ramunas Gudas. Arbeidstilsynet

anmelder nå arbeidsgiveren Norena Service for brudd på kravet om minstelønn.

– Vi har lært av denne saken, sier tilsynsleder Cathrine Prahls Reusch i Arbeidstilsynet til Budstikka.

Henleggelsen opphevet

Asker og Bærum politidistrikt har fått beskjed fra statsadvokat Erik Førde om å etterforske saken mot Ramunas' arbeidsgiver Vygandas Piaulokas videre og det skal gjøres en ny vurdering om det skal tas ut tiltale i saken.

STØTT RAMUNAS

Denne støttekontoen er opprettet for å kunne gi midlertidig støtte til Ramunas og hans familie før han får rettsferdighet i hans arbeidsulykke og at hans arbeidsgiver har betalt sykehusregningen og gitt han erstatning for uførheten! Hvis det skulle ende med rettsak vil dette ta tid. Alle pengene går uavkortet til Litauen og hans familie.

Konto er opprettet i regi av Heismontørenes Fagforening, støttekontoen står i navnet til fagforeningens leder Markus Hansen

"Kom for å tjene penger til familien i Litauen. Endte opp ufør, forgjeldet og overlatt til seg selv"
Støttekonto: 1207.15.17630

SAMARBEID

Fra august ble 7 av foreningens medlemmer permittert i 26 uker fra Otis. På byggeplassen Aker brygge treffer jeg Kristoffer Warhuus fra Otis, han er nå prosjektansatt frem til Jul hos Kone som monterer heiser her. De hadde behov for folk

. Tekst og foto Johnny Leo Johansen
14.11.2014

Kone fikk behov for å leie inn ytterligere 6 montører i forbindelse med arbeidsmengden i tillegg til at de allerede hadde 7 innleide. Kone-klubben tok initiativ for å få permitterte heismontører i bransjen i jobb. Dermed ble tre permitterte midlertidig ansatt i Kone, slik at behovet for innleie ble redusert.

Otis har siden august hatt 7 av Foreningens medlemmer permitterte. Reglene for bedrifter som permitterer er endret på en måte som gjør det mer utfordrende med prinsippet for rullerende permitteringer.

At det er kommet til ordning mellom klubbene og bedrifter for å kunne ta inn ledig arbeidskraft når det oppstår behov for folk er HMF og klubbene meget fornøyd med. Lediggang er selvfølgelig uønsket og at man må belaste velferdssystemet økonomisk er noe man i størst mulig grad må unngå.

«Det er jo ikke stort mer enn logoen som skiller»

På anlegget på Aker brygge arbeider heismontør Adrian Schea, som fungerer som bas, sammen med de to



Samarbeid ved hesimontasje Aker brygge

lærlingene William Larsen-Lund og Sofie F. Berntsen. I tillegg er det to innleide latviske montører og heismontør Kristoffer Warhuus prosjektansatt fra Otis.

– Det er jo egentlig ikke stort mer enn logoen som skiller oss, forteller Kristoffer Warhuus fra Otis.

Sikkerhetstenkning og måter å jobbe på har mye felles og selv om utstyret har forskjeller så er jo prinsippene de samme.

– Jeg måtte riktignok få noe arbeidstøy med riktig logo ellers har det ikke vært noen vanskeligheter med å jobbe for Kone, forteller heismontøren.

– Det har vært positivt at Kone har kunnet avlaste noe av permitteringen, sier David Coron-Andersen fra klubben til Kone.

Også utfordringene er kjente

For tiden er gjengen igang med montasje av duplex anlegg her. Kristoffer monterer en småheis rett i nærheten av de to personheisene. Som på mange anlegg er det vært noen utfordringer her med innfesting og bygningsmessige forhold. Dette er og slikt som er kjent for arbeiderne på tvers av logoer og firma man er ansatt hos.

PARAPLY REVOLUSJONEN

Studentopprør i Hong-Kong

Tekst og foto Johnny Leo Johansen Hong Kong



Umbrella revolution

Politiet gikk løs på demonstrantene som markerte bekymring for at demokratiet er truet. Hong Kong demonstrantene løftet sine paraplyer mot tåregass og pepperspray. «Paraplyrevolusjonen» ble født.

«Protestbevegelsen Scholarism som består av studenter er opptatt av at dette ikke er en revolusjon. Det uttales at det er krav om mer demokrati aksjonene handler om.

En stadig større middelklasse på fastlandskina gir bekymring for at situasjonen i Hong-Kong skal spre seg til Kina. Demonstrantene som for det meste består av studenter krever at den tidligere britiske kronkolonien skal få et mer reelt demokrati og at nåværende leder Leung Chunying skal gå av.

Beijing regimet som har forpliktet seg til å sørge for å sikre regionen en høy grad av selvstyre blir kritisert fordi det er lovet direkte valg innen 2017 som ikke innebærer det som mange anser som et ekte demokrati.

Kritikken går på at Beijing utpeker kandidatene til valget.

Demonstrantene krever at de trekker tilbake kravet om at nominasjonen skal være styrt av en regimelojal komité. Demonstrantene som startet med Scholarism bevegelsen og Hong Kong Federation of Students tilsluttet seg etterhvert består av aktivister fra Occupy Central bevegelsen og folket i Hongkong tilsluttet seg etter myndighetenes inngripen ovenfor aktivistene.

Lederen av «Occupy Central» er baptistpresten Chu Yiu-ming. Han er



Mong Kok distriktet. Holder utkikk mot at noe kastes ned på aktivistene.



Blokkerer handlegater i Mong Kok distriktet.



Polstret både mot angrep fra politiet og fra de som har næringsinteresser her.

kjent for å ha hjulpet demonstranter i sikkerhet da protester på Den himmelske freds plass i Beijing utviklet seg til et blodbad i 1989

Demonstrasjoner

I Hongkong har det tidligere vært mulig å holde fredelige demonstrasjoner uten at politiet har grepet inn. I starten av denne protestaksjonen gikk politiet til aksjon med pepper-spray, batonger og tåregass mot de som beskrives som fredelige studenter.

Dette som erfart i lignende demonstrasjoner, førte bare til at flere tilsluttet seg demonstrantene. Utstyrt med svømmebriller og paraply forsøker aktivistene og beskytte seg som har gitt demonstrasjonene navnet «paraplyrevolusjonen». En kamp for retten til et mer direkte demokrati.

Da aktivistene ble angrepet med tåregass og pepperspray, har vi sett fra andre land at man plukker opp gatestein og går til kamp mot politiet, Hongkong boerne løftet sine paraplyer for å beskytte seg mot angrepet. Det er nettopp denne ikke-voldelige måten og håndtere situasjonen som kan bli aksjonistenes suksess.

–Jeg er ikke her fordi jeg har lyst, forteller en ung student som møtte opp på Admrality plassen etter å sett politiets angrep på aktivistene. Når jeg fikk se dette på medier, så kunne jeg ikke sitte hjemme og ikke gjøre noe. Det er jo akkurat slik vi ikke vil ha det, myndigheter som kontrollerer borgerne på denne måten. Det var min plikt å møte opp i protest.

– Jeg er her fordi myndighetene har tvunget frem dette med sin reaksjon mot de som ønsker et mer demokratisk system. Vi skulle vært på skolen og ikke her, men det er nødvendig. Jeg hadde aldri trodd at jeg skulle få oppleve å se slike ting skje her, forteller en ung student.

«Hvis jeg kunne velge ville jeg ønske at dette ikke var skjedd og at vi var på skolen.

Beijing regime uttaler til kinesisk media at demokratiforkjemperne er styrt av vestlige krefter for å skade Kina. Kina meget forsiktig med å beskrive opprøret i medier frykt for at dette skal spre seg og det er innført sensur av sosiale medier.

Hong Kong har fungert under ordningen kalt «Ett land, to system», der innbyggerne i den tidligere britiske kolonien har hatt demokratiske rettigheter andre i Kina ikke har.

Demonstrantene frykter at det blir slutt på tiden med frie tøyler.

