

HEIS MONTØREN

▼ Nr. 2–2005 Årgang 37 ▲

Medlemsblad for Heismontørenes Fagforening





Leder av HMF, Rune Larsen

Innhold

Studie	4
Pensjonsforliket raner hver ungdom for 827 000 kroner	5
Langt fra verdenstoppen	6
Innvandring til Norge fra øst	7
Demokrati?	8
Omkamp!	10
Ledelsestrøbbel 2005	10
Nederlag for Thyssen Krupp Rulletrapper	11
Sjakt matt	12
Skruheis i stor stil	15
Oljearbeidernes Fellesammenslutning, OFS	16
Sosial dumping, nei takk!	18
Om «Framtiden i våre hender»	19
Medlemstilskuddet og pensjonsordningen	20

Aret 2005 har lagt de fem første måneder bak seg. Men kampen mot sosial dumping har ingen lagt bak seg! Debatten og fokuset på dette problemet fortsetter uavbrutt. Det som er viktig å merke seg er den stadige politiske engasjementet om sosial dumping og NHO blir drivi fra skanse til skanse, de som i utgangspunktet var godt fornøyd med lønn ned mot 20 – 30 kroner timen! Vi ser nå hvilken linje de har for de små og mellomstore norske bedrifter som har fått enorme problemer med NHOs politikk på dette området. Denne debatten som i dag er et dagligdags tema, satte vi på dagsorden med enorm støtte fra fagbevegelsen.

Tvungen lønnsnemnd fra Dagfinn Høybråten er et av de store skammens eksempel i kampen mot dette samfunnsproblemet som vi satte på dagsorden.

Fortsatt så nekter NHO sine medlemsbedrifter innenfor heis å skrive en erklæring om at det ikke skal bedrives sosial dumping innenfor bransjen. Utenom Reber da! Styret i Reber Schindler skrev nemlig en slik erklæring, og dette skapte harme innad i NHO. Ja, harmen var så stor at NHO og HLF satte seg ned for å finne ut hvilke straffetiltak det måtte iverksettes ovenfor Schindler. Det kom fram forslag om ekskludering og bøtelegging. Det endte med økonomisk bot fra HLF/NHO til Reber-ledelsen på angivelig 150.000,- Det paradoksale her blir blant annet at lederen for HLF er å betrakte som Schindler-direktør i Stahl Heiser, som er et heleid Schindler-selskap. Altså skal en Schindler-direktør i Stahl iverksette straff ovenfor ett annet Schindler-selskap som i realiteten er Stahl-direktørens overordnede! Nok en gang – forstå det den som kan!

NHO/HLF bedriver nå kollektiv aksjon mot HMF og klubbene, og NHO har blandet seg inn i de lokale forhandlinger på de enkelte bedrifter. HLF-direktørene henviser til vedtak for å ikke imøtekomme krav i lokale forhandlinger. Kollektiv aksjon – er ikke det ulovlig?

Men det er selvfølgelig lov å være misunnelig på ledelsen i Reber Schindler som er den eneste HLF-bedrift som har kommet til enighet og er ferdig med lokale forhandlinger, og som førte til normalisering. «Det koster å ta ansvar» – som det heter fra Reber-ledelsen, med en bot fra egen organisasjon som blander seg utidig inn i lokale forhandlinger. Det gjenstår å se hvor godt og lenge dette ansvaret varer! Fornuften skulle vært tilstede syv måneder tidligere.

Arbeidslivet hardner til, og en bekreftelse på dette er Thyssen Rulletrapp som sa opp Bård Hexeberg fra sin stilling av den grunn at Bård var sykemeldt. Bård kunne ikke fastslå når han ble frisk, men ønsket en aktiv sykemelding. Dette ville ikke Thyssen Rulletrapp, og de sa opp Bård. I perioden før arbeidsrettsaken arbeidet Bård på tiltak gjennom trygdekantoret hos Reber Schindler med rulletrapper på Gardermoen.

At Thyssen Rulletrapp valgte arbeidsretten i denne saken som arena er utrolig i seg selv, de lå i kanavasen etter knock-out bare etter innledningsprosedyren til LO advokaten. De forsøkte forliksforhandlinger under veis, men ...

Arbeidsretten dømte den 10. mai oppsigelsen usakelig, og dømte Thyssen Rulletrapp til å betale alle saksomkostninger samt erstatning til Bård Hexeberg. Fornuften tok omsider Thyssen Rulletrapp etter dommen – de anker ikke!! En sak til ettertanke for de øvrige ansatte i Thyssen Rulletrapp, Thyssen Elevator men også andre. Flere enn bransjen fulgte arbeidsrettsaken. En enorm oppreising for Bård Hexeberg, den eneste som valgte å være medlem etter en kollektiv utmeldelse som følge av økonomiske lokkemidler fra ledelsen.

Teknologien har en rivende og fascinerende utvikling. Det gjelder å benytte den riktig og til fornuftige rasjonelle ting. Heisbransjen er intet unntak. Elektroniske timesedler er det store temaet – igjen! Ingen er imot ny teknologi, men overvåking er et helt annet spørsmål. Det er prinsipper som må debatteres, og det er viktige prinsipper. En annen ting er fornuften, og den økonomiske vinningen for bedriftene. Er det økonomisk vinning for bedriftene å innføre systemet som gjør at vi må bruke mye tid på systemet og teknologien framfor å utføre praktisk arbeid? Det lar seg kombinere, men da må systemet og systemets innhold avklares i forkant.

God sommer!

HEISMONTØREN

Redaktør: Geir Løkke

Nr. 2–juni 2005

Redaksjonell adresse:
HEISMONTØREN
Schweigaards gate 34 f, oppgang 2
0191 Oslo
Telefon: 22 17 45 50
Telefax: 22 17 45 53
E-post: heis@heis.no

Årgang 37

Layout og foto: Redaksjonen
Ettertrykk anbefales når kilde er angitt.
Sats og trykktjeneste: GAN Grafisk AS
Opplag: 1000
Redaksjonen er avsluttet 1. juni 2005
Neste nummer: september 2005
Neste deadline: 1. september 2005

Bergen

Av Svein Arild Pedersen

Dette er det nye styret i Bergen:

Leder:	Jan Erik Bruberg Olsen (Reber)
Nestleder:	Tore Hansen (Stahl)
Sekretær:	Svein Arild Pedersen (HK-Service)
Kasserer:	Tore Altgodt (Reber)
Styremedlem1:	Steinar Johansen/ Jan Lie Strømme (Stahl offshore)
Styremedlem2:	Frode Åkernes (HK-Service)
Styremedlem3:	Sveinung Kalvik (Reber)

Saker som det nye styret vil jobbe med tiden framover er å arrangere forskjellige kurs for medlemmer her i Bergen. Vi vil også legge stor vekt på å få informert medlemmene i stor grad hva vi og foreningen sentralt jobber med til enhver tid. Vi vil også samle sammen alle medlemmene og fortelle de om forsikringer og pensjon slik at det får bedre innsikt i hvilke goder vi har.

Drammen

Av Karl Fredrik Brurberg

I Drammen er det mer enn nok å gjøre for tiden, og flere av firmaene har folk fra andre avd til å montere heiser. Kone har søkt etter 1 montør + 1 læregutt, noe kanskje andre firmaer burde tenke på også. Gutta på Kone var dessverre vitne til en tragisk ulykke på Union da en byggekran datt ned under demontering og 2 mennesker omkom. Grunnen til ulykken er ennå ikke kjent. Nå er tiden inne for sommer, sol og alle mann kan ta seg en velfortjent ferie.

GOD SOMMER!!!

Hed/Opp

Av Roar Nysted

Vil først beklage et litt amputert innlegg, men det har litt å gjøre med at det er litt lite «sladder» om dagen.

Det har ikke skjedd så veldig mye siden konflikten i vinter egentlig, men noe er de jo selvfølgelig. Som f. Eks lokale forhandlinger som snart ser ut til å gå i boks hos, om ikke alle, så hvert fall noen.

Videre er det jo et etterslep av jobb som ingen ende tar hos de fleste firmaene. Kanskje noen ser litt «svart» på det hele, men et sted må man begynne.

Men når man da etter situasjonen innhenter mer arbeidskraft utenfra, så hadde det vært moro med litt ryddige forhold rundt dette (noen husker kanskje hva den forrige konflikten gikk ut på?).

Men vil også benytte anledningen til å ønske alle en riktig god sommer... når den evt måtte komme.

Kristiansand

Av Tor Helge Reber

Det blir et kort innlegg denne gangen. Laksesesongen har jo begynt og sommeren er vel rett rundt hjørnet, så jeg har annet å gjøre og laks å føre.

Har mye å gjøre i Agderfylkene når det gjelder jobb og foreningsarbeide. Begge har samme problem når det gjelder bemanning. Jeg (undertegnende) skal gå av som foreningsleder hærane og valgkomiteen har ikke hatt noen lett jobb, for ingen vil overta, så derfor har vi heller ikke hatt årsmøte enda. Virker som om Foreninga her nede vil bli lagt brakk. Noen som har noen forslag?

Ellers har vi masse å gjøre på jobb men det har vist alle, for vi har problemer å få folk til avdelingene.

Dere for ha en god sommer og hvis dere lur, så står jeg nok i ei elv.

PS: Vi har også en Idolvinner. Jorunn Stiansen fra VENNESLA. Mye bra fra det området ja.

Møre og Romsdal

Av Jan Refsnes

Her i avdeling Møre & Romsdal har vi hatt valg av ny leder og nestleder. Stig Andberg ville ikke gå på en ny periode som leder. Ny leder er Joar Vadset fra Reber avd. Ålesund, ny nestleder er Per Kristian Aarseth fra KONE avd. Ålesund. Stig ønsket med dette å trappe litt ned ved å si fra seg ett verv, men som en annen kjendis sa: «I'll be back».

Stig ble den 2. februar 2005 far for første gang, det ble en jente og hun heter Mali. Erlend Andberg venter også på å bli far i disse dager.

Arbeidssituasjonen i fylket er noe variert. Reber avd. Ålesund har ikke nymontasje før etter ferien og har derfor en person utabys. KONE avd. Ålesund har etter hvert to personer utabys. Reber avd. Molde har derimot veldig mye montasje framover. Når det gjelder de andre firmaene i fylket, så har jeg inntrykk av at det er bra med arbeid.

Etter en elendig mai-måned, venter vi bare på en fin sommer. Det er i år unormalt mye snø i fjellet. Dette er veldig gunstig for elvefisket i sommer, sier de som har greie på det. Møre & Romsdal er generelt et eldorado for jakt, fiske og friluftsliv, så en tur hit er å anbefale. Vi vil med dette ønske alle en god sommer!

Nord-Norge

Ken T. Dille

Oppe i nord har det skjedd lite siden konflikten, det virker som de fleste har nok med å få arbeid unnagjort. Det virker som om det er en viss misnøye blant medlemmene der de respektive klubbene ikke er ferdige med forhandlingene. Og vi håper det retter seg med det første.

Her oppe er de lange lyse nettene kommet for sommeren, så de fleste ser vel frem mot ferie og avslapping i varmt og fint vær som vi er forventet med de siste årene.

Det har ikke vært avholdt halvårs eller årsmøte her oppe siden 04-06-2004, så det er vel det første som må planlegges nå. Blir lenge mellom hver gang vi medlemmer møtes da vi sliter med avstandene her oppe i gokk.

Jeg vil med dette ønske alle en riktig god sommer og en fin ferie, samt å ønske leder Jan Wahlgren til lykke med ny datamaskin, måtte den snart virke!

Stavanger

Av Jan Refsnes

Hei

*En kort rapport i fra Rogaland:
Reber Schindler: drukner i arbeid
og er på etterskudd*

*Thyssen: drukner i arbeid og er på
etterskudd*

Kone: ... mer enn nok og vel så det.

Opptur:

NON eller pas au constitusjon i Frankrike og nr aan constitusjon i Nederland

Nedtur:

Enda ikke kommet over pensjonsforliket og de folka der.

Håp:

At de er til å stole på når de sier de vil reversere arbeidsmiljøloven når valget er over (og at Norge slår Italia).

Ønske:

At sommeren snart kommer

Ayez un été really agreeable



Trondheim

Av Øystein Jevnaker

Her i Midt-Norge har det ikke skjedd så mye siden sist. Vi har hatt årsmøte, dette ble avholdt 13. april. Her er det nye styret:

Leder:	Roar Strand
Nestleder:	Arve Sørensen
Sekretær:	Øystein Jevnaker
Kasserer:	Vidar Nordtvedt
Studieansv:	Frank Storhaug
HVO:	Gaute Finstad
Lærlingansv:	Frank Mørk
Styremedl.:	Dan Terje Rønning
Styremedl.:	Lars Thoresen

Ellers er det ganske rolig da de lokale forhandlingene ikke er ferdig.

Vestfold/Telemark

**Av Ståle Hovland og
Jon Magnus Hauen**

Nå begynner det å nærme seg sommeren og vi har foretatt valg på nytt styre. De som var på valg var sekretær og 2. styremedlem Utfallet ble at sekretæren ble sittende, men det ble nytt styremedlem. Idar Rønningen (Reber Telemark) gikk ut og Sondre Tjønneng (Kone Telemark) tok over dette vervet. Leder, 1. og 3. styremedlem var ikke på valg.

Det skjer en del forandringer i Vestf/Telem. når det gjelder bemanning.

Reber Telemark har søkt etter ny avdelingsleder da Paul Gadegaard ville tilbake til sine røtter i Sandefjord og faller tilbake til å bli en vanlig dødelig heismontør igjen. I skrivende stund er det ikke offisielt hvem som tar over denne «lukrative» jobben.

I OTIS Telemark har Petter Ellingsen sluttet, han hadde sin siste arbeidsdag 30/11-2004. Vi ønsker han lykke til videre. En ny mann ble ansatt rundt påsketider, David Hjerpaasen, kjent fra KONE og Norheis i Oslo. Vi ønsker han velkommen i gjengen.

Kone Vestfold har søkt etter en montør. Det er noen søkere, men ingen er ansatt enda.

OTIS Vestfold har fått ny avdelingsleder. Dette er en tidligere selger fra Oslo. Dette på grunn av sykdom.

