

HEIS MONTØREN

Nr. 4-2005 Årgang 37

Medlemsblad for Heismontørenes Fagforening



... 35 år og like blid!



Leder av HMF, Rune Larsen

Innhold

HMF avd/klubb	1-2
Håndtering av hengttraume	3
Intervju med en veteran	4-6
Heiscupen 2005	7
Pensjon: HNF vs Vital	8
HMF 75 år	9-12
Glad i AFP	13
Obligatorisk tjenestepensjon	14
Oslo og Akershus hotell og restaurantarbeiderforening	15-17
Teknologisk utvikling	18
Hvorfor er det så få kvinnelige heismontører?	19
Gjør ultralydundersøkelse obligatorisk!	20

Aret glir nå inn i en tid som betraktes som høytid, -julestria. Slik er det sikkert også for mange, en stri. Foreninga har i hvert fall nok å stri med, til tross for feiring av 75 års jubileum. Men selvfølgelig er det et enormt trivelig innslag i en hektisk hverdag. Og det skal vi sette utrolig pris på, denne begivenheten.

Når vi etter en lang tids angrepsforsøk på pensjonsordninga vår fra arbeidsgiverne, som vi sammen har like stort ansvar for, får kontrabeskjed fra myndighetene om at ordningen er skattepliktig dersom ikke arbeidsgiver står som eier, så har vi en ryddeprosess å gjennomføre. Når alle våre såkalte eksperter på området ikke har holdt mål, så er det en tragedie i seg selv. Det beviser vel også at «bare de får tak i penga», så er det de overordnede målene. Dette er enormt skuffende å oppdage, når vi har stolt på «eksperter» hos Vital og PricewaterhouseCoopers AS, som har forvaltet ordningen vår.

Hadde arbeidsgiverne stått som eier, så hadde ikke dette vært problem i det hele tatt. Det var det vi hadde som krav i 2002! Men da ville ikke arbeidsgiversiden ta ordet pensjon i sine munn, og det var helt uaktuelt å avtalefeste pensjonsordning i bransjen. Kompromisset ble da medlemstilskuddet, og at HMF etablerte ordning. Denne ordningen ble utredet opp og ned, inn og ut, og det var disse utredninger arbeidsgiverne også la til grunn for aksepten. Således kan arbeidsgiverne ikke vri seg unna et felles ansvarsforhold for dette. Det finnes løsninger, flere løsninger, og det er vel nå vi på nytt får en bekreftelse på om arbeidsgiverne i det hele tatt ønsker at vi som arbeidstakere også skal ha en god ordning for pensjonister og en god ordning dersom en blir ufør!

Arbeidsoppgavene nå består i å få på plass en ordning for medlemmene i HMF som er varig, og dette arbeidet er startet.

Klimaet i bransjen er en annen stor oppgave. Den gjensidige forståelsen for ryddighet i heisbransjen når det gjelder innleie, vakler overraskende mye hos arbeidsgiverne. De er enige, så er de ikke enige, så faller de tilbake på enighet, for deretter for n'te gang vri seg unna enighet og skyldte på de rareste ting.

Det er absolutt ingen som ikke er tjent med en innleievirksomhet som er ryddig, åpen og dokumentert. Tvert i mot så vil dette være det beste for alle, uansett bransje og virksomhet. Derfor er det litt underlig at bedriftslederne i HLF/NHO ikke vil akseptere at bransjen får felles retningslinjer når det gjelder innleie av utenlandsk arbeidskraft. Det er vel så enkelt at om det er ryddige avtaler, så er det ingen tvil!

*God Jul
&
Godt Nytt År
til alle!*

HEISMONTØREN

Redaktør: Geir Løkke

I redaksjonen: Tor Erik Lundberg

Forside foto: Andreas Sollie

Nr. 4–desember 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 trykkjeneste: GAN Grafisk AS
Opplag: 1000
Redaksjonen er avsluttet 15. desember 2005
Neste nummer: mars 2006
Neste deadline: 1. mars

Stavanger

Geir Kenneth Hagen

Hei alle kollegaer rundt i vårt vakre langstrakte land.

Skriver mitt første innlegg for HMF Rogaland.

Jeg er fersk klubbformann i Reberklubben Stavanger. Jeg heter Geir Kenneth Hagen, er 32 år med kone og to barn, og har det derfor rimelig travelt for tiden. Noe alle andre klubbformenn sikkert er enige i.

Reber i Stavanger har mye å gjøre, og det er vel ingenting som tyder på at det slutter med det første. Vi har en god del heiser vi dytter foran oss. Servicegjengen lurer også på hvordan de skal få unna bunkene med service-sedler før nyttår.

I tillegg driver bedriften og presser på med nye ting som skal settes i gang (for Schindler sier det), endringer som MÅ gjøres for å spare penger osv.

På toppen av alt dette driver HLF med sitt spill for å splitte oss i sjakta og svekke foreningen. Noe de kanskje klarte en liten periode, men det virker som om vi begynner å bli bedre samkjørte igjen.