Hong Kong beboerne har i 150 år sett på seg selv som uavhengig av Kina og protestene kan sees på som et uttrykk for bekymring over å bli en del av Storkina. Den siste utviklingen har vært at leder Leung Chungying har sagt at han ønsker samtaler med

aktivistene om stemmesystemet, samtidig forsøker de å rydde gatene for aktivister.

Tidligere Britisk herredømme (Wikipedia)

Etter at portugiserne allerede hadde etablert en handelspost i Macao på motsatt side av Perleflodens brede munning, kom det britiske Ostindia-kompani (British East India Company) for første gang til. Handelen i Hongkong med engelske handelsmenn vokste sterkt, og i 1711 grunnla britene et handelshus i Kanton.

Varer fra Kina var svært etterspurt i Europa. Te, silke og andre asiatiske luksusgoder var meget ettertraktet. Men britene kunne ikke finne meget som kineserne interesserte seg for å kjøpe fra dem. Men de begynte etter hvert å eksportere opium til Kina. Da den keiserlige regjering forsøkte å kvele opiumhandelen, brøt det ut krig. Under den første opiumskrigen okkuperte britene Hongkongøya 20. januar 1841, og Kina avstod dette

året øya etter at krigen var avsluttet under Nanking-traktaten. Året etter ble Hongkong opprettet som britisk kronkoloni.

Området britene styrte: Hongkong, nærliggende øyer og New Territories – Kowloon halvøya.

Etter hvert ble kolonien et viktig handelssentrum. De første tyve årene under britisk styre var det liten kontakt mellom europeerne og kineserne. Det var først i 1862 at det ble ansatt embedsmenn som skulle bli gitt opplæring i kantonesisk, noe som førte til bedre relasjoner.

Opiumskrigen

Under den andre opiumskrigen fikk britene kontroll over hele Kowloon. Den 9. juni 1898 fikk britene en leieavtale for de nye territoriene – områdene mellom Kowloon og Shenzhenelven, for 99 år. Avtalen omfattet i tillegg 235 større og mindre øyer. Med disse områdene ble det mulig å gjøre kolonien i høyere



Ikke alle støtter aktivistenes blokade av handlegatene.

grad selvhjulpen med vannforsyning og matproduksjon, og den ble lettere å forsvare militært.

De handelsliberaliseringen som europeerne tvang gjennom overfor Kina etter opiumskrigene førte til at Hongkong ble en ledende frihandels-sone i Øst-Asia, ikke bare for britene, men også amerikanske handelsfolk. Et alvorlig, men kortvarig utbrudd av byllepest i 1890-årene, gav kolonien en økonomisk knekk.

Flyktet til Hongkong

Hongkong ble tilfluktssted for tidligere Taiping-opprørere, monarkister (etter grunnleggelsen av den kinesiske republikk i 1912) og kommunister (etter Chiang Kai-sheks kommunist-forfølgelse i 1927). Folketallet steg mellom 1851 og 1931 fra 33 000 til 879 000 innbyggere, hvorav 95 prosent var kinesere.

Kolonien forble likevel liggende i skyggen av den mye større storbyen Shanghai, og slik var det frem til 1949 da kommunismens seier på fastlandet skapte nye realiteter også for Hongkong.

Under det britiske kolonien var det heller ikke selvstyre for Hongkong beboerne.

Etter kommunistenes maktovertagelse kom en million flyktninger til Hongkong, som vokste til en betydelig industriby. Folkerepublikken Kina vegret seg lenge for å forlange området tilbake, men inntok etter hvert en annen holdning. I 1980-årene, da man ble nødt til å ta inn over seg at leieavtalen for New Territories nærmet seg opphør, ble det nødvendig med forhandlinger om Hongkongs fremtid. Den kinesisk-britiske felleseklæring av 19. desember 1984 fastslo at hele Hongkong skulle bli et spesielt administrativt område under Beijing i 1997.



Mengder samlet seg i gatene foran i regjeringskvartalet.

Arrestasjoner

På fastlandskina er det rapportert om flere arrestasjoner av Hongkong supportere og at de blir røft behandlet og avhørt. Ding Weibings ble vekket midt på natten av 12 politimenn og satt under politiets kontroll for å ha planlagt sammen med flere artister å lese dikt og dele ut flygeblader med support for Hongkong pro-testerne. Han ble anholdt for å ha

forstyrret freden, beskriver BBC News. Dette handler kanskje ikke kun om ungdommenes krav til et mer ekte demokrati. Det handler også om frustrerte ungdommer i opposisjon mot de voksne, de uetablertes frustrasjon overfor det vel etablerte, mangel på sosial mobilitet, utdanning, jobbmuligheter og boligsituasjon. De fattige og de rike.



INTERNASJONAL HEISKONFERANSE I WIEN

Den 11-12 november arrangerte IndustriAll Global Union heiskonferanse i Wien. IndustriAll er en internasjonal paraplyorganisasjon med over 50 millioner medlemmer.

Tekst og foto: Markus Hansen

Tilstede på konferansen var undertegnede og 12 andre land. Kun Norge og Finland var representert fra Norden. På konferansen var også ledelsen til den amerikanske fagforeningen til stede. På konferansen luftet vi forskjellige utfordringer man hadde i sitt land. Fra mange av landene var det ikke heismontører som kom, men forbundsfeller som representerte heismiljøet, slik har det dessverre blitt de fleste steder. Vi diskuterte mye strategi videre og hvordan vi kunne møte problemene sammen.



Simultan oversatt til fire språk

Det var ganske tydelig at Norge ligger lysår foran de fleste land når det gjelder å holde på faget og å tenke sikkerhet. I Europa florerer det med kontraktører, ikke bare på montasje men også nå på service. Det foregår et skikkelig rotterace mellom de fire store om å kapre mest mulig markedsandeler. Alt handler om vekst. Ikke nok med det, men i kulissene vanker de kinesiske heisselskapene som nå snart har tatt igjen Kone og Thyssen i markedsandeler. (Se Leder'n).



Rapport om heis og rulletrapp



Delegatene på heiskonferansen

RETTSAKEN MOT DE 41 HAVNEDEMONSTRANTENE

Etter at demonstrantene på havna ble fengslet og bøtelagt i Tromsø i sommer var det duket for rettsak. De risikerer straff for å ha hindret streikebryterne fra å gjøre jobben til havnearbeiderne. Det virker som politiet har valgt arbeidsgivernes side i konflikten.

Tekst Edmund Berget fra rettsaken

Saken

I forbindelse med at jeg var en av de 41 som ble innbrakt av politiet den 12. juni i år, var jeg i rettsak i Nord-Troms Tingrett i begynnelsen av november.

Grunnen til dette, som sikkert mange har fått med seg, er at vi sto streikevakt og hindret streikebryterne i å gjøre jobben til de streikende havnearbeiderne. Dette gjorde vi ved å hindre lossing og lasting av hurtigruta.

Da politiet kom ned på havna ga de oss ett pålegg om at vi skulle forlate stedet innen 5 minutter.

Dette var det meget få av oss som tok alvorlig ettersom politiet ved en rekke anledninger tidligere på året hadde gjort det samme uten konsekvenser.

Vi mente dessuten at dette var en fullt lovlig streik og at vi hadde rett til å stå der. Det tok politiet 45 minutter før de aksjonerte, dette viste seg senere å være p.g.a at operasjonssentralen ville ha godkjennelse fra selveste politimesteren.

De gikk da midt inn i folkemengden og pågrep den de selv anså som lederen av aksjonen, LO-lederen i Tromsø, med overdreven makt.

«Vi havnet på glattcella i ca 4 timer, fikk ett forelegg på 4000kr hver som ingen av oss vedtok, og dermed havnet saken i Tingretten.

Det gjorde et veldig sterkt inntrykk på alle oss som sto der og i ren refleks lenket vi oss sammen og satte oss ned. Deretter begynte de å innbringe oss en etter en.

Tingretten

Rettsaken var berammet til å vare i fire dager fra 4. november, men det viste seg at det holdt med to dager.