Vi avholdt nylig medlemsmøte i Vestf/Telem., og da hadde vi invitert Roar Enerly til å holde foredrag om pensjon. Dette var meget vellykket da det haglet på med spørsmål fra salen. Han dro også litt om Heistjenesten og hvordan den hadde fungert under streiken. Dette anbefaler vi også andre avdelinger til å gjøre.

*Vi hilser fra Vestf/Telem. og ønsker
alle en riktig god sommer.*

Østfold

Øyvind Larsen

Etter at streiken ble avsluttet har arbeidsmengden vært stor i alle firmaene, både på nyanlegg og service. Konflikten er jo fortsatt ikke ferdig i og med at bedriftene har trenert de lokale forhandlingene. Vi forventer at alle bedriftene stiller til reelle forhandlinger.

Avdelingen skal avholde årsmøte torsdag 9. juni. Vi kommer tilbake med utfallet av dette møtet.

Kone

Av Per Arne Jensen Salo

Etter siste forhandlingsmøte med bedriften er situasjonen sann; enighet om at lønna skal være kr.9,-, til både service og montasje med etterbetaling fra 15.05.04 til 15.05.05 med kr.6,- pr. time. Videre skal det i tillegg gå kr.2,- til AFP og kr.5,- til innbetaling av medlemstilskuddet, som står igjen med avklaring om pengene kan gå til dette formålet eller om det er tariffstridig (påstander fra HLF). Summen er avklart.

Vi la frem dokumentasjon fra Vital (forsikringsselskapet som HMF bruker) etter forespørsel på påstander som Schindlers meglerelskap Ernst & Young kom med. I dette svaret kommer det tydelig frem at det ikke

er ulovlig å innbetale forskjellige beløp fra de enkelte bedriftene til en kollektiv livrenteordning. Bedriften påstod at dette endret situasjonen og ville/måtte avklare dette i HLF før de kunne gi svar.

Til det ble vi enige om at fristen for å gi svar på denne avklaringen ble satt til fredag den 3. juni. Og i møte den 3.juni var det fortsatt uklarheter rundt de skattemessige forhold og de påståtte tariffstridighetene fra bedriftens side, så vi har bedt om å bli kontaktet igjen når bedriften har avklart disse sakene.

Teksten som skal sikre oss at bedriften faktisk mener at utenlandsk arbeidskraft skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår som deres norske arbeidskamerater ved arbeid i Norge er ennå ikke avklart. Men påstandene om å avvente inntil reaksjonene fra NHO/HLF ovenfor Schindler begynner å tynnes ut. HLF har vedtatt bota, men den endelige avgjørelsen skal til godkjenning hos NHO.

Kones ledelse bør stå frem for å avklare dette slik at uttalelsen til Schindlers styre ikke blir stående alene, men som en helhetlig bransjeoppfatning. Det vil være troverdig og ikke minst samfunnsmessig lurt.

Ellers er vi blitt enige om å ha som intensjon å forbedre kvaliteten og produktiviteten på service og anlegg, ved at det skal nedsettes arbeidsgrupper til å gå igjennom konkrete tiltak.

Det vil i praksis si at det faglige og sikkerhetsmessige må ligge i bunn og om det går an å endre rutiner, arbeidsmetoder, o.s.v.

Bedriften har foreslått å utvide grensen for beregning av reisetiden på anlegg.

Etter klubbmøte i Koneklubben ble det gitt klare signaler på at grensen for utregning av reisetiden ikke skulle utvides fordi at situasjonen for dagens avtale for ulempe med oppmøte på forskjellige anleggs adresser ikke var endret.

Hilsen Petter'n, som på vegne av Koneklubben ønsker alle medlemmer av Heismontørenes Fagforening en riktig god og varm sommer!

Otis

Av Roar Strand

Vi driver fremdeles med lokale forhandlinger. Tilbudet fra firmaet er 0.

Arbeidsmengden er kjempestor, og vil antagelig være så i et års tid framover. Otis har for tida innleid inn 3 svensker og 3 tyskere. Hovedtillitsvalgt har trekt seg p.g.a. sykdom.

Ny hovedtillitsvalgt blir snart valgt.

Reber Schindler Heis

Av Svein Haugen

Ledelsen i Reber var ivrige etter å komme i gang med lokale forhandlinger så fort som mulig etter konflikten. Butikken fungerte ikke optimalt. Vi gikk i forhandlinger før påske og klarte etter en lang dag å komme til enighet (trodde vi). Etter at vi trodde dette var i orden gikk butikken mye bedre og alle ansatte stod på etter beste evne.

Bedriften ønsket nå å innføre Field Link med klokkeregistrering på timesedlene. Vi hadde fortalt til bedriften helt siden SAP(det nye datasystemet) ble innført i bedriften at vi var imot dette, men likevel kom det som et sjokk på bedriften at vi var i mot klokkeregistrering. Bedriften vil heller ikke betale ut medlemstilskuddet som det var enighet om, fordi Kaasa har sagt at det er tariffstridig uten å henvise til noen lovtekst. I tillegg har TELFO vedtatt at Reber blir ilagt en bot for å ha akseptert endring av medlemstilskudd under lokale forhandlinger. Ledelsen i Reber gjør nå som de andre bedriftsledera. De gjemmer seg bak ryggen til TELFO. Der står vi i dag.

En riktig god sommer til alle.

Stahl-klubben

Av Espen Milli

Som alle har merket har tiden etter tvungen lønnsnemnd vært noe turbulent.

Ikke nok med at HLF drev et snedig spill under streiken, ser det ut til at de har dratt med seg dette inn i de lokale forhandlinger. Stahl klubben gikk til brudd fredag 13. mai. Da hadde vi sittet i fire møter og hørt på argumenter mot medlemstilskuddet, at det var tariffstridig, brøt med skatte regler osv. Dette tilbakeviste vi med at TELFO/HLF ikke har kommet med noen som helst dokumentasjon om at det er tariffstridig. Da hevdet bedriften at det var i strid med skatte lovene. Dette tilbakeviste vi med et skriv fra revisorfirmaet til Schindler, som hadde kommet med en uttalelse om at det ikke var noe problem å øke medlemstilskuddet lokalt. Da hadde ikke bedriften andre argumenter enn at de var i mot det og at de ikke fikk lov av HLF å innfri dette kravet.

Bedriften tilbød oss deretter 12 kr i tillegg pr time, noe vi syntes var rart da også dette burde være tariffstridig, så lenge lønna er regulert sentralt. Til dette måtte bedriften igjen si at de ikke hadde mandat til å øke medlemstilskuddet, og at det ikke skulle være noen forbindelser mellom de lokale forhandlingene og medlemstilskuddet. Vi takket da for oss og sa vi ville informere klubben om dette.

Arbeidsmiljøet i Stahl har lenge vært dårlig og det ser ikke ut til at bedriften har noe ønske om å bedre dette. Vi trodde lenge at vi som alltid før skulle få det samme som Schindler. Men i år, for første gang, hevdet bedriften at vi ikke kunne sammenligne oss med Schindler, selv om det er de som eier oss. Schindler fikk jo som kjent 15,50, noe som er 3,50 mer en det vi ble tilbudt.

Vi ønsker alle en riktig god og varm sommer, det ser i hvert fall ut til å bli varmt på Stahl

Thyssen

Av Vidar Holm

De lokale forhandlingene står i stampe hos oss, som hos de fleste andre. Uenighetene er mange. Bedriften vil ikke være med på en økning av medlemstilskuddet, selv om de ikke lenger hevder at det er ulovlig. De vil bare ikke inngå avtaler lokalt, som i utgangspunktet er en sentralt regulert. Det samme gjelder en tekst om sosial dumping. Thyssen har leid inn folk fra Ungarn, Tyskland og Sverige i perioden, og har ikke dokumentert for klubben at disse jobber med norske lønns- og arbeidsforhold. Siste utvikling i denne saken er dog positiv. Bedriften innrømmer at de må følge AML's bestemmelser

om å tegne kontrakt med den enkelte innleide arbeider – i det minste. Saken går videre.

Klubben fikk i 1991 en avtale om en ekstra ferieuke i stedet for lønnstillegg dette året. Bedriften har nå sagt opp denne avtalen, og konvertert verdien av denne uka til timelønn. Dette innebærer for bedriften en mulighet til å fakturere omtrent 1 årsverk mer enn tidligere.

Videre har vi fått et tilbud om et lokalt tillegg på kroner 5,- per time, men da under forutsetning av at reisetidsavtalen endres. Kort sagt innebærer bedriftens forslag at det skal defineres en tid (20 minutter morgen og kveld f.eks) som skal holdes utenfor ordinær arbeidstid.

Når klubbens tillitsvalgte melder seg på kurs, skal på møter eller trenger

tid til annet tillitsmannsarbeid motarbeides dette fra bedriften. Tillitsvalgte nektes fri i mange situasjoner, og trekkes i lønn hvis «man tar seg til rette». Påstander som at de tillitsvalgte leter etter muligheter til å slippe å arbeide slenges i fjeset på de tillitsvalgte, og spres som faktaopplysninger ut i bedriften – fra ledelsen.

Veldig mye nærmere trakassering kommer man ikke.

Men det er slett ikke bare de tillitsvalgte som føler at hverdagen på Thyssen er tung, noe flukten fra bedriften selvfølgelig er et signal om. Bare siden konflikten ble avblåst ved voldgift har 4 mann sagt opp sine stillinger. Går vi enda et par år bakover er tallet mer enn dobbelt så stort. Spørsmålet er vel bare om bedriften tar, og skjønner, dette signalet. ▲▼

Studie

Av Per Arne Jensen Salo

Som forening og aktiv del av en fagbevegelsen vil det alltid være lurt å prioritere skoloring av medlemmer og tillitsvalgte til en grunnleggende forståelse for at denne bevegelsen bør være oppegående i et samfunn. Med dagens politiske trender hvor de rike blir rikere på bekostning av arbeidsfolks rettigheter, og ingen politiske partier er på «banen» for å gå ideologisk ut mot denne skjevheten, så vil det kunne ha en sterk betydning av hvordan fagbevegelsen opptrer i denne maktkampen.

Hvis verken de tradisjonelt politiske partier på venstresida eller fagbevegelsen har tillit blant folk flest vil dette medføre at de rikeste lettere kan tilrive seg enda mer makt alene. Og hvordan tror vi (arbeidsfolka) det ender i et kapitalistisk samfunn når de rike får opptre som «enherskere» i sitt embetsmannsvelde?

Vil overskuddet tilfalle oss eller ... aksjeeierne? Hvem er det NHO og høyresida vil prioritere å kjempe

for? Hvorfor prioriterer Rimi-Hagen høyresida med økonomisk støtte for å utjevne at noen politiske partier får støtte fra fagbevegelsen?

Mange spørsmål og sikkert mange forskjellige svar, men en ting er ganske sikkert; historia vår sier noe om hvordan det var, og ville det ikke være lurt å legge den til grunn for å finne ut hvordan vi ønsker det i framtida, i stedet for å jatte med en arrogant maktelite?

Dagens maktelite er på vei til å reversere samfunnsutviklinga ca. 100 år tilbake med å fjerne lover og avtaler samt ordninger som har gjort at dette landet beskrives som et av de beste landene å bo i verdensmålestokk. Ordningene med lover og avtaler burde jo heller utvikles med hensyn til hvordan vi vil ha det i framtida og ikke for at noen få enkelt personer skal konkurrere om å være Norges rikeste!

Håpløshet og maktesløshet kan ha lett for å få grobunn i en situasjon hvor ingen tar ansvar for å føre fram klare meninger med ideologiske standpunkter, noe vi har fått erfart fra ledelsen i

de fleste HLF bedriftene i kampen mot sosial dumping og ved de lokale oppgjørene. Heldigvis har vi vært i stand til å ta opp dette samfunnsproblemet og satt det på dagsorden, et problem som både norsk og utenlandsk fagbevegelse vil ha som prioritert oppgave å løse framover, og ikke minst må den politiske makteliten ta stilling. Det kan de bli nødt til ved valget i september om vi ønsker.

Så for å komme videre med dette arbeidet og antagelig flere angrep fra «makta» er det nødvendig å skolere oss til å føre flere samfunnsdebatter i tillegg til de faglige utfordringene vi står overfor. Ellers kan vi risikere å måtte gå tilbake til «Start» (ca. 100 år), og det er ingen bortsett fra noen få tjent med.

Du vil høre i fra oss.

Hilsen
Studieutvalget HMF

▲▼

Pensjonsforliket raner **hver ungdom** for 827 000 kroner



Av Torstein Dahle

Jens Stoltenberg framstiller pensjonsforliket som om alle tjener på det. Det er selvsagt nonsens. Pensjonsreformen gjennomføres for at folketrygdens utbetalinger skal bli vesentlig redusert.

Beregninger basert på Pensjonskommisjonens og Regjeringens egne forutsetninger, viser at en 22-åring som går av med pensjon i 2050 vil måtte sette av 827 000 kroner i dag for å ha samme pensjon å leve for som med dagens folketrygdordning. Tjenstepensjonen vil vedkommende selvsagt måtte betale for selv i form av reduserte lønnstillegg, fordi nye pensjonskostnader etter vanlig praksis regnes med i rammen for tariffoppgjørene. Hvis vi likevel behandler tjenstepensjonen som en gave fra oven, behøver 22-åringen «bare» sette av 552 000 kroner i dag.

Pensjonsforliket er århundrets bløff. AFP er slett ikke sikret. Tvert imot inneholder forliket setningen «Statens samlede økonomiske bidrag i AFP-ordningen videreføres». Men dersom AFP-ordningen skal opprettholdes med det nye systemet, kreves det en meget kraftig økning i statens bidrag. Og AFP strider grunnleggende mot de hovedprinsipper som pensjonsforliket bygger på. Det er ingen dristig spådom at AFP-ordningen kommer til å være ødelagt før pensjonsreformen iverksettes i 2010.

For offentlig ansatte vil innføring av levealdersjustering og underregulering av selve pensjonen bety at deres pensjon reelt sett blir mindre enn 66 prosent av sluttlønn. For en som i dag er 22 år, vil resultatet sannsynligvis bli en pensjon på 50-55 prosent av sluttlønn.