Vi har i Stavanger hatt en del møter i det siste og vil prøve å følge opp det.

Thyssenklubben har fortalt meg at de ikke har så veldig mye montasje-arbeid i Stavanger, men de har det visst travelt på service. En ting skal de ha, Thyssen er det eneste heisfirmaet i Rogaland som har læregutt. Han heter Fredrik Mikkelsen og er 19 år. Lykke til Fredrik. Håper du trives i heisbransjen.

Koneklubben har hatt nok å stri med. De har hatt en travel periode, og mange utenbysmontører for å hjelpe til. 3 fra Bergen, 2 fra Ålesund og 2 fra Kroatia. Dvs mye arbeid og lite folk. De vet faktisk ikke hvordan de skal komme i mål. Så hvis noen har lyst til å bosette seg i Stavangerregionen, er dette tiden for det.

Nå står jubileumsfesten for tur. Noe vi alle gleder oss til. Når dette blir lest har vel røyken lagt seg og bakrusen er sovet ut. Håper festen gir oss energi og vilje til å stå på videre.

Vestfold/Telemark

Ståle Hovland

Gratulerer, nå er vi blitt 75 år.

Vil takke festkomiteen for ett meget godt gjennomført arrangement i Lillestrøm. Morsomt å treffe folk jeg ikke hadde sett på mange år, fra alle kanter av landet.

Vestfold/Telemark har Otis ansatt to mann de siste månedene. En gammel kjenning (Petter Ellingsen) som nå er montør i Skien. Han tok slutt-pakka i Otis for akkurat et år siden og har blitt ansatt igjen. Ny hjelper (Knut Gran) fra Sandefjord har blitt ansatt i Larvik. Velkommen i gjengen!

Vi har gått igjennom hva de forskjellige klubbene har å gjøre framover. På sørvissiden er det mye å gjøre for alle «butikkene». Når det gjelder anlegg, har alle mer enn nok å gjøre fram til sommeren.

Ønsker alle ett godt nytt år.

Nå går vi for 100!



Reberklubben

Tor Moen

Reberkonferansen ble avholdt 11. og 12. november på Linne hotell i Oslo. De viktigste temaene som ble behandlet var: Opprettelse av landsstyre. Situasjonen i bransjen.

Foreningas pensjonsordning. Situasjonen i bedriften: Schindler 2+n - Fieldlink – Day to day-planlegging montasje. Valg av ny klubbledelse.

Ny ledelse

Klubben har valgt Terje Skog som ny hovedtillitsmann. Ny varahovedtillitsvalgt ble Tor Moen.

Dessuten ble det vedtatt å opprette et klubbstyre for hele landet.

Dette Hovedstyre består av

9 personer:

- Terje Skog
- T. Moen
- Hovedverneombud Gaute Finstad.
- Gunnar Billett - Ove Opheim, Oslo
- Jan Erik Brurberg Olsen, Bergen
- Jan Refsnes, Stavanger
- Stig Andberg, Molde
- Øyvind Larsen, Fredrikstad.

Alle disse har lang fartstid som tillitsvalgte og klubben har fått et demokratisk og handlekraftig styre. Samtidig mener det samme styret at et av hovedsatsningsområdene må være rekruttering og utdanning av nye tillitsvalgte. Vi håper å få til et studieopplegg som skal gå over 2 til 3 år i samarbeid med foreninga.

Innleieavtale

Når det gjelder situasjonen i bransjen og kravet om ryddighet i forhold til innleie, har bedriftsledelsen mange fornuftige meninger på bakrommet, men har store kvaler med å stå for dette utad. Situasjonen er fortsatt uavklart og diskusjonen fortsetter. Klubben har vedtatt å prioritere sentral innleieavtale for bransjen.

Forsikring.

Vi har en ufør- og sykdomsforsikring i Reber som bedriften ville slette uten å forhandle med oss. Forsikringen er kostbar og vi har blitt tillagt inntekta med kr. 6 000,-. Dette ville videre øke til kr. 9 000 om den skulle opprettholdes. Denne forsikringen er svært god da den ved sykdom/uførhet også i frida ville medføre en stor engangsutbetaling. Den fungerer som en slags gjeldsforsikring og man behøver heller ikke føre bevis for at sykdom/uførhet er yrkesrelatert.

Bedriften ønsket å erstatte denne med en behandlingssikring. En forsikring som går på oppfølging av den ansatte for tilbakeføring til arbeid.

Behandlingssikringen har også politiske sider ved seg. Vi ville være garantert å bli behandlet raskt i private klinikker eller sykehus, utenfor køen i det offentlige. Dette ville igjen kunne føre til ytterligere reduksjoner i det offentlige behandlingstilbud.

I skrivende stund har bedriften akseptert å opprettholde forsikringen inntil videre. På grunn av myndighetenes krav om 2 % innskuddspensjon til alle, vil vi i samarbeid med andre grupper i bedriften forsøke å komme fram til en forsikringsordning som vil bli en del av denne avtalen.