31 av de 41 tiltalte møtte og 13 av de vitnet. Dessuten var det en hel del fagforeningskamerater fra Norge, Sverige, Danmark og Portugal der til støtte. Aktor i saken mente at konflikten som havnearbeiderne er i, er uvesentlig og at politiet ikke tar stilling til hvem som har rett i den pågående streiken. Aktors påstand er at politiet hadde «rimelig og fornuftig grunn» til å bortvise demonstrantene fra stedet da vi hindret fri ferdsel og lovlig arbeid.

Han viste også til en midlertidig forføyning fra tingretten som var utstedt den 22.mai, som la ned forbud for havnearbeiderne å aksjonere den 26. 27. og 28. mai. Den midlertidige forføyningen var begrunnet med at Nor Lines (eier av hurtigruta) ikke var part i konflikten og ble rammet unødvendig. Ved det tilfellet slo tingretten fast at aksjonene på havna var ulovlig. Som vitner hos påtalemyndigheten stilte stasjonssjefen og politibetjenten som hadde ansvaret for arrestasjonene.

Forsvareren mente derimot at den midlertidige forføyninga nettopp er midlertidig og må sees helt bort i fra. Dermed var den ikke gyldig den 12.juni og var befattet på helt feil grunnlag i og med at Nor Lines uten tvil er en part i den pågående konflikten da de står



Edmund Arrestert

for 75% av arbeidsmengden til Tromsøsløse- og lastekontor. Dessuten var forføyninga fattet bare på opplysninger fra Nor Lines uten å innhente informasjon fra de berørte parter (havnearbeiderne, LO, NTF osv.).

Forsvareren satte ett stort spørsmålstegn ved om vi hadde gjort noe ulovlig og mente at politiet har latt seg presse av Nor Lines og Tromsø Havn til å aksjonere, da det viser seg at Nor Lines har anmeldt politiet for å ikke gripe inn. Det ble også lagt frem at Politimesteren i Tromsø har skrevet ett innlegg i lokalavisa den 4. mai der han slår fast at Nor Lines ikke er part i saken og at havna er ett ISPS-område som vi ikke har lov til å oppholde oss på. (ISPS = ett regelverk som stiller krav til beredskap og tiltak på skip i internasjonal fart, og havneterminaler som betjener disse skipene, for å hindre terrorisme).

Begge disse påstandene er uriktige. Dette tyder på at politimesteren er feilinformert og stoler blindt på den informasjonen Tromsø Havn og Nor

Lines har gitt ham. Hva med å etterforske «litt» selv?

Nye demonstrasjoner

Under rettssaken ble det også utført nye demonstrasjoner nede ved havna. Dette hadde politiet forberedt seg på og møtte med hele innsatsstyrken den første dagen. 21 politifolk mot 17 demonstranter. Demonstrantene valgte å trekke seg bort fra området og alt endte godt. Neste dag hadde vi en liten markering utafor portene uten at politiet ankom stedet. Men den tredje dagen skjedde det igjen, 31 demonstranter ble innbrakt og fjernet fra havna.

Denne gangen slapp de bøtelleggelse(!?) og ble sluppet fri med en gang.

Utfall

Det som i bunn og grunn blir utfallet av denne saken er om vi skulle ha hørt på politiet eller ikke. Utfallet av rettssaken blir ikke avgjørende for den fastlåste situasjonen i Tromsø havn, der streikebryterne nesten helt uforstyrret

får jobbe videre med beskyttelse av høye gjerder (satt opp etter at sympatistreiken startet), Securitas-vakter og politiet.

LO har stevnet NHO for arbeidsretten i forbindelse med Nor Lines sin bruk av streikebrytere i Tromsø Havn, men denne er ikke berammet før i mars 2015.

Så inntil da får vi håpe og tro at ikke havnearbeiderne har gått under, for hvis de gjør det er det dårlige nyheter for alle oss andre.

Solidarity with the dockers!

Støtt bryggesjauerne til konto nummer kontonr 1207.16.33827.



Politiet på Havna

NYTT KURS – REGELVERK 3

REGELVERK I ARBEIDSOPPGAVENE

Da er det ny høst og vi har laget nytt kurs som blir kjørt som første pilotkurs i uke 46, (11-14.nov), dvs. i skrivende stund.

Av Martin Granseth, HBU

Vi kjører hele tiden regelverkskurs på senteret, men vi lager dem med 4-5 års sykluser slik at innholdet skal være oppdatert og tilnærmingen forskjellig. Vi gjør dette fordi regelverk er en viktig del av arbeidsoppgavene til en heismontør og er en viktig del av det å holde seg fagmessig oppdatert. Undertittelen på årets kurs er regelverk i arbeidsoppgavene, det vi prøver å vektlegge er hvordan heismontøren skal ha oversikt over hvilket regelverk gjelder når, og hvordan man skal bruke det i arbeidslivet.

Vi kan skille mellom regelverk som er til heisene, regelverk til bygg og regelverk til arbeidet. Og i hver gruppe kan vi skille mellom regler som er lover og regler som er veiledninger. For heis f.eks. har vi heisdirektivet som alle må forholde seg til som et lovverk og standardene som er veiledninger til hvordan man kan løse de kravene direktivet setter. Nå er det ikke alle som velger å lage produktene helt etter standardene,

men alle må følge lovverket, og som en tommelfingerregel kan man tenke at hvis man ikke løser et problem slik som det er foreslått i veiledningen så må man lage og få dokumentert at den løsningen man bruker er minst like bra. Jeg tror de færreste har en god oversikt over regelverket i bransjen, men vår målsetninger er at oversikten skal bli bedre til de som har vært på kurs hos oss. Hvis vi tar lovverket til heis, heisdirektivet ble det oppdatert og kom ut hos EU i februar i år, det ble videre godkjent som norsk lov i august.

Den gamle direktivtittelen var 95/16/EC, mens den nye heter 2014/33/EU. Jeg har ikke sett noen norsk oversettelse enda, men det er mulig å lese den på nett på svensk hvis man skulle føle behovet. Overgangsperioden er frem til 20.4.2016 og om det er noen endringer som får store konsekvenser vil man se dette frem mot 2016.

Det har også skjedd store endringer i standardene. NS-EN 81-1 og 81-2 er på vei ut og blir erstattet av NS-EN

81-20 og NS-EN 81-50 som begge ble tilgjengelige tidligere i år og ble gitt ut som en norsk standard 1.11.2014. Her har man løst det annerledes enn ved NS-EN 81-1 og 2 ved at de er slått sammen, og så har man delt det ved at regelverket som angår heismontøren står i NS-EN 81-20, mens det som gjelder testinger, beregninger og vurderinger som skal være gjort i forkant står i NS-EN 81-50.

Videre kan jeg liste alle endringene og nyhetene i 81-standardene fra 2010, de kommer i rekkefølge av nummeret i serien.

CEN/TS 81-11: 2011 Dette er en TS som omhandler tolkninger av spørsmål rundt 81-standardene som har kommet til arbeidsgruppen hos CEN, dvs. de som lager standardene.

NS-EN 81-20:2014 Se tidligere beskrivelse

NS-EN 81-21:2009 + A1:2012 Regler for nye heiser i eksisterende

Vi kan skille mellom regelverk som er til heisene, regelverk til bygg og regelverk til arbeidet. Og i hver gruppe kan vi skille mellom regler som er lover og regler som er veiledninger.

bygg. Dette handler først og fremst om heiser der det bygningsmessige gjør at man ikke kan ivareta redningsareal og redningsrom i maskinrom, sjaktbunn og sjakttopp.

NS-EN 81-22:2014 Dette er regler for skråbaneheiser. Dvs. heiser som har en vinkel mellom 15° og 75° på det horisontale plan.

NS-EN 81-31:2010 Regler for ren vareheis med tilgjengelig heisstol ved lasting og lossing.

NS-EN 81-41:2010 Løfteplattformer med hel sjakkt ment for personer med svekket bevegelighet. Standard iht. maskindirektivet.