Innholdet av bløff-elementer er

stort. For eksempel hevdes det at man vil få kompensert for mindre opptjening pga ufrivillig deltid. Men det skal bare gjelde deltidsarbeidende som mottar dagpenger, og det er det nesten ingen som gjør.

Da finansminister Foss la fram regjeringens pensjonsmelding i desember, sa han at et alternativ til pensjonsreformen var å ha 5 prosent høyere skattenivå i 2050. Det tilsier en årlig skatteøkning på 1,22 promille - som er så lite at ingen vil merke det. Påstanden om at «Uten en pensjonsreform vil folketrygden bryte sammen» er skremselspropaganda.

RV krever at stortingsbehandlingen utsettes til etter valget, slik at folk får mulighet til å ta stilling til saken. Dersom pensjonsforliket vedtas, vil RV jobbe av all kraft for å få full omkamp i kommende stortingsperiode. Den store motstanden på LO-kongressen gir et godt utgangspunkt for å få tilstrekkelig kraft bak et slikt krav.



De som av en eller annen grunn ikke har mottatt forrige historiebok til HMF, kan få den ved henvendelse til foreningskontoret i Oslo.

Langt fra verdenstoppen

Det norske pensjonsnivået etter skatt ligger under gjennomsnittet for OECD-landene. Dette gjelder både for arbeidstakere som har hatt middels og høye lønnsinntekter.

Redaksjonen

Bare de med lave lønnsinntekter kommer opp på OECD-gjennomsnittet, viser ferske tall fra OECD, Organisasjonen for samarbeid og utvikling.

En arbeidstaker med gjennomsnittlig lønnsinntekt i et OECD-land kan se fram til et netto pensjonsnivå på 70 prosent av tidligere lønn, viser en undersøkelse fra OECD. 70 prosent er et gjennomsnittstall og nivåene varierer veldig mye fra land til land, også avhengig av skattesystemene for pensjonister. Det gjennomsnittlige brutto pensjonsnivået i OECD er 57 prosent av tidligere lønn. Lavest nivå har Irland der alle med en lønnsinntekt midt på treet får en flat nettopensjon på 30,6 prosent av tidligere lønn.

I noen av de 30 OECD-landene kommer pensjonistene veldig godt ut. Luxembourg topper listen. Der er pensjonsnivået etter skatt 102 prosent for en arbeidstaker som har hatt gjennomsnittlig lønnsinntekt gjennom hele sin yrkeskarriere. Det betyr at nettopensjonen faktisk er høyere enn hva vedkommende hadde i lønnsinntekt. Spania, Italia, Ungarn, Østerrike, Hellas og Tyrkia er andre land med sjenerøse pensjoner. Alle disse har netto pensjonsnivåer som utgjør over 75 prosent av tidligere lønn for arbeidstakere med gjennomsnittlig lønn.

I Norge kommer både gruppen med middels og høye inntekter betydelig dårligere ut som pensjonister enn OECD-gjennomsnittet. Det er bare de lavlønte arbeidstakerne som nærmer seg det gjennomsnittlige netto OECD-pensjonsnivået på 84 prosent av tidligere lønn.

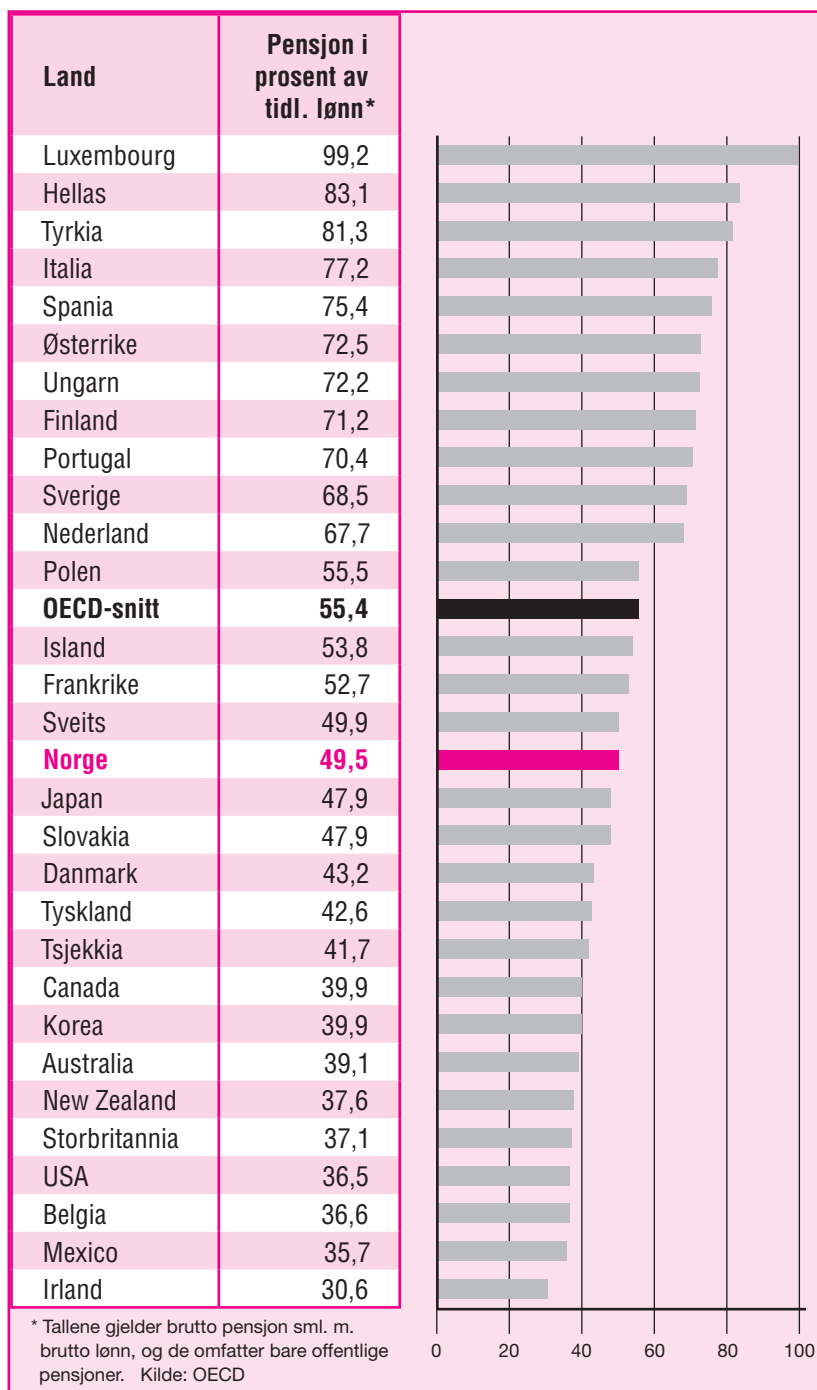
Dette viser at det norske pensjonssystemet i stor grad har omfordelt pensjonsutbetalingene til de som har hatt lav lønnsinntekt.

Likevel har alle våre nordiske naboland netto pensjonsnivåer som

ligger over det norske for lavinntektsgruppene. Pensjonister i Sverige og Finland med middels og høye inntekter får også betydelig mer enn samme gruppe i Norge. Men Danmark

belønner i enda lavere grad enn Norge de som har hatt høy lønnsinntekt med en god pensjon.

Kilde: LO-Aktuelt ▲▼



Innvandring til Norge fra øst

Ett år etter utvidelsen av EU mot øst er Norge det landet i Norden som har tiltrukket seg flest arbeidsvandrere fra tidligere østblokkstater som er blitt med i EU. Det norske arbeidslivets lover og regler er utilstrekkelig tilpasset utviklingen.

Jon Erik Dølvik,
Dr. philos., forskningssjef
Forskningstiftelsen Fafo

Jon M. Hippe,
Dr. philos., daglig leder Fafo

Anne Mette Ødegård,
Cand. polit., forsker Fafo

Tilstrømning

I tillegg til arbeidsvandrerne fra øst er også det grenseoverskridende markedet for tjenester i sterk vekst. Med relativt lav avtaledeking og liten erfaring med allmenngjøring av tariffavtaler har konkurransevridding og sosial dumping avdekket sårbarheter ved det norske arbeidslivsregimet. Dette har skapt strid om nasjonale tiltak og synliggjort behovet for læring og samordning i Europa.

Det er ett år siden i disse dager at EU/EØS-området ble utvidet til å omfatte 28 land. Selv om dette var en historisk begivenhet som samlet Europa på tvers av det tidligere jernteppet, var det fri flyt av billig arbeidskraft fra øst som dominerte debatten om utvidelsen i de fleste «gamle» EU/EØS-land i fjor vinter. EU-utvidelsen er et dristig sosialt prosjekt. Aldri tidligere har land med så store forskjeller i lønns- og kostnadsnivå blitt knyttet sammen i ett felles marked med fri flyt av arbeid og tjenester i tillegg til varer og kapital. Målet er at handel og investeringer skal redusere velferdskløften og gi nye vekstimpulser i Europa. For vestlig næringsliv åpner det seg nye markeder og investeringsmuligheter. Tilgangen på arbeidskraft øker, sam-

tidig som konkurransen skjerpes på hjemmebane. Bedrifter med 10–20 prosent av nordisk lønnsnivå kan nå fritt konkurrere om oppdrag og entrepriser i hele EØS-området. Dette har skapt bekymring for sosial dumping fra arbeidstagersiden og urimelig konkurransevridding fra deler av næringslivet.

Overgangsordninger

Dette var bakgrunnen for at alle EU/EØS-landene – unntatt Sverige, Storbritannia og Irland – innførte overgangsordninger for arbeidsinnvandring fra de østeuropeiske EU-landene. Den norske ordningen gjelder i første omgang for to år (2004–2006), og er blant de mest liberale av overgangsordningene. Den gjelder ikke tjenesteyting, sikrer fri bevegelse for jobbsøkere og stiller kun krav om norsk lønnsnivå og heltids arbeid for å få oppholdstillatelse. Vi er dermed i en situasjon hvor europeiske land med ulike overgangsordninger og arbeidslivsreguleringer konkurrerer om å trekke til seg – eller skyve fra seg – østeuropeisk arbeidskraft. Ett år etter utvidelsen kan det derfor være grunn til å spørre: Har overgangsordningene fungert etter hensikten, eller har de snarere stimulert andre typer arbeidsmobilitet, som har skapt større utfordringer?

Det har ikke kommet noen «flom» av nye arbeidssøkere til Vest-Europa. Land med strenge overgangsordninger melder om moderat arbeidsinnvandring. Det samme gjør Sverige, hvor snaut 4000 fikk oppholdstillatelse for arbeid over tre måneder i 2004. Det største innvandringslandet er England, som registrerte 130 000 ar-

beidssøkere fra de nye landene i 2004, hvorav 40 prosent hadde tilhold fra før. I kontrast til fjorårets påstander om «stengning av grensene», har Norge mottatt nesten 60 prosent av arbeidsinnvandrerne til Norden, og ligger på topp i Europa korrigert for folketall. I 2004 kom det over 25 000 arbeidssøkere til Norge fra de nye EU-landene, en økning på over 40 prosent fra 2003. Nesten to tredjedeler gjaldt arbeid under tre måneder (sesong/gjestarbeidere). Summen av fornyelser og tillatelser over 3–6 måneder (rundt 10 000) viser likevel et innslag av mer varig arbeidsinnvandring. Denne tendensen ser ut til å forsterkes i de første månedene i 2005.

Virket etter hensikten

At arbeidsvandringen til Sverige er mye lavere enn til Norge, viser at arbeidsmobilitet er sterkt påvirket av etterspørselen og at den norske overgangsordningen i så måte har virket etter hensikten. Garantien for norsk lønn kan ha virket tiltrekkende. De senere års økende import av sesongarbeidere i norsk landbruk har også skapt migrasjonsnettverk. Som kontrast til de norske erfaringene har den strikte finske overgangsordningen ført til synkende arbeidsinnvandring fra øst, men til gjengjeld kraftig vekst i tjenesteytende utstasjonerte arbeidstagere med stort innslag av irregulære arbeidsforhold. Finsk LO har derfor tatt til orde for å oppheve overgangsordningen, og legge til rette for mer ordinær og kontrollerbar arbeidsinnvandring.

Fri tjenestemobilitet har vært en del av EØS-avtalen siden 1994, men har fått økt oppmerksomhet etter at

billige østeuropeiske firmaer fikk fri tilgang til EU/EØS-markedet i fjor. Norske oppdrags- og arbeidsgivere står derfor overfor et nytt valg mellom å ansette polakker og baltre (til norsk lønn) og hyre underleverandører med utsendte arbeidstagere, leiefirmaer eller selvstendige fra de nye landene (til hjemlig pris/lønnsnivå). Dermed kommer medieoppslagene om lønninger på 40 kroner timen, nasjonale håndverkere som frykter konkurser, og lærlinger som fortrenses av fullærte billige polakker. Norge har i kontrast til andre nordiske og europeiske land verken tradisjon for allmengjøring av tariffavtaler, minstelønn, eller andre mekanismer som kan sikre at utenlandske firmaer betaler nasjonal lønn, slik man har i Sverige og Danmark. Det kan dermed være mer lukrativt for norske oppdragsgivere å satse på innleie – hvor danskene nå krever nasjonal lønn – eller å sette ut jobber til østeuropeiske firmaer, enn det er i nabolandene. I kombinasjon med mangelfull lønnsregulering for tjenesteytere forsterker overgangsreglene incentivene for å hente inn arbeidskraft på andre og billigere måter. Utlendingsdirektoratet melder om pågang av arbeidsgivere som vil vite hvordan de kan få tak i arbeidskraft i form av tjenesteytere. Slik konkurransevridding mellom ulike ansettelsesformer bidrar neppe til å fremme myndighetenes mål om et velordnet og inkluderende arbeidsliv.

Faglige boikottaksjoner

EU vedtok i 1996 et direktiv for å beskytte arbeidstakere på tjenesteoppdrag i et annet EU/EØS-land. Dette utstasjoneringsdirektivet er ment å motvirke konkurransevridding og sosial dumping, ved at arbeidstakerne sikres ved lovregulert minstelønn, almengjorte tariffavtaler eller ved at fagforeninger i vertslandet inngår tariffavtale med utenlandske leverandører. I Danmark og Sverige understøttes dette ved bred adgang til faglige boikottaksjoner. Grensene for legitime avtalekrav ved slike arbeidskamper – for eksempel gjennomsnittslønn eller minstesatser i de nasjonale avtalene – er nå til prøving i rettssystemet, etter at svenske fagforeninger blokkerte et latvisk byggefirma arbeid på en skole i Våxholm. Med visse unntak har ingen av disse redskapene vært særlig brukt i Norge, delvis på grunn av skranker i lov- og avtaleverket. Eksempelene på grov underbetaling av utenlandsk arbeidskraft, spesielt i bygg- og servicesektoren, har dermed utløst debatt om lov- eller avtalebasert regulering og håndheving av minstelønnsatser. I 2004 vedtok den statsoppnevnte tariffnemnda å allmengjøre tre avtaler på syv landbaserte oljeanlegg. For tiden behandles et nytt allmengjøringskrav for bl.a. byggebransjen i Oslofjordsområdet. Til tross for splid i NHO har også arbeidsgivere, særlig i service-sektoren, etterlyst allmengjøring for å motvirke usunn konkurranse.

Foreløpig er det lite som tyder på at økt arbeids- og tjenesteflyt har ført til generelle ubalanser i arbeidsmarkedet. Økonomisk oppgang og full fart i byggebransjen har bidratt til det. Men i flere bransjer spør man seg nå hvorfor ledigheten biter seg fast, og hva som vil skje når konjunktorene snur: Vil billige underleverandører fra øst fortrenge norske arbeidsplasser og presse ned lønningene, eller vil de bidra til økt aktivitet og lønnsevne hos norske entreprenører?

Uregulert gjestearbeidermarked

Konkurransestrategier basert på å omgå nasjonale arbeids- og lønnsvilkår utfordrer både myndighetene og aktørene i arbeidslivet. Hvorvidt vi vil se fremvekst av et nytt, uregulert gjestearbeidermarked på siden av det organiserte norske arbeidslivet, eller om Norge vil importere europeiske metoder for minstelønnsregulering, gjenstår å se. Uansett synliggjør utvidelsen økt behov for felles nordiske og europeiske strategier for å unngå ødeleggende konkurranse mellom ulike nasjonale systemer. For å få en mer klargjørende offentlig debatt om disse spørsmålene trengs mer kunnskap om de åpne arbeids- og tjenestemarkedenes virkemåte. På terskelen til valgkampen vil det også være interessant å høre de politiske partienes syn på disse utfordringene.



Demokrati?

av Geir Løkke

Vi ønsker jo alle å tro at vi lever i et demokrati. Og i forhold til mange andre land så er det kanskje ikke så aller verst gæli her i landet. Men det er kanskje feil å sammenligne oss med verstingene. Ikke mye å skryte av at vi er bedre enn Burma, Nord-Korea og USA.

De høye damer og herrer i Norge

har nettopp klart å fjerne kampen om pensjonene våre fra valget i høst, tror de hvert fall. På samme måte som at Sverige og mange andre EU-land har bestemt at tilslutning til EUs grunnlov er for viktig til at folk kan være med å bestemme, har makteliten i Norge også valgt å banke igjennom pensjonsranet uten at folk kan få være med å bestemme gjennom valgkamp og valg. Frykten for at folk ikke er

enig er den eneste logiske forklaring på dette stuntet. Vi står ikke akkurat foran noe tidsnød når det gjelder omgjøring av pensjonen.

I denne forbindelse vil jeg komme med noen sitater. Først tidligere statsråd Hernes:

«Noen mener vi må overbevise folk før vi forandrer verden. Vi vil først forandre verden. Deretter vil folk bli overbevist»

«... hurtighet i prosessene er nødvendig for at ikke motkreftene skal få overtaket. Skal vi bevege ting må vi holde dem ut av balanse»

Tidligere helseminister Tore Tønne lanserte «helserevolusjonen» på følgende måte i 2000:

«Lynrask behandling. Fest sikkerhetsbeltene. Reformen trer i kraft om et år, dersom Stortinget sier ja (og det gjør det)».

... og folk tror at Stalin har gått ut på dato!!!

Selv om AP har lovet at det ikke skal bli omkamp i forbindelse med pensjonen, så har andre partier lovet det motsatte.

RV lanserer opprop for pensjonsomkamp.

«Etter det elendige vedtaket Stortinget fatta torsdag 26/5 om de framtidige pensjonene, er det viktig at det raskt blir mobilisert for omkamp etter Stortingsvalget.

RV tar nå initiativ til en underskriftskampanje som tar til orde for ny behandling av prinsippene Stortinget vedtok 26/5 i sesjonen 2005/2006.

Kampanjen vil bli ført på et eget nettsted – www.pensjonsomkamp.no»

SVs landsstyret vedtok i mai at pensjon skal være en valgkampsak.

«Pensjonsreformen er den viktigste velferdsreformen på mange år. I et demokrati må folk få si sin mening i valg om så store saker. Pensjonsforliket er urettferdig og tilpasset et arbeidsliv som ikke finnes. SV går derfor til valg på omgjøring av disse tre elementene i pensjonsforliket; levealdersjustering, indeksering og alleårsregelen. For å få til dette er SV avhengig av bred

mobilisering og velgernes støtte.»

Kystpartiets Steinar Bastesen uttaler på internettsida deres at:

«Pensjonsreformen viser at det politiske flertallet på Stortinget har mistet visjonene og er blitt kremmere i politikk og omsorg. Stortingsflertallet fulgte samme slagord som en av våre store billigmatkjeder. «Vi gjør Norge billigere». Men det de solgte – var vår verdighet. Det stemte jeg imot.»

Vi kan alle være med å sørge for at både forslaget til ny arbeidsmiljølov og pensjonsranet blir holdt varmt i valgkampen. Politikera blir nødt til å forholde seg til temaer i valgkampen som opptar folk, hvis det blir lagd nok oppstyr rundt det.

Makteliten tro til i forbindelsen med streika vår også. Etter at NHO hadde trygla på sine knær fiksa arbeidsminister Dagfinn Høybråten tvungen lønnsnemnd i heisstreika. Og ikke bare det. I Stortingets spørretime 1. desember i fjor satte Carl I. Hagen spørsmål om Heistjenesten AS, hvorpå Bondevik mente det kan være aktuelt å se på vår påståtte monopolsituasjonen når konflikten var over. Han mener det også var aktuelt å se på Heistjenesten AS.

2 timer seinere ringte kemneren og ville ha en del papirer, og det var før de første tidsfristene for betaling av skatter og avgifter, altså var de der før vi hadde rukket å gjøre noe galt! Etter å ha fått det de ville ha, ringte de seinere, nå etter ordre fra Skattedirektoratet og ville ha enda mer papirer.

Ikke det at vi er mot føre-var-prinsippet, men jeg har ikke hørt om lignende effektivitet. Dagen etter

ringte de fra DLE (Det lokale elektrisitetsstillsynet), som hadde fått ordre fra DSB (Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap), og ville ha opplysninger rundt firmaet.

Gunnar Myhre kunne holde på i 2 år før myndighetene blei enig med oss at han ikke hadde de 2 årene med godkjent praksis som han trengte for å starte heisfirma. Men da hadde han jo de 2 årene, og dermed var alt greit.

Makteliten står så samlet at til og med når de er uenige, så er de enige. Både Senterpartiet og Arbeiderpartiet var mot at tvungen lønnsnemnd skulle brukes mot oss, men når det kom til avstemming i Stortinget stemte de begge for regjeringas forslag, av «gammel sedvane».

Det kunne vært nyttig å få alle «gamle sedvaner» på bordet før valget.

SV og Kystpartiet hadde ikke noen slike sedvaner, og stemte mot lønnsnemnd.

Og NHO holder sin klamme hånd rundt våre lokale oppgjør. NHO-bedriftene sitter uten styringsrett over egen bedrift. NHO som går i mot tariffavtaler, og mye heller vil ha lokale oppgjør, styrer hva bedriftene våre får og ikke får lov å gå med på av avtaler ovenfor klubbene.

Men det er et faktum som gjør at det finnes håp når det gjelder maktmisbruket til det være seg partier, regjeringer, NHO eller EU:

VI ER FLERE ENN DEM!!!



Historieboka

Jørn Magdahl er i gang med å skrive den nye historieboka vår. I den forbindelse ønsker han kontakt med folk som har ting av interesse, det være seg bilder eller historier. Det gjelder stoff fra 1980–2005. Manuset til boka skal være ferdig 15. november.

Send bilder og historier til:
Heismontørenes fagforening
Brugata 14
0186 Oslo
heis@heis.no
Merk med: Historieboka

Jørn Magdahl kan kontaktes på:
e-post: rule@online.no
Telefon: 33 38 58 03
Mobil: 980 95 756



Ledelsestrøbbel 2005

Av Rune Larsen

Forholdene i bransjen er for tiden enormt forsuret, og dette er som en følge av konflikten som ble avbrutt av en bønn fra NHO til Dagfinn Høybråten om tvungen lønnsnemnd.

Etter denne utidige og grunnløse innblanding fra Regjeringen, startet de lokale forhandlinger ved bedriftene. Etter lengre tids forhandlinger ved Reber Schindler kom løsningen både om at bedriften ikke ville akseptere sosial dumping og innfrielse av øvrige krav.

De andre bedriftene i HLF vil ikke imøtekomme holdninger om å ikke utøve sosial dumping i bransjen eller ved egen bedrift. De svarer med å være offensive mot tillitsvalgte, og nekter innsyn ved de som er leid inn for å avhjelpe arbeidssituasjonen. Framfor å drive bedriftene med fornuft, og påse at arbeidstakerne med sine tillitsvalgte bidrar i å få arbeidsforholdene gode, så angriper ledelsene ved enkelte av bedriftene de ansatte og deres tillitsvalgte. Dette utføres på forskjellige måter og metoder. Det skal ikke legges skjul på at et par av bedriftene og deres ledelse utpeker seg som bransjens værster og er daglig samtaletema i HMF's rekke. Hvorfor nekte tillitsvalgte innsyn, hvorfor trenere møter, hvorfor lage egne tolkninger av hovedavtalen og arbeidsmiljøloven? Svaret har vært

at de skal ta tilbake styringsretten! Hvorfor er det da nå bare reineste kaos i disse bedriftene? Tar det så lang tid for dagen ledelser å se at når arbeidstakerne ikke taes med i bedriftens virke og utvikling, og at det ikke er ordnede åpne forhold, så blir situasjonen fullstendig feil. Dersom dette er ledelsens håndtering for å ta tilbake en påstått mistet styring, så fører dette dårlige håndverk i hvert fall til at styringen blir fullstendig ute av kontroll takket være ledelsen ene og alene!

Pensjonsordningen for foreningens medlemmer er også gjenstand for kollektiv aksjon fra bedriftene og NHO. Bedriftsledelsene henviser til vedtak i HLF om at de ikke skal øke satsene til medlemstilskuddet. Dette begrunnes med mange og varierende argumenter. Fra at det er tariffstridig, ulovlig å behandle lokalt, skattestridig osv. osv. Altså en kollektiv aksjon, som er beskrevet som ulovlig i hovedavtalen, og den gjelder for begge parter. HLF er raske til å påpeke samme tekst i hovedavtalen når det gagnar dem. Men deres argumenter er utrolige men er tilbakevist ved det fulle. Sakens kjerne er nok at pensjonsavtalen vår fra 2002, som vi satte navn på som medlems-tilskudd, ønsker nok arbeidsgiverne at vi ikke skal ha allikevel! De vil ikke at vi som arbeidstakere skal ha pensjonsordning!

Når så Reber Schindler ved de lokale forhandlingene med klubben kom

til enighet om dette, var forbannelsen et faktum innad i NHO og HLF. Når de øvrige HLF-bedriftene iverksetter drøftelser om å straffe bedriften Reber Schindler for dette, så sier dette mest om NHO og HLF sin holdning i arbeidslivet.

Å iverksette straffetiltak av en eller annen art for dette, skal bli en delikat sak å jobbe videre med, også for heismontørenes fagforening og media. Det skulle vært utrolig spennende å hørt begrunnelsen for evt. straffetiltak fra lederen av HLF, nemlig en annen Schindler-direktør som er underordnet ledelsen i Reber Schindler om dets styre. Da holder det ikke lenge å henvise til HLFs forhandlingsleder eller NHO. Eller å gjemme seg bort bak en stol i NHOs bedriftsstyre som han også sitter i. Men dilemmaet er vel hvilken hatt til hvilken tid?

Klimaet er i all hovedsak så dårlig for tiden at bedriftsledelsene får kun store ekstra arbeidsoppgaver med de ansatte, enn at de skulle konsentrere seg om å kunne drive lønnsomt og fornuftig i samarbeid og god dialog med de tillitsvalgte og ansatte, framfor å kun provosere og ødelegge. Men de kan takke administrasjonen i HLF og NHO for det klimaet som nå råder i bransjen på vegne av det de har latt seg villedde og styre av! Lederne kan vel ikke sitte med skylapper og ikke registrere hva de utøver for tiden? – eller kan de? ▲▼

Omkamp!

Av Tor Moen

I løpet av kort tid har stortingsflertallet avtalt eller gjennomført flere forverringer for fagorganiserte.

Først kom pensjonsreformen, som innebærer et dramatisk kutt i ytelsene fra folketrygden. Et kutt som vil resultere tilsvarende vekst i private pensjonsforsikringer, når folk vil sikre seg. Dette er ikke noe annet

enn å sende pensjonstryggheten på børs. Videre inneholder forliket:

- Redusert pensjon hvis forventet levealder øker
- Bestårsregelen forsvinner
- Pensjonen blir ikke lenger regulert i takt med lønnsveksten

Deretter kom endringene i Arbeidsmiljøloven. Nå blir det fritt fram for midlertidige ansettelser, og arbeids-

giverne kan presse fram lange, helsefarlige arbeidsuker (gjennom økt adgang til gjennomsnittsberegning). Regjeringens svar på økende brutalisering i arbeidslivet er å bygge ned arbeidstakerens vern mot rovdrift.