NS-EN 81-50:2014 Se tidligere beskrivelse sammen med 81-20

CEN/TS 81-76:2011 Evakuering i heis av personer med nedsatt funksjonsevne

NS-EN 81-77:2013 Heiser utsatt for jordskjelv så kanskje ikke den viktigste standarden for Norge

NS-EN 81-82:2013 Prinsipper og sjekklister for å få eksisterende heiser så tilgjengelige som mulige for personer med svekket bevegelse. På mange måter lik NS-EN 81-70, men for eksisterende bygg

NS = Norsk Standard

EN = Europeisk norm

CEN/TS = Teknisk spesifikkasjon



Du trenger sikkerhetskurs. Foto: Øystein Jevnaker



VELLYKKET PILOTKURS FOR HJELPERE PÅ STYRT OPPLÆRING!

Av Markus Hansen

I slutten av november besøkte jeg opplæringscenteret for å få en evaluering av pilotkurset for hjelpearbeidere på styrt opplæring som har blitt kjørt for første gang i år. Dette er et opplæringsopplegg som har ligget nede i mange år, hvor enkelte av bedriftene har kjørt egne opplæringskurs av elektrikere som skulle avlegge fagprøve i heisfaget. De siste årene har kunnskapsnivå og kompetanse variert stort fra kandidat til kandidat. Det var derfor et stort ønske om å få samlet all opplæring til ett sted, noe som er i tråd med bestemmelsene i overenskomsten. Der er det slått fast at elektrikere på styrt opplæring har krav på 4 ukers skole og at læretiden er minimum 24 måneder. For andre elektrikere er læretiden 33 måneder.

På de 4 ukene har elektrikerne gått igjennom hydraulikk, motorstyringer, forskrifter, standarder, feilsøking og eksamenstrening. Det er ikke i tvil om at undervisningen man får på senteret, med demontering av ventilblokker og skolerung i forskrifter gjør elektrikere bedre rustet til fagprøven. Det har vært en tendens i heisbransjen at de som går

I slutten av november besøkte jeg opplæringscenteret for å få en evaluering av pilotkurset for hjelpearbeidere på styrt opplæring som har blitt kjørt for første gang i år.

på styrt opplæring blir værende på nymontasje og nesten aldri får være på service. På opplæringscenteret får de den inputen de trenger på service og reparasjon.

Jeg møter Ingebrigt fra Otis og Nicolay fra Thyssen som kan fortelle at de 4 ukene har vært svært lærerike. Kunnskapen de har ervervet seg hadde vært svært vanskelig hvis de bare hadde måtte sitte hjemme å lese. Det blir noe annet når man jobber sammen, leser standarder sammen, og stiller spørsmål i plenum. Man sitter på skolen på dagen og leser videre på kvelden, før man møter på skolen dagen etter. Det var lett å forstå at disse ukene har vært viktig i deres vei til heismontørfagbrevet. Denne uken, som var den siste for dette kullet, hadde de eksamenslesing. Eksamenslesingen innebærer å forberede seg til den teoretiske prøven og gå igjennom emner elevene føler de trenger å lære mer av.

Det skal nevnes at jeg på dette besøket kun treffer to av de opprinnelige i klassa, en fra Otis og en fra Thyssen.

Det skulle vært 8 stykker på denne fredagen, men de 6 som jobbet på Schindler ble trukket ut av klassa den siste kursuken da bedriften mente elektrikere ikke hadde behov for å være på kurssenteret. Dette har vært en problemstilling lenge. I mange år var faktisk teoriopplæring for hjelpearbeidere nedlagt på Opphei, fordi de store bedriftene ikke meldte inn deltakere. De etablerte bedriftsinterne kurs for hjelpearbeidere, vel vitende om at det ville ta livet av tilbudet på Opphei.

Vi trodde at partene i heisbransjen nå var enige om at denne teoriopplæringa skulle skje ved Opphei.

Nå skaper Schindler ny tvil om bedriftens holdning til et felles opplæringsstilbud for arbeidere på styrt opplæring. Fra foreningens side er det viktig at alle får disse fire ukene med teoriopplæring for å opprettholde et godt læringsmiljø. Det kan ikke være noe artig når 75 % av klassa forsvinner midt i kurset.

TISA ET ANGREP PÅ DEMOKRATI OG VELFERD

TISA er en frihandelsavtale for tjenester som vil gjøre det obligatorisk å konkurransesutsette og privatisere nesten alle offentlige tjenester i Norge. Alle markeder skal åpnes opp for konkurranse fra de største utenlandske selskapene.



Opprop fra Attac 30.10.2014

Det blir ulovlig å utvide offentlig sektor. Finansreguleringer kan bli skrudd tilbake til tiden før finanskrisen. Personvernet blir svekket, fordi informasjonen om deg skal flyte fritt. Avtalen forhandles fram i hemmelighet og med Norge som aktiv pådriver.

TISA er en avtale som beskytter store næringsinteresser mot demokratiet. TISA forhandles frem utenfor Verdens Handelsorganisasjon (WTO) og dreier seg ikke om handel i normal forstand. Alle demokratiske reguleringer som hindrer store selskapers profitte skal vekk.

TISA-avtalen vil ramme alle tjenestesektorer, og er et angrep på reguleringer innen transport, vannforsyning, post, TV, radio, bygg og anlegg, detaljhandel, utdanning, miljø, forbrukerbeskyttelse, finans- og forsikringstjenester, helse- og sosialtjenester, turisme og regulering av tjenester innen fritid, kultur og sport.

Avtalen forhandles fram av en gruppe på 50 land som kaller seg for «Really Good Friends of Services». Sannheten er at de snarere er riktig gode venner av multinasjonale selskaper i tjenestesektoren.

De hemmelige forhandlingene har pågått i flere år, men ingen politikere har engasjert seg i saken. De lar handelsbyråkratene styre alt. Politikerne sover i timen, og vi må vekke dem! Demokratiet og velferden vår er truet. Men vi har stoppet lignende avtaler før og vil gjøre det igjen.

Vi vet hva konsekvensene av en slik avtale blir: Mer privatisering og flere angrep på arbeidsrettigheter og reguleringer som styrker oss som samfunn.





STOPP TORTUR. STILL DEG IMELLOM.

Tortur er barbarisk og umenneskelig. Tortur bryter grunnleggende menneskerettigheter, og i følge internasjonal lov er tortur forbudt under alle omstendigheter. Tortur kan aldri rettferdiggjøres.

I 1984 ble FNs Torturkonvensjon vedtatt, og de siste 30 årene har 155 land sluttet seg til denne konvensjonen. Men også for alle andre land i verden er tortur forbudt, absolutt og under alle omstendigheter.

Gjennom de siste fem årene har Amnesty mottatt rapporter om tortur i totalt 141 land. Det er nesten ¾ av verdens land, og rapportene kommer fra alle verdenshjørner.

Amnesty International har en verdensomspennende kampanje mot tortur. Nå er det kommet en ferske Amnesty-rapporten Torture in 2014: 30 Years of Broken Promises et overblikk over omfanget av tortur i verden i dag,

hvilke torturmetoder som benyttes og grunner til hvorfor myndigheter bruker denne grusomme og illegale metoden. Det er ikke hyggelig lesning!

Der respekten for internasjonalt lovverk burde blomstre, er det i stedet bruken av tortur som blomstrer.

Amnesty forteller om hvordan mange regjeringer selv aktivt bruker tortur eller ser igjennom fingrene med det som skjer, og lyver til sitt folk og til verden om det. Dette gjør de for å beholde kontroll, kneble kritiske stemmer i samfunnet og for å skremme.

Det er mennesker som meg og deg som utsettes for disse barbariske handlingene.

Vi kan stoppe tortur

Vi må stille oss imellom torturisten og den torturerte. Vi må kreve endring.

Tortur er en global tragedie som kun kan stoppes ved at vi er mange som tar

det personlig og krever en stopp på denne umenneskelige praksisen.

I dag har jeg stilt meg mellom et menneske og hans torturister. Jeg har gjort det ved å signere aksjonen på www.amnesty.no/stopp-tortur og dele den med mine venner i sosiale medier. Og jeg har bidratt med dette leserinnlegget – Fordi jeg ønsker at du også skal bli med i kampen mot tortur.