Dette er to sider av samme sak. Heismontørene vil ta initiativ til et faglig press for en omkamp på disse to sakene før og etter høstens valg. ▲▼

Nederlag for Thyssen Krupp Rulletrapper

Av Rune Larsen og
Bjørn Tore Egeberg

2.august ble Bård Hexeberg sagt opp fra sin stilling som montør i Thyssen Krupp Rulletrapper. I en dom av 10.mai har Arbeidsretten dømt oppsigelsen som usaklig. Arbeidsgiver er også dømt til å betale Hexeberg en erstatning på kr. 150 000,-

Rettsaken var 21. og 22.april. Bård Hexebergs prosessfullmektig gikk gjennom utviklingen fra Hexeberg ble sykmeldt i mai 2003 til han ble oppsagt 15 måneder seinere. Det er en historie om en arbeidstaker som gang på gang kontaktet bedriften for å få hjelp til å komme tilbake i arbeid. Til tross for at han var sterkt plaget av sykdom det første halve året av sykemeldingsperioden, ga han aldri opp. Etter hvert ble han frisk nok til å begynne å arbeide en eller to dager i uka på aktiv sykemelding. Men Bård kom aldri i arbeid igjen på Thyssen, for bedriften avviste blankt en løsning med aktiv sykemelding. Så dette er også en historie om en bedrift, der bare 100 % friske er velkommen.

Oppsigelsen hadde også en forhistorie. Hexeberg hadde vært tillitsvalgt i bedriften i flere år. Sommeren 2002 innkalte bedriften til et møte og tilbød alle ansatte et pent lønnstillegg hvis de ville melde seg ut av Heismontørenes Fagforening. Det endte med at alle meldte seg ut unntatt Hexeberg. Det er derfor ikke sikkert at sykdommen er det egentlige motivet som ligger bak oppsigelsen. Det kan også være et ønske om å kvitte seg med den siste fagorganiserte.

Det finnes mange eksempler på at arbeidslivet brutaliseres. I stedet for å inkludere, presser man ut alle som for en periode ikke er i stand til å yte 100%. Kravet er vel ofte å yte 120%. En av de interessante sidene med denne saken er at bedriften har brukt advokat gjennom hele oppsigelsesprosessen for å gi et skinn av saklighet. Arbeidsretten skar gjennom denne påståtte sakligheten denne gangen. Men fagbevegelsen må være forberedt



Her er Tor Moen (t.v.), som fra HMF sin side har fulgt saka til Bård Hexeberg (t.h.)

på at mer skarpskodde advokater står klar for å hjelpe arbeidsgivere som ønsker å skvise ut uønskede, enten det er fagorganiserte eller mennesker med helseproblemer.

Et av fagbevegelsens viktigste verktøy mot brutalisering er å slå ring om ofrene. Mange av montørene på Thyssen forsøkte å slå ring om Bård Hexeberg. I rettsaken fortalte han om et møte med flere av kollegaene oppe i lokalene til Thyssen Krupp rulletrapper etter at han hadde blitt oppsagt. Det gjorde sterkt inntrykk å høre om hvordan bedriftsledelsens representant hadde kommet inn, avbrutt møtet, og fysisk kastet Bård Hexeberg ut av bedriftens lokaler.

Samme mann kunne fortelle Hexeberg på ett av møtene at han nå hadde vært på kurs om Inkluderende Arbeidsliv, og at dette var veldig interessant. Vi var nok mange som lurte på om det var kurset som var mangelfullt, eller om det var kursdeltakeren som ikke var interessert i å forstå at det stiller store krav til bedriftene å skape et Inkluderende Arbeidsliv.

LO-kongressen sier i en uttalelse om Arbeidsmiljøloven at arbeidstakernes makt over egne arbeidsplasser har blitt svekket, og jobbkravene tøffere.

Hyppige omstillinger, krav til større fleksibilitet, økende krav til utbytte og verdistigning har skapt et arbeidsmarked hvor mange ikke henger med fram til pensjonsalder. Dette er en mild beskrivelse av et arbeidsliv som blir mer og mer brutalt. Fagbevegelsen bør nå se på lovendringer som vil gjøre det lettere å få bøtelagt bedrifter som bruker arbeidsmiljøet som salderingspost.

Thyssen Krupp Rulletrapper har bestemt seg for å ikke anke dommen.



1932. 1937. 1949. 1974. 1979. 1994. 1996. 2002. 2004. Hva er det egentlig disse heismontørene gjør, når de ikke står på krava?

-Tell finga dine, sa'n, den første montøren jeg hadde. Jeg var 17 år gammel og lærling, visste ikkeno om heis annet enn at jeg hadde kjørt heis. Han skremte meg skikkelig.

Terje Pettersen studerer fingrene sine, som hviler på en brødskeiv med røkt laks. Alle ti ligger der, selv 30 år senere. Det er lunsjtid hos Euro-Heis på Alnabru, hvor Terje Pettersen er daglig leder. Heismontør Robert Udd har valgt leverpostei og Earl Grey. Han klemmer teposen tom mens sjefen snakker.

- Du må ha huet med deg! Det mener jeg. Det er ikke helt ufarlig, ser du. Støy, oljer... det skjer jo arbeidsulykker. Klemfaren er den største. Eller du kan jo få strøm i deg, hvis du absolutt vil, sier Terje blidt, og fortsetter:

- I alle heissjakter skal det være et gruberom nederst, slik at montøren kan redde seg unna dersom heisen faller. Men så var det to stykker som var ute og jobba med en veldig gammel heis. Og det viste seg at gruberommet var mye mindre enn vanlig. Den ene stod oppå og kjørte, mens den andre stod nede og skreik. Han fikk hele heisen på ryggen. 600 kilo.

- Ojda!

- Ta'a med inn i en heissjakt, du, foreslår Terje for Robert.

I garderoben stirrer unge kvinner med halvåpne munner innbydende på meg fra skjermsparrer, klesskap og en gigantisk kalender på veggen. Så vakker er augustpiken med sin gylne hud og gullbikini, at hun har fått henge langt inn i september. Men bortsett fra i resepsjonen og på omkleddningsrommet, finnes det

bare menn hos Euro-Heis, i likhet med i heisbransjen forøvrig. Jeg knepper på meg den tykke blåbuksa og tvinger en tranghalset svart Euroheis-genser over hodet. Det er varmt å være heismontør.

Heisann!

Euro-Heis ble ikke rammet da Heismontørenes Fagforening tok ut 90 heismontører i streik i fjor.

Høstdagen da jeg får være med Robert på jobb, arbeider alle de 25 ansatte som normalt. Heismontør Robert Udd er ute på servicerunde. I en hvit varebil suser han gjennom byen.

Robert er en ikke så høy mann med svart stritt hår, bredt smil, og svensk stemme. Han ukependler, og bor dels i campingvogn på Alnabru, dels med familien i Borås i Sverige. Hans norske kone Rita bor og arbeider i Ulrikehamn.

- Lite baklengs, kanskje, medgir Robert.

37 år gammel har han fem barn og har vært gift siden...

- Hahah, bra fråga, ler han, og myser mot sola.

- ...var det 97 eller var det 96? Det var 97, det måtte det ha vært.

Hos Euroheis har Robert vært siden 1998, det er i hvert fall sikkert.

- Som heismontør er jeg litt rørligger, litt snekker, litt murer.

Den ene dagen bruker jeg den aller minste skrutrekkeren til å skru i dataanlegget. Den neste står jeg der med slegge. Spennvidden. Det er det morsomste med faget, mener Robert Udd.

På vei til Ullevål forteller Robert om en skrekkfilm han så på på heismontørskolen. "Heisen", het den.

- En riktig B-film. En ond heis som suger folk inn i sjakten og

sånn, hehe.

- Hehe, sier jeg, og prøver å la være å tenke på action-film jeg en gang så, hvor heltene som gjemte seg oppå heiskupéen ble knust mot taket i

et regn av gnister da de slemme kuttet noen kabler.

Robert kan en heisvits også, men bare én.

- Jo, det er den der med "hvordan går det? Litt opp og ned, takk."

Sjåføren har venstre hånd på rattet og telefonhånden til øret. Telefonen er heismontørens viktigste redskap, nest etter den abnorme kakestikkeren som åpner heisdørene.

- Heisann, det er Robert, hilser Robert, og prater lenge om heis mens bilen ruller gjennom Marcus Thranes gate.

- Det blir mye telefoner, forklarer Robert. Så kjører vi på rødt. Heisann.

Holder som berget

Ullevål sykehus er så stort at det har egen heismontør. Det er Willy Hansen. I ren, knallblå kjeledress med hvit Ullevål-logo på ryggen kommer Willy traskende etter at vi har båret tredve kilo kjettinger opp i fjerde etasje. Han har fått en alarm fra dette bygget, nemlig.

- Fem-og-søtti heisa! Også æ! Heilt aleina! Og nu kommer det flere også! sier Willy fortvilet og nikker mot vinduet med det grå hodet sitt. Utenfor er en ny sykehusfløy på gang.

Alarmen viser seg å være falsk. Willy himler med øynene mot de oransje dørene. Det skinner i brillene hans.

- ...så gamle og slitne at det ikkje e til å tru at dem fortsatt går. Heisan har jo gått hver dag sia sommern 'søtti, vet du.

Heiskirurgen Robert lurer den syke heisen ned en halv etasje. Så stikker han kakegaffelen sin opp i et hull i den oransje dørrammen, legger skulderen mot døra, og tvinger den opp.

- Folk har klaget på en ulyd i heisen, forteller Robert.

Et svart kjeft med oransje leppestift gaper sidelengs midt i den sykehusgrønne oppgangen. Vi heismontører klatrer inn og skliir døra igjen bak oss. Rommet er bare to ganger halvannen meter, men taket er høyt, fire heisdører kan skimtes før mørket er totalt.

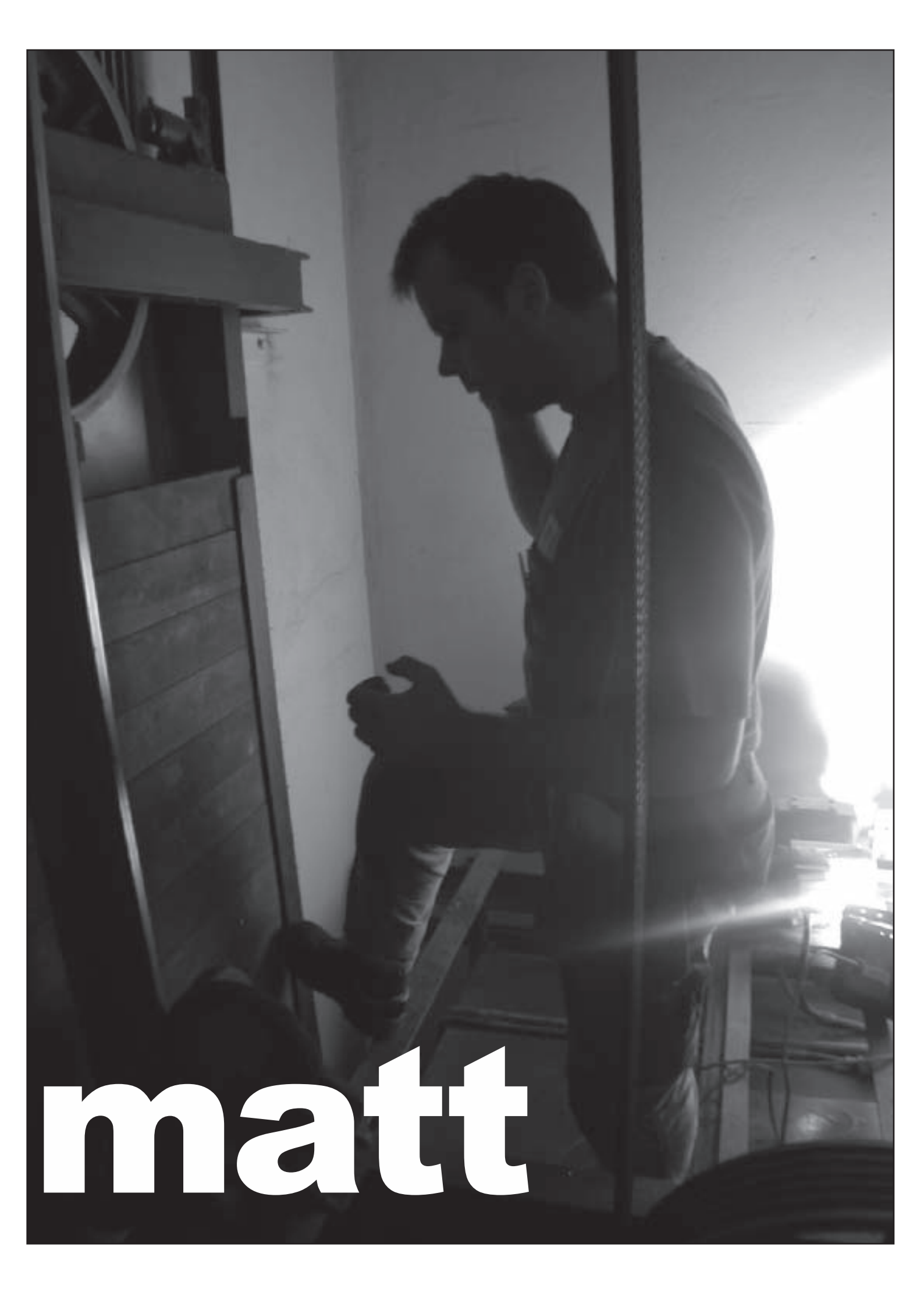
- Og her sitter den. Ledeskiven subber borti rammen når heisen kjører, peker Robert.

En 500-watts arbeidslampe lukter brent og lyser gult mot bakveggen. Hekter, skruer, fjærer og bokser er pusete av støv fra sommeren 1970. Fire klissete fingertykke vaiere tredd rundt et

"Fem-og-søtti heisa! Også æ! Heilt aleina! Og nu kommer det flere også!"

- Willy Hansen, heismontør.

Sjakt



matt



stort rinsehjul holder heiskupéen svevende.

- Den der skal du ikke legge fingrene på! advarer Robert.

I andre enden er vaierne festet til en 1500 kilos motvekt i jern.

- Så. Nå skal vi bare fange heisen, slik at vi kan slakke vaierne og rette på skiven. Og så...

Med veggen som underlag tegner Robert på en papirlapp hvordan en kile mot en annen kile skal hindre oss i å stupe når han slakker vaierne.

- Den holder som berget, lover Robert.

Heismontøren huker seg ned ved et lite konsoll med opp- og ned-piler. Han trykker på opp. Vi skal bare opp et par meter før vi

(knirk)

KRRRRRÏONSSJ!!

- Oi oi oi oi!

Bekmørkt tre lange sekunder. Så trekker Robert har penligheten fra hoftelomma, lynraskt som en cowboy. Nå sikter han lysstrålen anklagende mot den store arbeidslampen, som ikke lyser mer. Den har satt seg fast mellom heis og vegg og blitt kvernet oppetter veggen. Med tykke arbeidshansker løsner Robert den glohete lampen. Den blunker og lyser ufortrødent videre, uten andre skader enn en sprekke i plasten.

- Jaja, spiller ingen rolle, sier Robert, lettet.

Fadervår

Robert Udd springer opp trap-pene. Det er en misforståelse at heismontører får kjøre mye heis.

- Når jeg kommer, er det jo fordi heisen står, påpeker han.

I øverste etasje er maskinrommene. Robert stikker nøkkelen i en dør merket med det urovekkende navnet "PATERNOS-

TERHEIS".

- Nå skal jeg vise deg en morsom heis, sier han ivrig.

Paternosterheisen fungerer som et pariserhjul. Flere stoler kjører samtidig. Den stopper ikke, og har ikke dører. Men hvorfor har den fått det illevars-lende navnet?

- Paternoster... det er jo litt så der... Det betyr jo fadervår, prøver Robert.

- Man håper og ber om at det går bra?

- Ja, just det, smiler og nikker montøren.

Robert har kjørt paternosterheis én gang, i Danmark. Nå stenger lyse sponplater for inngangene, og de store tannhjulene står stille. Heisen på Ullevål var inntil nylig Norges siste fungerende paternosterheis, helt til en rørlegger med heispanikk slo seg ut gjennom kupéveggen og falt til bunns i sjakta.

- Han var nære legevakten, i alle fall, bemerker Robert tørt.

Jomfruturen

Robert har tenkt og velger nå en annen metode. Vanligvis jobber heismontører i par, men siden Robert er alene, får journalisten duge. Med blå sprittusj tegner Robert en pil rett på den støvete veggen, en meter eller så over der vi henger.

- Hit skal vi. Hvis du kjører opp hit, løper jeg opp en etasje og åpner døra derfra. Jeg kan høre deg hele tiden, forsikrer han.

Vi utveksler mobilnumre for sikkerhets skyld. Så smekker Robert døra og løper. Jeg står helt alene på toppen av en heis på Ullevål sykehus. Jeg ser opp og tenker på actionfilmen jeg så.

Jeg trykker på "opp".

Ingen reaksjon. Gå, da!

"Opp". "Opp". "Opp".

(Robert?)

"Opp"!!

Et klonk og et rykk, og jeg kjører heis helt alene. Roberts lange kakegaffel rasler mot karmen, og døra glir opp i brysthøyde, endelig.

- Det gikk jo bra, fastslår Robert fornøyd, mens jeg haler meg ut av sjakta. Og så teller jeg fingrene mine.

Tekst og foto: Sidsel Hvaal

Topp og bunn: Den varierte arbeidsdagen er hva heismontør Robert Udd setter aller høyest ved sitt yrke.

Nest øverst: Paternoster er både latin for fadervår og en nesten utdødd heistype.

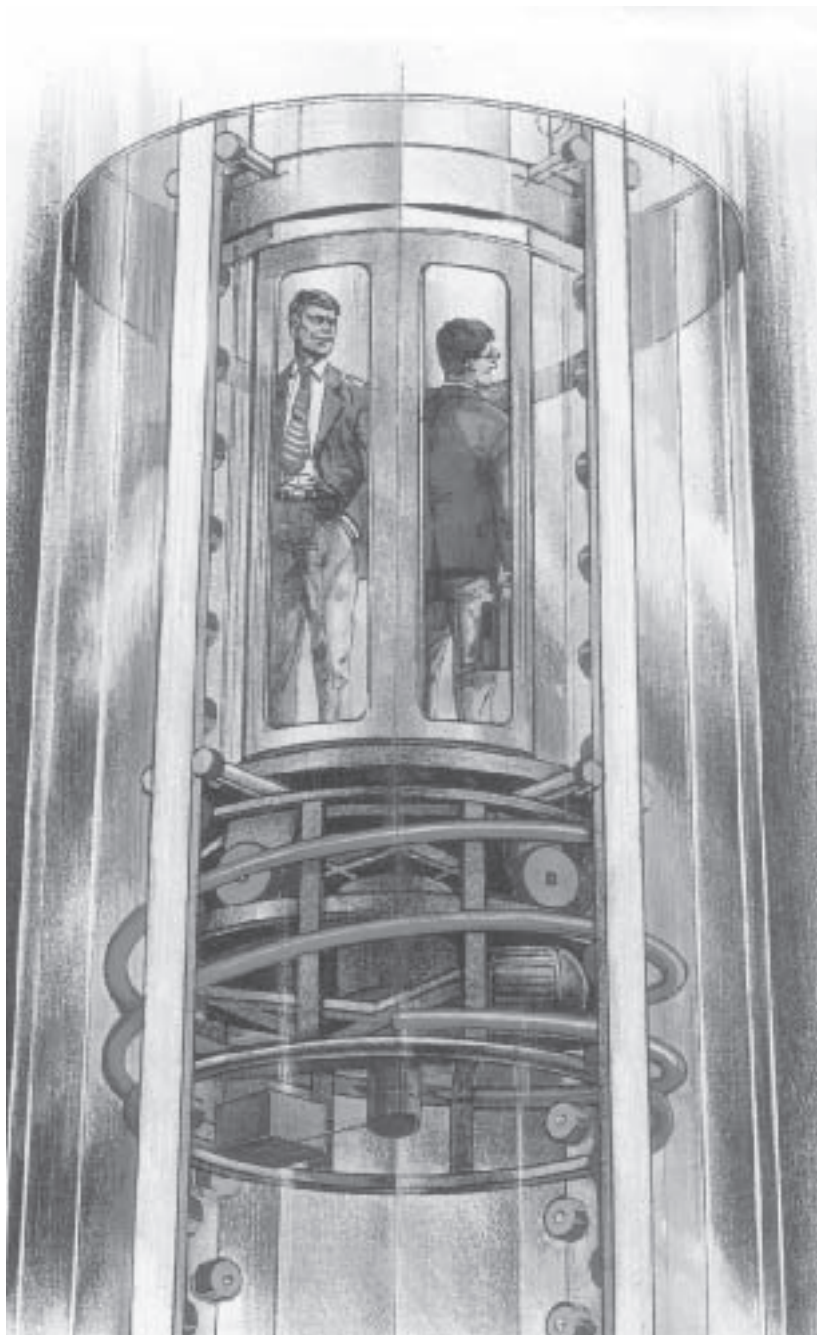
Nest nederst: Daglig leder i Euro-Heis, Terje Pettersen legger aldri skjul på at heismontøryrket er risikofyllt. En av hans ansatte har nylig skadet hånden på jobb.

SKRUEHEIS I STOR STIL

Artikkel hentet fra Elevator world
Oversatt av Bjørn Hovden

Den roterende heisen beveger seg opp og ned som en skrue i en mutter. Heisen skrur seg opp og ned i sjakten på ruller som er festet i sjaktveggene. For arkitekter og bransjen forøvrig er dette en revolusjon hva gjelder plassering av etasje dører. Siden «gjenge heisen» og kan rotere rundt sin egen akse er det ikke nødvendig å plassere sjaktdørene i forhold til hverandre. Det betyr at man kan sideforskyve døra i 2 etg. med f. eks 700mm til venstre for døra i 1 etg. og heisen roterer seg etter døråpningen. Prøver man det på en på en tradisjonell heis, så vil nok resultatet bli noe annerledes.

Gjengeheisens historie startet i 1989 med påfølgende pilotprosjekter i 1990 og 92. I utviklings stadiet møtte gjengeheisen som produkt på markedet, stor motstand blant fagfolk. I dag er heisen et anerkjent produkt og tilgjengelig i de fleste europeiske land. Produktet har gjennomgått en kontinuerlig forbedrings prosess fra første heismontasje og frem til nå. I



dag består løftmekanismen av stålrør formet som gjengene på en bolt (stigningen). Dette stålrøret er festet til en plate over eller under heiskupeen. Platen roteres av en frekvensregulert motor, som igjen regulerer hastigheten på heisen. For å unngå vibrasjoner og støy i heiskupeen er den roterende platen festet til kupeen med et pneumatisk fjærsystem. Stålrørgjengene skrur seg opp og ned sjakten ved hjelp av ruller. Rullene

festes til stolpene i den selv bærende sjakt konstruksjonen og fungerer da som «gjengene i en stor mutter». For å unngå at heisen roterer under fart har kupeen ruller på tradisjonelt vis. Heisen hittil maksimale hastighet er 0,63 m pr. sekund. Spørsmål om produktet kan rettes til produsenten i Nederland ved: Rob Erkelens, Helix Liften B.V.; De Geerden 6; 5334 LE Veldriel.



Oljearbeidernes Fellesammenslutning, OFS

Av Bjørn Tjessem,
1.netsleder OFS

Mytene, ryktene og angrepene mot OFS har vært mange. Kallenavn har vi og fått. Selv om «kjært barn har mange navn», er vi ikke sikre på om det var det Yngve Hågensen mente da han kalte oss «spekkhoggerne i Nordsjøen» ...

De fleste har en mening om OFS på godt og vondt, men historien er skrevet og den er vi stolte av. Vi har klart å skape de beste tariffavtalene og vi har de sikreste oljearbeidsplassene i hele verden. Det har kostet mange mye, men den som tror en får noe gratis, bør finne en annen organisasjon å være medlem av.

Det å skrive OFS/oljearbeider historien på en side er ikke lett når andre har skrevet bøker på 400 sider. Marie Smith Solbakken tok i 1996 doktorgrad og ga ut boken «Oljearbeiderkulturen, historien om cowboyer og rebeller.» Her kan en lese hvilken betydning oljearbeiderne og OFS har hatt for sikkerhet, lønns- og arbeidsvilkår, ikke bare for oljeindustrien, men for hele landet. Her velger vi derfor å legge vekt på vår tidlige historie som kanskje ikke er så godt kjent, vi skriver og litt om streikene vi hadde i fjor sommer.

Dersom redaktør, lesere og medlemmer ønsker det, kommer vi gjerne tilbake med mer av den spennende oljearbeiderhistorien.

Det meste av de vi her skriver, er hentet fra bøkene som Marie Smith Solbakken og Helge Ryggvig har skrevet. Deler av dette har også vært på trykk i Stavanger Aftenblad.

Pionertiden

Sommeren 1966 sto det en liten annonse i Aftenbladet. Det amerikanske boreselskapet Odeco fra New Orleans trengte 36 personer til boreriggen Ocean Traveller. Den skulle bore etter olje for Phillips, på noe som de kalte blokk 8/3 i Nordsjøen.

Til tross for at de færreste visste hvor denne blokken lå, eller hva en



borerigg egentlig var, sto folk i kø for å få jobb. Omkring 2000 søkte. I køen sto sjøfolk og verftsarbeidere, bønder og bakere. De ville prøve eventyret.. Dette var starten på en lang fagforeningskamp i Nordsjøen. Det var her i havet Norge, noen få år seinere, skulle oppleve de tøffeste og vildeste streikene i moderne historie.

De første 36 ankom Ocean Traveler seinsommeren 1966. De kom til hardt arbeid og amerikansk lederstil. Disse 36 var et par hundre nautiske mil borte fra norsk arbeidervern og avtaleverk. Den første «konflikten» oppsto her ute. Riggen Ocean Traveler var meget spartansk utstyrt. Blant annet var det ikke dører for toalettene. Amerikanerne mente dette var unødvendig. De var hellig overbevist om at hadde en dodører, ville det føre til unaluring. De ansatte kunne bli sittende lenger enn nødvendig. Nordmennene ble vant til dette etter hvert, men da riggen Ocean Viking ble bygd som en tro kopi av Ocean Traveller, med åpne dodører, protesterte nordmennene heftig. Det ble nesten konflikt før amerikanerne bøyde unna. Siden den gang har det vært dodører i Nordsjøen.

Ekofiskkomiteen ser dagens lys I denne første perioden preget av organisatorisk tafatthet, grep faktisk Phillips inn. I 1973 hadde de 200 operatøransatte og alle var uorganiserte. Nå trengte de en talsmann eller en forening å henvende seg til når de ville snakke med de ansatte. De tok

dermed initiativ til å danne en husforening på slutten av 1973. Foreningen fikk navnet «Phillips Petroleum Company Offshore Employee Committee». Det Phillips ikke kunne ane, var at dette var starten på den hardtslående Ekofiskkomiteen, et navn som kom til å prente seg inn i bevisstheten til det norske oljefolk. Allerede etter knapt et år ble husforeningen omskapt til en fri fagforening. Øyvind Krovik ble Ekofiskkomiteens første leder, og Phillips merket raskt at tonen ble tøffere i Nordsjøen. Etter modell av Ekofiskkomiteen, stiftet også oljearbeiderne på Frigg og Statfjord en ny fagforening. Etter modell av Ekofiskkomiteen. Sammen med Ekofiskkomiteen dannet disse tre kort tid etter et felles samarbeidsorgan. Dette ble kimen til dagens OFS, Oljearbeidernes Fellessammenslutning.