Bli med, og «still deg imellom» for mennesker fra Mexico, Filippinene, Usbekistan, Marokko og Nigeria. Vi vil ikke gi oss før alle i verden kan leve fritt for frykten for tortur.

Johnny Leo Johansen

Amnesty aktivist.

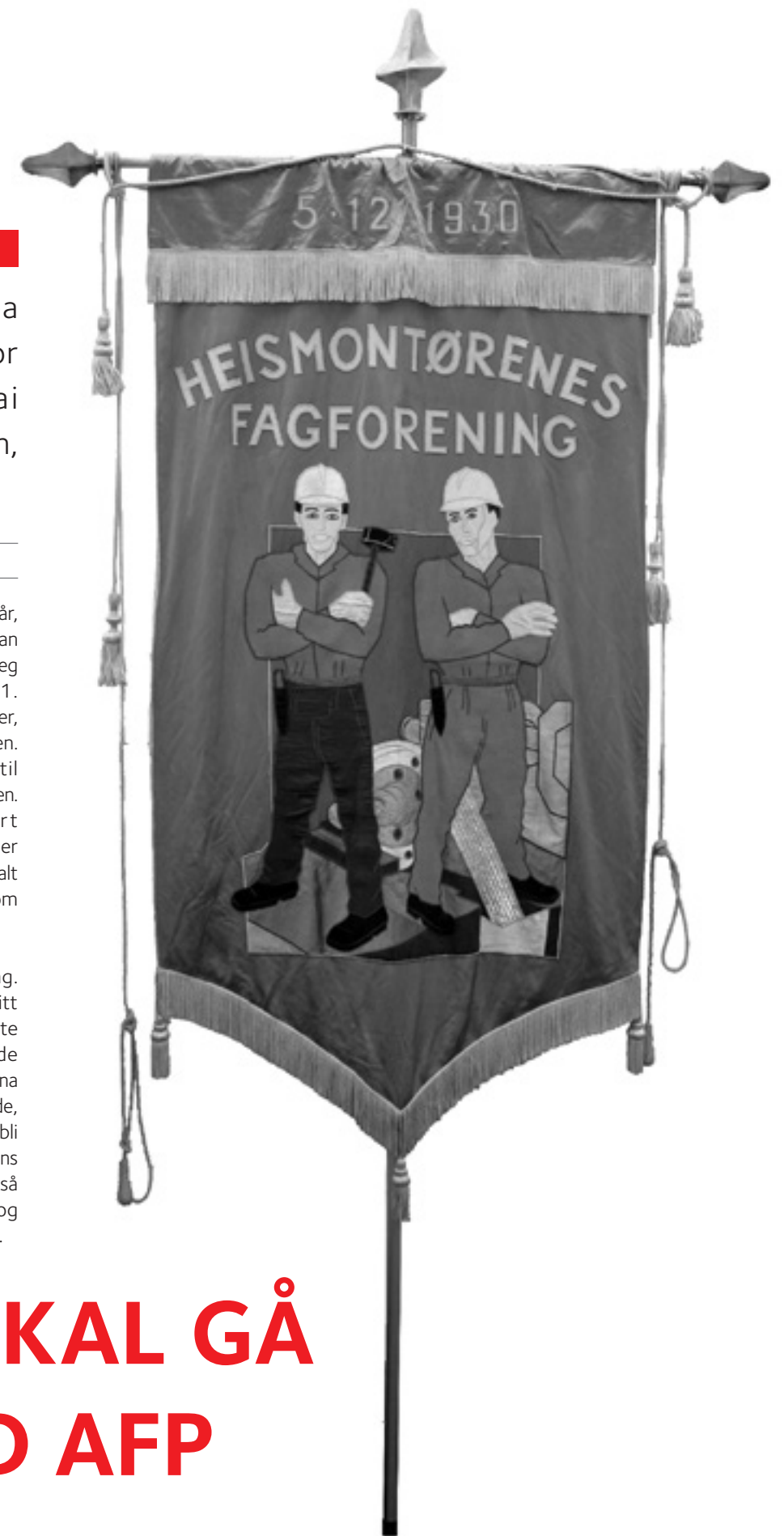
Fana har reist Europa rundt og gjort en stor innsats siden 1.mai 1987. Nå er den sliten, og har søkt om AFP.

Av redaksjonen

«Det er jo litt tidlig å gi seg etter 27 år, siden fattern holdt ut i 38 år. Men han hadde jo 20 rolige ungdomsår. For meg har det vært full fart siden dag 1. Masse demonstrasjonstog og aksjoner, og jeg ville ikke unnvært en eneste en. Men nå er det på tide å slippe til ungdommen», sier fana til Heismontøren. Oslo Flaggfabrikk har vurdert muligheten for en reparasjon, men sier at det ikke kan bli pent. De har anbefalt oss å ta vare på den sånn den er som en historisk fane.

Planlegging av nye faner er i gang. Styret går for å lage noen kopier i litt enkel utførelse, i tillegg til den flotte fana. Da kan vi ha egne faner i de største byene, og slipper å utsette fana for så mye frakt. I forhold til utseende, så har styret lagt seg på at det skal bli lett å kjenne igjen fana som foreningens fane. Om det går sånn, så blir det altså bare små endringer, mens farger og motiv blir svært likt den gamle fana.

FANA SKAL GÅ AV MED AFP



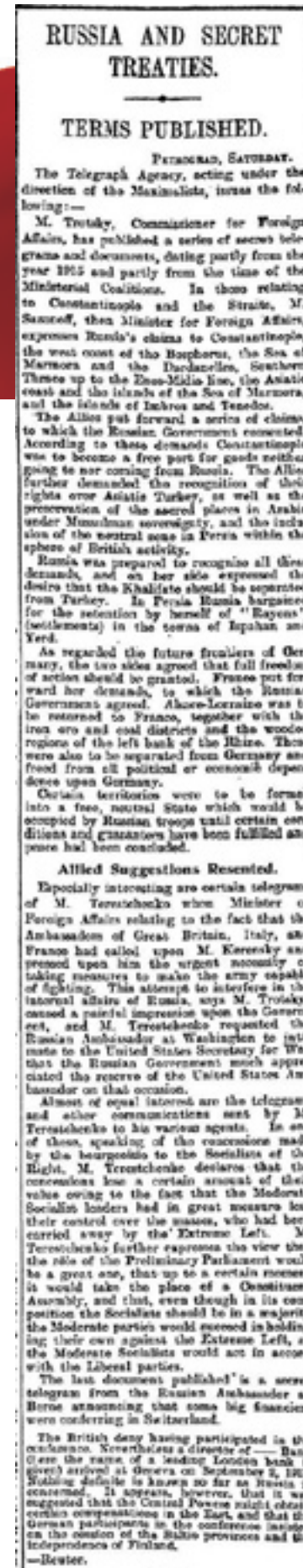
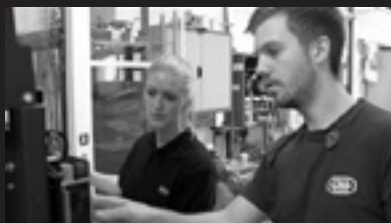
FILM OM HEISMONTØRFAGET

Av redaksjonen

I serien «Mitt Yrke» har det blitt laget en flott film om heismontørfaget. Skuespillerne er Jan Kristian Tollefsen fra Stahl og Sunniva Linge Utvik fra Kone. Filmen er proft lagd, så du får inntrykk av at den er tatt opp med skuespillerne på en ordentlig jobb. Hele faget presenteres, både nymontasje, modernisering og service. Oppfor- dringen til slutt er helt klar. Søk på heismontørfaget. Og spesielt hvis du er jente eller har minoritetsbakgrunn er du mer enn velkommen til heismontørene.

Filmen er en del av en serie med yrkesveiledning, og vil bli vist på skoler, utdanningsmesser osv. NRK har senderettigheter. Både HMF og HLF har støtta filmprosjektet økonomisk.

Filmen kan du se på:
<http://video.adalia.no/heis>.