Streikeåret 1978

I mai 1978 fikk vi den første streiken i Nordsjøen. Omkring 600 Brown-Aker ansatte på de to Eldfisk-plattformene la ned arbeidet i protest mot en amerikansk arbeidsleder som hadde gått til fysisk angrep på en norsk formann. Da den tillitsvalgte prøvde å protestere, fikk både han og arbeidsformannen sparken. Tidligere på dagen hadde også en stillasarbeider fått sparken fordi han hadde forsovet seg. Etter fire dager med streik, pakket amerikaneren kofferten og dro. Roen var atter gjenopprettet i Nordsjøen. Men bare



midlertidig, viste det seg. Streikene kom til å avløse hverandre. I perioden fram mot 1981 var det totalt 14 streiker i Nordsjøen. Bare to streiker var erklært lovlige.

Streik om lønnsforhold

I 1981 var Nordsjøen lammet i 14 dager. Bakgrunnen for denne konflikten var at OFS ble nektet forhandlingsrett. De ble ikke godkjent som hovedorganisasjon på lik linje med LO og YS. Fram til da hadde hver enkelt fagforening hatt lokale avtaler med sin arbeidsgiver, mens OFS ønsket et felles lønnsystem for alle operatøransatte. Etter 14 dagers streik og politisk tautrekking på høyt plan, ble OFS anerkjent som landsomfattende. Resultatet ble over all forventning sett fra oljearbeiderens side. Enkelte grupper fikk en lønnsøkning på over 70 000 kroner, mye mer enn det andre forbund hadde klart å få til. OFS struttet av selvtillit og medlemmene begynte å strømme til det unge forbundet. De kom fra LO-forbundet Nopef og fra YS-forbundet Noemfo. Omkring 1500 borere forlot sjømannsforbundet og opprettet en egen fagforening, ROF, Rederiansatte Oljearbeideres Forbund. Samtidig dannet borefolk i Odfjell Drilling på Statfjord B egen forening, OBF, Oljerborernes Forbund. Begge disse foreningene ble seinere medlemmer av OFS. Også cateringansatte i flere firma dannet en egen fagforening, CAF, Caterinansattes Forening. Også denne gikk inn under OFS-paraplyen. I 1986 ble de fire forbundene slått sammen til dagens OFS.

Oljelønn

Lønnsveksten i Nordsjøen bekymret politikerne. 1981-oppgjøret ble for dyrt, og det skapte en sterk smitteeffekt på land. «Aldri mer 1981», ble slagordet blant arbeidsgiverne. Oljeselskapene fikk streng beskjed



fra kommunalminister Arne Rettedal om at de måtte tilpasse lønnsnivået etter norske forhold. Og de lyktes. Reallønnen for offshorearbeidere gikk ned, med unntak for cateringansatte. Virkemidlene som ble brukt, var tvungen lønnsnemnd. Hvert eneste oppgjør etter dette, med unntak av oppgjøret i 1987, endte med tvungen lønnsnemnd, mange av disse etter lange og kostbare oljestreiker. Oljearbeiderne klaget Norge inn for ILO og fikk medhold fire ganger, uten at det påvirket myndighetene.

Statlig manipulering for å knekke OFS og hjelpe LO

Oljeselskapene og myndighetene har manipulert lønnsoppgjørene i oljevirkksomheten. Målet har vært å knekke eller svekke OFS og hjelpe LO. Det hevder Helge Ryggvik, en av forfatterne bak tredje bind av Norsk oljehistorie. I boken mener forfatterne Ryggvik og Smith-Solbakken å ha dokumentert at både myndighetene og arbeidsgiverne har valgt side i kampen mellom den tidligere frittstående Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS) og det LO-tilknyttede Norsk olje- og petrokjemisk fagforbund (Nopef). Arkitektene bak denne OFS-fiendtlige inntektspolitikken var blant annet tidligere ekspedisjonssjef i Kommunal- og arbeidsdepartementet (KAD), Kåre Halden (AP) og tidligere kommunalminister Arne Rettedal (Høyre). Det var ingen hemmelighet at AP-medlemmet Halden ønsket seg LO som den store arbeidstakerorganisasjonen, også på sokkelen. – I KAD-arkivet har vi sett hvilke overlegninger som ble gjort i forhold til bruken av tvungen lønnsnemnd. Argumentasjonen har vært springende, men et fellestrekk er at lønnsnemnd er brukt slik at det har bidratt til å styrke LO og å svekke OFS, sier Ryggvik.

Det er noen som fortsatt mener at



arbeidsfolk ikke skal ha innflytelse på egne lønns- og arbeidsvilkår. Det har medført at angrepene på OFS ikke har blitt mindre med årene, snarere heller mer utspekulerte. Til gjengjeld har vi funnet vårt merke og slagord:

«VI GIR OSS IKKE!»

Fjorårets streik mot sosial dumping

Oppgjøret gjaldt både Oljeindustriens Landsforening, OLF og Norges Rederiforbund, NR. Hovedkravene som ble oversendt til de to arbeidsgiverorganisasjonene var tuftet på jobbtrygghet i form av faste ansettelser, bruk av løsvikarer må minimaliseres og arbeidssituasjonen deres forsterkes gjennom lokale avtaler, rettigheter må sikres ved kontraktskifte, norske lønns- og arbeidsforhold ved bruk av utenlandsk arbeidskraft skal følges, bedriftsansienitet skal følges og vi skal ha reell arbeidstakermedvirkning ved anbud og kontraktsinngåelser.

Streiken hadde god oppslutning blant medlemmene våre. Etter hvert som vi fikk kjørt i gang streikemøter og stands, fikk vi stadig flere henvendelser fra medlemmer som ønsket å delta aktivt i forskjellig streikearbeid. Andre klubber og foreninger sendte støtte, også økonomisk, noe som var viktig fordi vi hadde mange i streik i atskillige måneder.

Det mest skuffende under strei-



Bjørn Tjessem

ken var oppførselen til oljeforbundet Nopef, som gikk ut i mediene med angrep både på streikegrunnlaget, på medlemmene våre og på OFS som organisasjon. Blant annet sa Nopef-leder Leif Sande til Rogalands Avis at OFS var å sammenlikne med en religiøs sekt som hadde spådd verdens undergang de siste ti årene.

Det er heldigvis ikke ofte vi

opplever fagforeningsledere gå ut å støtte arbeidsgivers argumenter og falle streikende arbeidsfolk i ryggen. Vi hadde for øvrig ikke inntrykk av at det jevne Nopef-medlem satte særlig stor pris på utspillet fra lederen sin.

Mediedekningen var både og. Når vi hadde pressekonferanser eller nye saker å presentere, dukket både TV, radio og aviser opp. Problemet var å få dekket at streiken fortsatte og fortsatte ... At det er et problem, er kanskje ikke så underlig, ettersom de fleste medier ønsker å presentere nyheter. En mange måneder gammel streik er ikke spennende lenger.

Kanskje er det en lærdom å ta med seg, at det å ikle gammelt nytt en ny drakt, må tas mer på alvor for å få spalteplass i mediene.

Det vi kan fastslå etter streiken, er at den var både den viktigste og lengste i norsk oljehistorie. Vår streik var ikke bare en konflikt som berørte olje-

arbeiderne, men en viktig kamp for å bevare og ivareta viktige samfunnsinteresser. NR sine utflaggingsstrategier har for eksempel klare paralleller til det som skjedde med sjøfolkene. Mange lokalsamfunn er avhengig av oljearbeidernes skatteinntekter. Våre arbeidsplasser ble redningen etter redernes forrige utflagging. Selv om de utenlandske oljearbeiderne på kort sikt vil få ned kostnadene for kyniske arbeidsgivere, vil det bli en katastrofe for oljearbeiderne, for deres familier og for samfunnet. Det var dette vår konflikt handlet om.

Men som vi sa tidligere: Vi gir oss ikke! Vi ser heldigvis at motstanden mot denne utviklingen vokser og sinnet hos folk blir stadig mer tydelig.

Besøk OFS på
www.ofsa.no



Sosial dumping, nei takk!

Av EI & IT Forbundets ungdomskonferanse

EI & IT Forbundets ungdomskonferanse mai 2005, ser med stor bekymring på utviklingen i dagens samfunn. Hvor vi opplever å konkurrere på lønns og arbeidsvilkår som er å gå 30 år tilbake i tid.

Utenlandsk arbeidskraft tas inn av firmaer som kun er ute etter kort-siktig gevinst og maksimal profitt. Vi opplever at vi taper anbudskonkurranser mot utenlandske firma som ikke er villig å benytte norske lønns og arbeidsvilkår for sine arbeidere. Det har vært avdekket forhold hvor utenlandske arbeidere på norske anlegg har jobbet for lønninger mellom 20–30 kroner i timen.

Spørsmålene vi da stiller oss er:

- Hvor mange vil da kunne få lærlingplass, ønsker vi et samfunn hvor ungdommen ikke kan få den utdannelsen de faktisk ønsker seg.

- Hvordan skal vi og fremtidens norske arbeidstakere kunne konkurrere på slike vilkår.
- Skal de av oss som ikke ønsker eller har evner til å ta en høyere teoretisk utdanning være nødt til å gå arbeidsledige og heve sosialtrygd? Fordi vi har et samfunn som ikke evner å gi oss en jobb.
- Hva skjer når problemet oppstår i andre bransjer som helse, ingeniører osv
- Skal vi være en nasjon som skal leve på det lille vi har igjen av olje i havet, fordi at vi ikke evner å si nei til en utvikling vi ikke ønsker?

Ungdommen i EI&IT-forbundet ønsker ikke en slik utvikling, og vi stiller oss undrende til at dagens regjering og NHO lovpriser tjenestedirektivet og ikke er villig til å sette inn tiltak for å hindre sosial dumping.



Vi krever:

- Lovfestet rett til lærlingplass
- Arbeidet med allmenngjøring av tariffavtaler må fortsette.
- Arbeidstilsynet må tilføres mer ressurser, og gis myndighet til å gripe inn for å forhindre sosial dumping.
- Tillitsvalgte muligheter til innsyn må styrkes.
- Arbeidsmiljøloven må styrkes, ikke svekkes.

Vi må ha en ny regjering, en regjering som krever at norske lønns og arbeidsvilkår skal gjelde i Norge. Vi krever en regjering som treffer de tiltak som er nødvendige for å beskytte norske arbeidstakere.



Om «Framtiden i våre hender»

Framtiden i våre hender arbeider tverrpolitisk for miljøansvar og rettferdig fordeling av verdens ressurser.

Av «Framtiden i våre hender»

Menneskenes livsgrunnlag er truet. Dette skyldes overforbruket i rike land og nøden i u-landene: Overutnytting av naturgrunnlaget, fattigdom og befolkningsvekst skaper miljøproblemer og politisk uro. Kursen må snus ved at vi reduserer vårt eget forbruk og i stedet bruker vår overflod til å løse miljøproblemene og sette fattige mennesker i stand til å klare seg selv. Et samfunn med mindre materialisme vil gi rom for livsglede, felleskap og menneskelig utvikling. Framtiden i våre hender har over 20.000 medlemmer og abonnenter, og lokale grupper flere steder i Norge.

Hva gjør Framtiden i våre hender?

Framtiden i våre hender arbeider for miljøansvar og en rettferdig fordeling av jordas ressurser. Vi angriper vekstsamfunnet, men kommer også med løsningsforslag. Vi deltar i samfunnsdebatten og har årlig omkring 1500 innslag i tv, radio og aviser.

FIFI (Framtiden i våre henders forskningsinstitutt)

Vi utgir årlig 8-10 rapporter som skaper omtale og debatt i tv, radio og aviser. Vi vet at rapportene har betydning for saksbehandlingen i Stortinget og for andre beslutningstagere. Alle rapportene våre er fritt tilgjengelig på Internett.

NorWatch

NorWatch setter søkelys på miljøskadelig og usosial norsk næringsvirksomhet i fattige land. Overvåkingen fører til oppslag i norske medier – og ofte til at bedriftene bedrer sin praksis.

Folkevett

Magasinet Folkevett kommer ut med seks nummer i året og bringer stoff om miljø, rettferdig fordeling og livskvalitet. Folkevett fikk Fagpresseprisen og Fagpressen forsidepris i 1999. Blir du medlem, får du tilsendt Folkevett. Du kan også bare abonnere.

Prosjekt Grønn Økonomi

Med dette prosjektet er vår målsetting å innarbeide et prinsipp om at det skal lønne seg å leve miljøvennlig og det skal koste å forurense. Vi kan eksempelvis ha lavere avgifter på biler som bruker lite drivstoff og høyere på biler som bruker mye, og ved det få en mer miljøvennlig bilpark.

Foredrag

Vi holder årlig omkring hundre foredrag og innledninger i politiske forsamlinger, på skoler, universiteter og på større arbeidsplasser.

Lokalt

Framtiden i våre hender har lokallag over store deler av landet. Vi samarbeider nært med andre organisasjoner, spesielt med Lokal Agenda 21. Klikk her for å få adressen til nærmeste lag

Praktiske tiltak

Vårt viktigste virkemiddel er informasjon og direkte kontakt med beslutningstakere, men vi setter også i gang tiltak som bildeling og byttreinger. Utviklingsfondet som støtter prosjekter i u-land er sprunget ut fra Framtiden i våre hender. Vi tok også initiativet til forskningsprosjektet Alternativ forskning (nå: ProSus) som er tilknyttet Universitet i Oslo.

Politisk plattform for Framtiden i våre hender

Framtiden i våre hender (FIVH) konsentrerer sin virksomhet om tre hovedområder som er nært knyttet til hverandre:

Fattigdom og fordeling, natur og miljø – og livskvalitet.

Vår politiske plattform inneholder standpunkter som kan utledes av organisasjonens verdigrunnlag og formål, sett i sammenheng med tilstanden i verden. FIVH støtter også opp om andre organisasjoners arbeid på feltene menneskerettigheter og forebygging av krig. FIVH er ikke et politisk parti og har derfor ikke formulert politiske standpunkter på alle samfunnsområder.

Besøk FIVH på www.fivh.no



Heiskonflikten – eventuell anke til ILO

LOs juridiske avdeling har til vurdering en mulig anke til ILO i forbindelse med bruk av tvungen lønnsnemnd i heiskonflikten. Forbundsstyret har gitt AU fullmakt til å starte en eventuell prosess når LOs juridiske er ferdig med sin vurdering. Endelig vedtak om anke vedtas av forbundsstyret i juni.

Aktuelle webadresser

PensjonsOmkamp.no
<http://www.pensjonsomkamp.no/>

Til det nye Stortinget:
Vi krever pensjonsomkamp!