AVTALEN SOM FORTSATT SKAPER KONFLIKTER I MIDT-ØSTEN

Kilde Wikipedia

Sykes-Picot-avtalen var en hemmelig avtale inngått i 1916 mellom Frankrike, Storbritannia og Russland. Den handlet om hvordan Det osmanske rike skulle deles etter første verdenskrig. Avtalen fikk navn etter den britiske etterretningsoffiseren Mark Sykes og den franske diplomaten François Georges-Picot. Den endelige oppdeling ble ikke helt identisk med Sykes-Picot. Et viktig avvik var at Mosul og området rundt til slutt kom inn i den britiske sfære. Det britiske engasjementet for å få dette igjennom, skyldtes (de berettigede) forventningene om vesentlige oljefunn i denne sonen. Et annet avvik var noen på britisk parallelt gav sionistene forhåpninger om et jødisk hjemland i Palestina.

Offentliggjøringen 26. november 1917 i Manchester Guardian

I avtalen ble Frankrike blant annet tilkjent Syria, Libanon, Kurdistan, det nordlige Irak og Mosul. Russland skulle overta Istanbul, de tyrkiske streder og det osmanske Armenia. Storbritannia fikk området svarende til det senere Jordan, det sørlige Irak samt et mindre område ved Haifa. Av andre arabiske områder, som hadde inngått i det oppløste osmanske rike, skulle det dannes en konføderasjon av arabiske stater.

Dobbeltspill

Sykes-Picot-avtalens innhold stod i motstrid ved tilsagn gikk av britene i den såkalte Hussein-McMahon-korrespondansen årene 1915/16.

Mens man i korrespondensen med araberne hadde forsikret araberne om Storbritannias støtte dersom de gikk til opprør mot det osmanske rike og stilt i utsikt en britisk anerkjennelse av en påfølgende arabisk selvstendighet i hele området – og ved tvetydig språk forsikret om at britene kunne tilforsikre dette også på franskmennes vegne, foreskrev altså Sykes-Picot en deling av svært vesentlige deler av området i en fransk og en britisk interessesfære.

Offentliggjøringen

Avtalen ble ikke offentliggjort før etter at bolsjevikene åpnet tsartidens russiske arkiver. Avsløringen av innholdet ble publisert først i Izvestija og Pravda den 23. november 1917. Noen dager senere ble avtalen beskrevet i The Manchester Guardian. For de involverte partene var avsløringen pinlig og skapte økende misstemning mellom partene og araberne.

Britene hadde lovet eller i det minste forespeilet araberne en selvstendig arabisk statsdannelse, hvis de gjorde opprør mot tyrkerne. Støtte til dette hadde de blant andre fått av obersten T. E. Lawrence – han visste ikke om Sykes-Picot.

Da han fikk kjennskap til den (noe før den lekket ut til pressen), opplevet han den som et svik og gjorde sitt beste for å få gjort den i praksis uaktuell ved å pådrive arabernes felttog mot Damaskus for å etablere en egen stat der.

ÅRETS LANDSRÅD FOR HEISMONTØRENE FAGFORENING BLE AVHOLDT PÅ LINNE HOTELL I OSLO.

Tekst og foto Johnny Leo Johansen

Årets landsråd tok for seg viktige temaer for bransjen. Bjørn Tore Egeberg informerte rundt innføring av elektroniske verktøy og utfordringer rundt dette. Det blir tatt opp en del rundt permittering i bransjen og hvordan klubbene har taklet dette.

Saker på dagsorden

Det ble diskutert rundt praksisen med alene jobbing. Riving av heiser er noe

fagforeningen har sett på spesielt etter den alvorlige ulykken med Ramunas i forbindelse med riving av heis og forhold som er avdekket på byggeplasser hvor det har pågått slik riving av andre aktører. Verneombudene vil ha en runde på dette.

Kampen for arbeidsmiljøloven

Regjeringens forslag for endring av Arbeidsmiljøloven ble også diskutert. Otis permittering, det var når landsmøte ble avholdt 7 permitterte på

Otis, 3 som har fagbrev har fått midlertidig jobb på Kone. Otis klubben er innstilt på at de skal få de permitterte tilbake til Otis. Det er fortsatt litt lite å gjøre, men klubben mener de skal takle det. 4 av de som er permittert har ikke godkjent fagbrev og er utenlandske montører i Norge.

– Det har vært positivt at Kone har kunnet avlaste noe av permitteringen, uttalte David Coron-Andersen fra klubben til Kone.



Lærlingrepresentantene Sofie F. Berntsen (vara) lærling hos Kone og Morten Nordmo lærling hos Kone deltok på landsrådet.



Syftet med Velferdskonferensen är att bygga allianser för en samhällsutveckling som sätter folks behov framför marknadens krav. Det var mobiliseringen mot Höyre/FRP-regeringens intentioner att på alla områden ge marknadskrafterna fritt spelrum som stod i centrum för 2014 års Velferdskonferens.

VELFERDSKONFERANSEN 2014

Tekst og foto av Olle Andersson

Asbjörn Wahl, daglig ledare For Velferdsstaten inledde konferensen. Han pekade på de negativa förutsättningar för en generell välfärdsutveckling som ligger i att makt och resurser centraliseras, samtidigt som ansvar individualiseras och offentlig insyn försvagas. Högerregeringens politik syftar till att främja de marknadsbaserade välfärds-tjänsternas tillväxt. Det innebär idag nedskärningar i den generella välfärd som växte fram under eran av kompromiss mellan arbete och kapital efter det andra världskriget.

LO:s ledare Gerd Kristiansen öppnade konferensen med att slå fast att stad och land måste gå hand i hand, och att en röd/grön allians därför inte får betraktas som en taktisk allians för den som verkligen vill stoppa undergrävande privatisering och konkurrensutsättning på välfärdsområdet. Hon hävdade vidare att högerregeringens politik helt och hållet är ideologiskt betingad. Synen på människan och hennes

sociala behov ändras till en krass fråga om det är en potentiell kund som har eller saknar förmåga att betala för sin behövda välfärdstjänst. Solidariteten i samhället urholkas härigenom.

Kristiansen varnade för allvarliga följder med de ändringar i arbetsmiljölagen som högerregeringen arbetar på. "För att inte faelleskapet gradvis skall erodera är det viktigt att stoppa högerregeringen i Kommunvalet 2015 och i Stortingsvalet 2017", var LO-ledarens politiska huvudpoäng.

Omfattande kommunsammanslagningar – en politisk anpassning till kapitalismens behov av nya marknader.

Ett längre inlägg vars tema riktade sig mot högerregeringens grundläggande intentioner inom kommunsektorn hölls av ledaren för Lokalsamfunnsforeningen Ole Gustav Narud. Det handlade om de allvarliga planer som finns i regeringskansliet på omfattande kommunsammanslagningar. Betydelsen av de krav på folkomröstning vid kommunsammanslagningar, som

Lokalsamfunnsforeningen kämpar för, blev väldigt tydlig vid Naruds genomgång av vilka intressen som driver frågan, och hur det faktiskt brister i faktaunderlaget för påståendena att de mindre kommunernas kommunsektor är jämförelsevis kostnadskrävande och ineffektiv på grund av sin litenhet.

Det är först och främst NHO och den statliga byråkratin som driver på högerregeringen att göra de norska kommunerna större och mindre till antalet. Narud menade väldigt klart att här står folkflertalets intressen emot företagareföreningens och den statliga byråkratins intresse av att komma åt en potentiellt lukrativ marknad för välfärdstjänster.

Det är inte underlaget för effektiva välfärdstjänster, utan snarare underlaget för en profitabel marknad, som sviktar i de mindre kommunerna, och detta av två skäl. För det första, att dela ett område, till exempel en skola, i två delar, en offentlig och en privat, innebär oftast ett för litet elevunderlag

för båda inom en liten kommun. Det gör att politiker som inte har några ideologiska betänkligheter mot privatisering ändå inte riktigt ser möjligheten till vinster för de privata intressenterna inom ramen för det nuvarande kommunsystemet.

För det andra hänvisade Narud till undersökningar som visar att på de personliga tjänsternas område är kommuninnevånarna betydligt mer nöjda med servicen i de mindre kommunerna än i de stora. Och att sjukfrånvaron är mindre i de små kommunerna trots sin oftast genomsnittligt äldre befolkning. Det är således ett demokratiskt problem förknippat med de tvångssammanslagningar som högerregeringen förbereder, och som på sikt, menade Narud, kan leda till att 400 norska kommuner blir till 100.



Ole Gustav Narud.



Erna Hagensen. Foto: Norsk Arbeidsmandsforbund

Förklaringen till de bättre resultaten i de mindre kommunerna på de personliga tjänsternas område torde ligga i de smådriftsfördelar som genomgående finns på detta område – där tjänsterna som regel konsumeras samtidigt som de produceras, och att den i övrigt täta kontakten som finns mellan innehavarna i de mindre kommunerna tar bort behovet av en dyrbar formell kontrollapparat.

De områden – främst Folkebibliotek och Kollektivtransporter – som kännetecknas av klara stordriftsfördelar kan till det allmänas bästa ägas och drivas av staten, så att goda lösningar också kan komma de mindre kommunerna till del. Så är idag inte fallet enligt de undersökningar Narud hänvisade till.

Här har uppenbarligen den statliga byråkratin en uppgift som kräver både statlig resursmobilisering och förbättrad förmåga till planering – inte omfattande kommunsammanslagningar för att gynna marknader vilka alltid intresserar sig mer för medborgarnas betalningsförmåga än för de sociala behoven.

Human Resource Management och det norska trepartssamarbetet

Forskaren på DeFacto Bitten Nordrik belyste de nyliberala framstötter på arbetsmarknadsområdet som storföretagen och den statligt garanterade forskningen numera lägger stor vikt vid. Dessa förändringar syftar till att tränga ut den norska modellen av formellt självständiga arbetsmarknadsparter som fixerats i lagar och avtal alltsedan slutet av 1920-talet. Sedan klasskompromissens glandagar under 1960- och 1970-talen har detta gått under namnet trepartssamarbete, d.v.s. att staten, som den tredje parten, under en period stärkte fackföreningarnas partsroll genom nationell arbetsrättslig lagstiftning och satsningar på offentlig betald och bedriven generell välfärdsolitik.

Det nyliberala alternativet till den norska arbetsmarknadsmodellen är den alltmer framträdande amerikanska styrningen av bolagen, som går under namnet Human Resource Management. Inom ramen för dess borgerliga ideologi existerar ingen motsättning mellan arbete och kapital, därför att arbetarparten

inte existerar eller skall helst inte existera som en självständig part med egna målsättningar. I de fall fackföreningarna ändå finns kvar och är stridbara står de ivägen för den rationalitet Human Resource Management menar företagen skall ha tolkningsmonopol på. Den enda motsättning HRM erkänner är den som finns mellan ägarna till företagen och de som leder dem. I den diktatur på arbetsmarknaden som Human Resource Management syftar till är det den enda legitima konfliktorsaken.

Nordrik gav exempel på hur Human Resource Management är raka motsatsen till det norska tvåpartssamarbetet på företagsnivån – att det kort sagt handlar om att avlegitimera fackföreningarna och avhumanisera den enskilde arbetaren/tjänstemannen i arbetssystemet. Den enskilde arbetaren/tjänstemannen kartläggs om kunskaper, egenskaper och livsföring i stort. Istället för de flata involverande arbetsorganisationer, som kännetecknat den norska trepartsmodellen, där också de övergripande sociala målen för verksamheten är viktiga, innebär den amerikainspirerade styrningen en hierarkisk ordning, där den enskilde, underordnade arbetaren/tjänstemannen bara har att förhålla sig till i förväg uppsatta arbetsmål och till sin närmaste chef.

Det allvarligaste med Human Resource Management handlar om kartläggning av personliga hållningar som också innefattar t.ex. frågor om meningen med livet. Ju svagare en fackförening är inom ett område och där kartläggningen av den enskilde går på djupet,

Bara 10 procent av dagens arbetslivsforskning i Norge sysselsätter sig med den norska arbetslivsmodellen.

desto större social/psykologisk kontroll över sina anställda kan de undersökande företagen etablera.

Nordrik slog fast att staten numera gynnar forskningen som ägnas åt den amerikanska företags- och arbetsmarknadsmodellen. Bara 10 procent av dagens arbetslivsforskning i Norge sysselsätter sig med den norska arbetslivsmodellen.

Arbetskriminaliteten en drivande del i den nyliberala arbetsmarknadsoffensiven

Erna Hagensen, ledare för Norsk Arbeidsmandsforbund, berättade mycket konkret om hur svartarbete och annan kriminalitet breder ut sig inom renhållningsbranschen. De kvalitativa förbättringar av renhållningsarbetet som åstadkommits i tidigare skeden har sedan lång tid tillbaka utmanats av omfattande social dumping. Utländsk arbetskraft har kommit direkt från asylmottaget, utan utbildning eller elementär information, in i privata renhållningsfirmor. Där har de sedan utnyttjats grovt av alltmer framträdande kriminella arbetsformer. Svarta firmor som inte betalar skatt, som tvättar pengar och som anställer utsatta människor med falska pass och falska körkort hör till bilden. Försök till facklig organisering har t.ex. möts med kuttade fingrar och andra livshot när kriminella organisationer konkurrerar ut seriösa företag om renhållningsanbudet.

Rena slavkontrakt med arbete upp till 14, 15, 16 timmar om dagen är i längden omöjliga att konkurrera med för de företagare som önskar följa gällande lagar och avtal. Sett ur rättslig

synpunkt är det förstås den kriminelle företagaren som bär ansvaret, men ur politisk synvinkel är det staten, som med alla sina nyliberala avregleringar på arbetsmarknaden i kombination med det lika nyliberala anbudstvånget, öppnat upp för kriminaliteten. Det växande arbete i många branscher som systematiskt överstiger normalarbetstiden utgör ett hot mot att behålla den nuvarande lagstadgade 40 timmarsveckan. Såväl EUs Tjänstedirektiv som Vikarbyrådirektiv

föregicks av att praxis redan hade ändrats stort innan direktiven kom för att ytterligare "rätta till förhållandena", så också viktiga sociala tjänster och nationella kollektivavtal kunde utsättas för sociala nedskärningar och underbjudande lönekonkurrens. Det sorgliga för arbetarrörelsen i både Sverige och Norge är, att alla regeringar oavsett partifärg, under lång tid arbetat för denna utveckling. Därför aktualiserar Erna Hagensens anförande frågeställningen: hur kommer arbetar-rörelsens politiska och organisatoriska huvuddel att ställa sig när EU gör verklighet av sin redan avviserade vilja att i direktiv ändra på gällande normalarbetsdag?



Bitten Nordrik



DAGENS HEISALARMER ER IKKE ALLTID FORBEREDT PÅ MORGENDAGEN



Stopper heisen forventer den som slitter fast en effektiv, sikker og feilfri alarmoverføring. Om ikke lenge kan du risikere at den ikke vil virke.

I løpet av få år vil all telefoni i både fastnettet og mobilnettet være digitalt. Omleggingen er allerede i gang. Dette vil få konsekvenser for overføringen fra mange av dagens heisalarmer og i 2017, eller allerede «i morgen» vil de ikke virke tilfredsstillende. Enkelte GSM/Mobilbaserte alarmer kan også svikte.

Telenor anbefaler at gamle alarmløsninger basert på analog telefoni eller mobilnettets talebånd erstattes med løsninger basert på mobilt bredbånd med overføring av alarmer som data (ikke lyd).

Safetel er i dag den ledende leverandøren av sikker alarmoverføring i Skandinavia, og vi har ansatte med over 20 års heiserfaring.

Vår nye heisalarm er markedets mest komplette alt-i-ett løsning, fri for protokoll- og fastnettproblemer. Talepanelet kan enkelt monteres åpent eller skjult i stoltablået og tilpasses ulike heistyper. Alle Safetel alarmsendere er godkjente i de markedene vi opererer i, heisalarmen til Safetel er godkjent etter NS-EN 81-28 og 81-70 i Europa.