Medlemstilskuddet og pensjonsordningen

Av Bjørn Tore Egeberg

Bakgrunn:

LOs hovedkrav ved tariffoppgjøret i 2002 var tjenstepensjon. Oppgjøret var forbundsvist, og flere forbund vant fram med kravet. HMF utarbeida disse argumentene for å bygge opp kravet om tjenstepensjon:

- Ca. 28% av norske arbeidstakere har ingen tilleggssytelser utover Folketrygden. Heismontørene er i denne gruppen.
- Siden Folketrygden har blitt rasert må vi få etablert en tariffestet pensjonsavtale.
- Vi krever kollektive tariffestede avtaler slik at ingen faller utenfor.
- Vårt krav er et unisont krav fra hele fagbevegelsen og et av hovedkravene fra både LO og YS ved årets tariffoppgjør.
- Bakgrunnen for kravet er politikernes sanering av Folketrygden.
- Ytelsene fra Folketrygden er redusert med ca. 25% i forhold til intensjonene.
- Vi ønsker å kunne gå av etter et langt arbeidsliv med verdighet og en pensjon å leve av.

I forhandlingene var TELFO ikke interessert i å få tjenstepensjon inn i overenskomsten. Et forslag om at tjenstepensjon skulle drøftes i den enkelte bedrift ble sendt til uravstemning, og nedstemt med stort flertall. Etter nesten to måneder i streik, fikk vi dagens avtale, som innebærer:

I stedet for å opprette tjenstepensjon overfører bedriftene et avtalt beløp i medlemstilskudd til HMF.

Dermed sto HMF i en situasjon der foreningen ville få en innbetaling fra bedriftene på flere millioner årlig. HMF kunne sjøl velge hvilket pensjonsprodukt som ville være mest gunstig for medlemmene. Styret valgte å bruke medlemstilskuddet til å tegne

en kollektiv livrente i Vital (den gang i Gjensidige). Det er altså HMF som er kunden i Vital, og som betaler premien til selskapet. Bedriftene betaler inn til HMF. De betaler ikke direkte til Vital.

En kollektiv livrente er en form for pensjonssparing. Dette er en spareform der innbetalt beløp er skattefritt. Det er beløpet som utbetales fra ordningen som er skattepliktig. Det er mange bedrifter som bruker kollektiv livrente som tjenstepensjon for sine ansatte. Men det er ikke bare bedrifter som kan bruke denne spareformen. Foreninger kan også gjøre det. Kravene som må oppfylles for å få skattefritak for innbetalt beløp er:

- Klart definerte objektive vilkår for medlemskap
- Ordningen må være generell (like betingelser for alle medlemmer)
- Ordningen må omfatte alle som oppfyller vilkårene

Vilkårene for medlemskap i den kollektive livrenta vår er at du er medlem i HMF og at du var under 60 år da du ble medlem av ordningen. Den er fleksibel både med tanke på pensjonsalder, pensjonsnivå, utbetalingslengde og finansiering. Det betyr at HMF står fritt på et seinere tidspunkt til å endre både pensjonsalder og ytelsenes omfang, noe som for eksempel kan bli aktuelt hvis bedriftene etablerer tjenstepensjon. Flexibiliteten betyr også at en eller flere sære bedrifter ikke kan velte ordningen hvis de nekter å betale medlemstilskudd for alle. HMF kan tilpasse ytelsene etter hvor mye penger som kommer inn fra bedriftene. Fordelen med denne avtalen er at den gir HMF full råderett.

Omfang:

Pensjonsordningen omfatter alle som var medlemmer i HMF og under 60 år 15. mai 2002, og alle som melder seg inn, dersom de ikke har fylt 60 år

på innmeldingsdato. Det er en solidarisk ordning, som gir lik utbetaling uavhengig av hvor mange år man har vært tilmeldt ordningen. Det solidariske ligger i at medlemmene ikke må betale individuell premie. Selv om noen medlemmer er dyrere å ha med enn andre, betaler HMF en felles premie for alle som er dekket av pensjonsordningen. Dette er i tråd med fagbevegelsens beste tradisjoner. Det er sikkert også en rød klut for markedsliberalistene i NHO.

Ytelsene fra pensjonsordningen vurderes fortløpende ut fra hvor langt medlemstilskuddet rekker. For tiden sikrer pensjonsordningen alle en alderspensjon på 66 % av lønna (beregningsgrunnlaget i overenskomsten). Medlemmene vil fortsatt få størstedelen av pensjonen fra Folketrygden. Pensjonsordningen dekker mellomlegget mellom det du får fra Folketrygden og 66 % av beregningsgrunnlaget. Pensjonsordningen gir utbetaling fra 67 til 80 år.

Pensjonsordningen gir også en uførepensjon som ved 100 % uførhet er like stor som alderspensjonen.

Regulering av medlemstilskuddet

I disse dager pågår de lokale forhandlingene for 2004 og 2005. Et hovedspørsmål i flere av bedriftene er regulering av medlemstilskuddet. HLF har gjort spørsmålet unødvendig vanskelig ved å sende ut ubegrunna påstander om at det er tariffstridig å avtale regulering av medlemstilskuddet. Konsekvensene dersom klubbene ikke vinner fram er lett å se. For lave innbetalinger til pensjonsordningen vil måtte føre til at det ikke blir mulig å gi 66 % av lønna i pensjon. Når dette skrives har Euroheis, Reber, Ribe og Uni inngått avtale om å øke medlemstilskuddet med 5 kr per time. ▲▼

Koden for å få tilgang til «Informasjon til medlemmer i HMF» fra «Vital Forsikring ASA» er HMFGNSF

Det gir tilgang til:

- Pensjonsforsikringsavtalen
- Informasjon om pensjonsavtalen for medlemmene
- Faktaark låneavtale private bedrifter
- Dagligbankavtalen
- Telefonliste

Pensjonsforsikringen finner du på: FORSIDEN --> OM HMF --> Forsikringer --> HMFs pensjonsforsikringsavtale

(<http://www.heis.no/OmHMF.aspx?docid=120>)

FRA SJAKTA:

Av Tor Erik Lundberg

Navn: Even Thorstad **Bosted:** Jessheim
Alder: 23 **Stilling:** Heismontør
Klubb: Reber Oslo **Verv:** Styremedlem i Oslo klubben

Hvordan havnet du i heismontør-yrket?

– Jeg hadde først fått lærlingplass i Akershus Energi, da jeg så utlysningen om lærlingplass i Norheis og Schindler. Jeg har også en bekjent som var lærling i Stahl, så jeg ble vel litt påvirket derfra.

Hva skal til for at du trives på jobb?

– Et godt arbeidsmiljø og gode kollegaer er det viktigste. Variert arbeid er også viktig. Jeg jobber mye med montasje og i det siste har jeg hatt mulighet til å jobbe på forskjellige typer nyanlegg, og mindre ombygninger.

Fritidsinteresser:

Landeveis sykkel og terrengsykkel. Mye av fritiden går med til dette, i fjor jobbet jeg 60 % stilling for å kunne sykle mer. På grunn av stort arbeidspress etter konflikten har jeg ikke fått innvilget 60 % for 2005.

Hvor lenge har du drevet med idrett?

– Jeg har alltid drevet med konkurranseidrett, men mer målrettet med sykling de to siste årene.

Hvilken klubb sykler du for?

– Nes SK

Hva er dine beste prestasjoner?

– 40. plass i VM terrengsykkel i Østerrike 2004.

– Bronse i NM landevei, 2004. (Lagtempo)

– 7. plass i Birkebeinerrittet i 2004, 3. beste nordmann.

– I Norgescupen, terrengsykkel, har jeg en rekke 4–10 plasser.

Ellers har Even også deltatt i NM på ski både i senior og junior klasse.

Hvor mye trener du?

– 6–700 timer i året.



Hva er målet ditt?

– Kjempe om plass på et profflag i Norge. ▲▼



MAX HAVELAAR - Norge

En merkeordning for en garantert god handel mellom nord og sør

Max Havelaar – Fairtrade garantimerke.

Max Havelaar-merket er en garanti for at bønder og arbeidere i noen av verdens fattigste land får en fair pris for sine kvalitetsprodukter.

Når du kjøper Max Havelaar-merkede varer, skaper du grobunn for en positiv utvikling for mennesker og miljø.

I Norge finnes Max Havelaar-merket på kaffe, te, bananer, appelsinjuice, sjokolade og ris.

Verv i Heismontørenes Fagforening pr. 01.06.05

Styret

Verv	Periode	Navn	Telefon privat	Mobilttf	E-post
Leder	04 – 06	Rune Larsen	67 56 14 52	951 91 555	rune.larsen@heis.no
Nestleder	05 – 07	Dag Thoresen	69 30 83 44	971 80 520	dag.thoresen@broadpark.no
Nestleder	05 – 07	Tore Grov		951 73 050	grethe.marka@nokab.no
Sekretær	05 – 07	Tor Moen	35 53 67 03	909 16 330	tor.moen@heis.no
Kasserer	04 – 06	Bjørn Andersen	63 82 65 65	917 21 399	bjorn.andersen@heis.no
Studieleder	05 – 07	Per Arne Jensen Salo	22 68 99 47	918 53 408	per.arne.salo@heis.no
1. styremedlem	05 – 07	Vidar Holm	63 87 97 93	970 62 663	vidar.holm@heis.no
2. styremedlem	05 – 07	Johan Molander	67 06 19 88	950 52 354	jmolande@start.no
3. styremedlem	05 – 07	Svein Haugen	22 21 57 85	906 28 250	svein.haugen@heis.no
Lærling ansvarlig	05 – 07	Freddie Sanden	67 07 52 43	952 98 589	
1. vararepresentant	05 – 07	Arne Pedersen		907 65 007	arne.peder@c2i.net
2. vararepresentant	05 – 07	Espen Milli	21 92 13 02	902 07 501	espen.milli@chello.no
3. vararepresentant	05 – 07	Roar Strand		951 92 117	trondheim@heis.no
4. vararepresentant	04 – 06	Ulf Grabner		916 32 996	grabner@frisurf.no
5. vararepresentant	05 – 07	Terje Amundsen	63 84 20 73	952 28 775	ter-amu@online.no

Andre verv

HMS-ansvarlig	05 – 07	Torgeir Testdal	22 26 36 74		
Medl.reg.		Kjell Berntzen	22 28 37 60	905 51 422	kjell.berntzen@heis.no
Akkordkontrollør	05 – 07	Fritjof Johansson	22 61 09 09	915 88 420	fritjof1809@hotmail.com
Redaktør/nettansvarlig	05 – 07	Geir Eigil Løkke	22 75 00 85	908 77 082	geir.lokke@heis.no
Lærlingerepresentant	05 – 06	velges seinere			
Pensjonsansvarlig		Roar Enerly	22 15 52 78	916 34 682	roar.enerly@heis.no

Avdelingsledere i Heismontørenes Fagforening

Bergen	05 – 07	Jan-Erik Brurberg Olsen		918 77 131	bergen@heis.no
Drammen	04 – 06	Karl Fredrik Brurberg		959 82 338	karlfburberg@hotmail.com
Hedmark/Oppland	04 – 06	Arild Nysted		911 09 858	
Kristiansand					
Møre & Romsdal	05 – 07	Joar Vadset		992 42 811	jovadset@online.no
Nord-Norge	04 – 06	Jan Wahlgren		951 91 583	
Oslo	04 – 06	Runae Larsen	67 56 14 52	951 91 555	rune.larsen@heis.no
Stavanger	03 – 05	Jan Refsnes	51 66 78 04	918 72 686	janrefsn@online.no
Trondheim	04 – 06	Roar Strand		951 92 117	trondheim@heis.no
Vestfold/Telemark	04 – 06	Ståle Hovland	35 96 24 69	913 08 182	shov@c2i.net
Østfold	04 – 06	Øyvind Larsen	69 39 94 23	913 61 344	oeyvindlarsen@online.no

Klubbledere i heisfirmaene

Otis	Hovedtill.	Johan Molander	67 06 19 88	950 52 354	jmolande@start.no
Euroheis	Oslo	Ulf Grabner		916 32 996	grabner@frisurf.no
Kone		Per Arne Jensen Salo	22 68 99 47	918 53 408	per.arne.salo@heis.no
Melbye	Oslo	Terje Amundsen	63 84 20 73	952 28 775	ter-amu@online.no
Reber Schindler	Hovedtill.	Svein Haugen	22 21 57 85	906 28 250	svein.haugen@chello.no
Reber Schindler	Oslo	Richard Dalberg	22 27 19 14	909 28 637	richard.dalberg@heis.no
Stahl	Oslo	Espen Milli	21 92 13 02	902 07 501	espen.milli@chello.no
Stahl	Bergen	Tore Hansen	56 14 05 67	915 95 397	bergen@heis.no
Thyssen	Oslo	Vidar Holm	63 87 97 93	970 62 663	vidar.holm@heis.no
Uni	Oslo	Hans Petter Sandaas		950 85 853	
Ribe	Oslo	Henning Hottran	63 97 90 09	906 27 373	hhottran@start.no
HK Service	Bergen	Svein Arild Pedersen		905 89 657	svein.arild.pedersen@hk-service.no
Heis-Tek	Oslo	Terje Gundersen		909 47 048	
Sanne Spesial heis		Johan Vasstrand		975 61 900	

Avdelings- og klubbkontorer

Avdeling	Adresse	Tlf.kontor	Telefaks	E-post
Oslo	Schweigaards gate 34 f, 0191 Oslo	22 17 45 50	22 1745 53	heis@heis.no
Bergen	Kalfarv. 71, 5018 Bergen	55 36 87 66	55 36 55 77	bergen@heis.no
Trondheim	Postboks 9254, 7424 Trondheim	72 84 83 90	72 84 83 90	trondheim@heis.no
Stavanger	Lagårdsvei 124, 4011 Stavanger	51 84 04 60		stavanger@heis.no
Reber	c/o HMF			reberklubben@heis.no
Kone	c/o HMF			koneklubben@heis.no
Thyssen	c/o HMF			thyssenklubben@heis.no
Otis	c/o HMF			otisklubben@heis.no