Safetels GSM-løsning sikrer kvalitet med den høyeste dokumenterte opptiden. Resultatet er blitt en bedre og tryggere løsning for både heispassasjerene og for deg.

Omlegging kan bety mange nye muligheter for deg og din bedrift. Mange heiskunder er verken oppdaterte eller informerte om endringene som kommer, og dermed ikke forberedt.

Du kan lese mer på www.safetel.no eller ta kontakt med oss på 911 33 700 for en heisprat.



Safetel as
Postboks 6715 Etterstad, 0609 Oslo
Østensjøveien 18, 0661 Oslo
www.safetel.no

SAFETEL
Wireless Security Communications

Fra sjakta



Navn: Alexander Jordnes

Alder: 25 år

Stilling: Heismontør

Verv: Nestleder og Studietillitsvalgt i Oslo

Tekst og foto: Johnny Leo Johansen

Alexander fikk ansvar for heiscupen i Dublin og liker å lære. Jeg treffer han på grunnkurset ved forbundskolen som studieleder i EL&IT Terje Skog holder i Oslo.

Hvordan kom du inn i heisfaget?

Jeg begynte i Schindler i Oslo 2007 og kom rett fra Elektro. Faren min var heismontør ved Thyssen og det har hele tiden vært planen. Jeg var med faren min på jobb allerede når jeg gikk på barneskolen.

Har du noen gang tenkt at du valgte feil yrke?

Jeg trives kjempegodt. Klart det er veldig mye å velge i og som ung så er man jo aldri sikker på om det er dette man kommer til å holde på med resten av livet.

Hva synes du er spennende med faget?

Det morsomste er på nymontasje. Når man løser utfordringer og lykkes med det, når f.eks. en heis ikke vil starte opp og man fikser det.

Når ble du interessert i fagforeningsarbeid?

Da Reber fikk ansvar for hesicupen i Dublin ble det mange timer på fagforeninga og jeg fikk øynene opp for realiteter nå jeg fikk høre om det som foregår rundt i arbeidslivet.

Hva er det som engasjerer deg mest?

Jeg er opptatt av at alle skal bli behandlet på en god måte. Kollektivet må ivareta de svake. Det er en stor utfordring idag.

Hva bedriver du tiden med når du ikke skruer heis?

Jeg liker uteaktiviteter som topturer med Snowboard fra skikkelige tinder over tregrensa. Jeg klatrer teknisk klatring innendørs, min nye hobby er jakt.

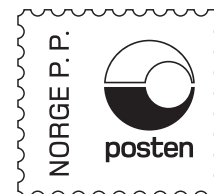
Heismontøren

For nyheter følger du med på Heis.no

Foreninga på twitter [@HMFagforening](https://twitter.com/HMFagforening)

Ønsker du å bidra med stoff til fagforeningsbladet send mail til redaksjonen@heis.no eller nettsiden Heis.no mail hjemmesida@heis.no eller ta kontakt med foreningas sekretær Bjørn Tore Egeberg eller redaktør Johnny Leo Johansen.

Er det noe som skjer? Tips oss



Verv i Heismontørenes Fagforening per 31.10.14

VERV	PERIODE	NAVN	TLF	E-POST
Leder	14 - 16	Markus Hansen	469 13 040	markus.hansen87@gmail.com
Nestleder	14 - 15	Morten Sandaas	930 51 340	pemsand@online.no
Sekretær	14 - 16	David Coron-Andersen	480 06 131	david.andersen@heis.no
Kasserer	14 - 15	Bård Navrud	905 57 919	baard.navrud@heis.no
Studieleder	14 - 16	Per Arne J. Salo	918 53 408	per.arne.salo@heis.no
1. Styremedlem	14 - 16	Kim Roger Simble	415 75 576	klubbleder.kone@heis.no
2. Styremedlem	13 - 15	Thomas Skoglund	922 30 888	thomas.skoglund@otisklubben.no
3. Styremedlem	14 - 15	Jonas Sælid	959 86 222	jsaelid@me.com
4. Styremedlem	13 - 15	Nicolai Larsen Lund	489 92 053	nicolai.larsen-lund@euroheis.no
5. Styremedlem	14 - 16	Espen Milli	902 07 501	espen.milli@heis.no
6. Styremedlem	13 - 15	Tor Moen	909 16 330	tor.moen@heis.no
Lærlingrep.	13 - 15	Sebastian Sand	948 97 992	basse93@hotmail.com
1. Distriktsrep.	14 - 16	Jan Refsnes	918 72 686	janrefsn@online.no
2. Distriktsrep.	14 - 16	Edmund Berget	930 45 646	edmund.berget@gmail.com
3. Distriktsrep.	14 - 16	Jørn Inge Tvedt	480 34 198	jit81bergen@gmail.com
4. Distriktsrep.	14 - 16	Tom Kristian Hetland	959 86 156	tohetlan@bbnett.no
Andre oppgaver				
Akkordkontrollør	13 - 15	Fritjof Johansson	915 88 420	fritjof1809@hotmail.com
HMS-ansvarlig	14 - 16	Morten Sandaas	930 51 340	pemsand@online.no
Lærlingansvarlig	13 - 15	Ingrid Overholt	907 60 807	ingridoverholt@hotmail.com
Redaktør/nettansvar	13 - 15	Johnny Leo Johansen	913 01 403	hjemmesida@heis.no
Redaksjonsmedlem	13 - 15	Olle Andersson	479 02 402	bengt.olof.andersson@gmail.com
Redaksjonsmedlem	13 - 15	Tor Erik Lundberg	951 91 560	torerl@online.no
Kontrollkomitè	14 - 16	Dan Terje Rønning	905 77 667	danterje@gmail.com
Kontrollkomitè	13 - 15	Fritjof Johansson	915 88 420	fritjof1809@hotmail.com
Sekretær	–	Bjørn Tore Egeberg		bjorn.tore@heis.no
Landsstyrerepresentant (vara)		Terje Skog	908 77 069	terje@elogitoa.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	11 - 13	Tom Kristian Hetland	959 86 156	tohetlan@bbnett.no
Agder	11 - 13	Tor Helge Reber	915 63 130	threber@frisurf.no
Møre og Romsdal	12 - 14	Erlend Andberg	911 51 662	erlend.a@hotmail.com
Nord-Norge	12 - 14	Jan Wahlgren	951 91 583	jab-wa@online.no
Oslo	14 - 16	Markus Hansen	469 13 040	markus.hansen87@gmail.com
Stavanger	13 - 15	Jan Refsnes	918 72 686	janrefsn@online.no
Trondheim	11 - 13	Vidar Nordtvedt	907 452 70	radividar@hotmail.com
Vestfold/Telemark	12 - 14	Sondre Tjonneng	913 97 756	sondre.tjonneng@kone.com
Østfold	11 - 13	Frank Sig Hansen	932 05 222	frank.sig.hansen@hotmail.com
Klubber				
Otis	Hovedtill.	Thomas Skoglund	922 30 888	thomas.skoglund@otisklubben.no
Otis	Oslo	Markus Hansen	469 13 040	markus.hansen87@gmail.com
Euroheis	Oslo	Thomas Rudshaug	926 43 965	jo-rudsh@online.no
Kone	Norge	Kim Roger Simble	415 75 576	klubbleder.kone@heis.no
Reber Schindler	Hovedtill.	Jan Refsnes	918 72 686	janrefsn@online.no
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.	Jonas Sælid	959 86 222	jsaelid@me.com
Thyssen Bergen	Bergen	Kim Thomassen	959 86 266	kftomassen@gmail.com
Ing Stein Knutsen	Bergen	Lars Vidar Tveit	482 85 172	lvtveit@hotmail.com
Ribe	Oslo	Bjørn Vole-Gundersen	957 98 987	bjorn.ribeheis@gmail.com
Heis-Tek	Bergen	Terje Fjeldstad	966 25 389	
Heis1 (Heis-Tek)	Tromsø	Hans Ottar Olsen	913 66 095	hans-ottar@heis1.no
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	
Trondheim	Nygaardsvoldheimen, Smistad		trondheim@heis.no	
Stavanger	Lagårdsvei 124, 4011 Stavanger		janrefsn@online.no	