Når det gjelder «Schindler 2+» konsernets nye servicesystem, Field Link- PDA elektroniske timesedler med innlagt stemplingsklokke og nye montasjemetoder, har klubben som nevnt sagt i fra til bedriften at vi må i fellesskap rydde unna det viktigste først.

Et viktig diskusjonstema i klubben for tida, er bedriftens ønske om å kun benytte 1 mann på montasje av nyanlegg.

**God Jul og Godt Nytt År!
fra Reberklubben**

PS

NRK kunne den 15. desember bringe følgende nyhet:

Kommunestyret i Rauma kommune har mot 1 stemme besluttet å kjøpe Lotto- kuponger.

Hensikten er å rette opp kommuneøkonomien. Samtlige representanter var med på utvelgelsen av tallene.

Er det slik at lotto blir vårt eneste håp? Hva med demokratiet, folkestyret. Er det ikke dette som skulle løse fellesskapets problemer?

Den ene personen som stemte imot, må jo være en studie verdig. Han/hun går muligvis rundt og tror fortsatt på demokrati og folkestyre.

Nå er det riktignok slik at næringslivet i EU har uttalt at demokratiet er for tregt. Det passer ikke lenger inn i markeds og konkurranse-teologien. Er det for tregt, så betyr det umoderne og må da fornyes.

La oss også se på USA. Intet land er så moderne som USA. Dessuten elsker de demokratiet, og utviklingen der borte er et speil på hva vi kan forvente her i landet.

TV2 sender et samfunnskritisk program fra USA som heter 60 minutes.

For en tid tilbake ble det vist en reportasje om to damer som hadde fått sparken på jobben. Årsaken var



Otis med heiser i verdens høyeste bygning

I Dubai, Forenende Arabiske Emirater, er bygningen Burj Dubai nå under bygging, og er beregnet å stå ferdig i 2008. (Burj betyr tårn i arabisk)

Bygningen blir 705 meter, hvilket er 200 meter høyere enn den 101 etasjer høye Taipei Financial Center, og får 160 etasjer på til sammen 460.000 kvadratmeter

Otis skal levere 58 heiser og 8 rulletrapper, til den nette sum av 240 millioner kroner. 20 av heisene skal være «dobbeltdekkere», med plass til 46 personer i hver heis.

Disse heisene vil bli blandt verdens raskeste, med en hastighet helt opp i 10 meter i sekundet.

at de nektet å avlegge blodprøve for arbeidsgiveren. Han ville kontrollere om de røyka i fritida og av den grunn hadde spor av nikotin i blodet.

Programmet viste til at i 45 av statene i USA har arbeidsgiveren rett til å sparke folk av hvilken som helst grunn han måtte finne fornuftig.

**Det er spennende tider. Følg med
– følg med!**



Håndtering av hengertraumet

(skader av å bli hengende i fallsikringssele)

**Torgeir Testdal
og Redaksjonen**

Redning av personer med symptomer på hengertraumet er risikofylt da for rask overgang til horisontal stilling kan medføre overbelastning av hjertet og død. **Dette er ikke allment kjent blant helsepersonell.**

Medarbeidere som er til stede i slike tilfelle, må derfor orientere ambulanse/redningstjenesten om følgende:

- Berolige pasienten som henger hjelpeløs i selen.
- Frigjør fra hengende posisjon så snart som mulig.
- Unngå å flytte pasienten i vertikal posisjon og gjør tiden i denne stilling så kort som mulig.
- **Pasienten må aldri legges horisontalt etter redningen selv ikke for behandling, mao pasienten må flyttes sittende.**
- Løsne seler og klær som strammer rundt kroppen.
- Transporter pasienten med overkroppen oppreist.
- Overvåk pust og sirkulasjon kontinuerlig. Sørg for frie luftveier.
- Send pasienten til sykehus så snart som mulig, selv med mindre symptomer.

Medisinsk behandling av kompetent personell bør ivareta følgende:

- Kontinuerlig overvåking av respirasjon og sirkulasjon er nødvendig.
- Med pasienten i sittende stilling kan blodvolumet økes forsiktig, sirkulasjonssystemet stabiliseres med sympanomimetiske medikamenter. Væsketilførsel (Ringer) bør tidligst gies etter 20 til 40 minutter i tillegg til diuretika siden nyresvikt er den mest vanlige komplikasjon.
- Digitalisering er en mulighet som bør vurderes.
- Ev. hypoglykemi behandles med konsentrert glukoseløsning.
- Oksygen tilførsel.
- Pasienten bør hospitaliseres selv ved beskjedne symptomer pga mulig senskader som nyresvikt.

Hengertraumet (orthostatic intolerance - Suspension Trauma Syndrome (HST)

er en naturlig menneskelig reaksjon på det å henge oppreist og ubevegelig, hvor blodet hoper seg opp i beina og fører til bevisstløshet. Det kan for eksempel komme etter å ha hengt i sikkerhetssele (tilsiktet eller utilsiktet), når en er fanget i begrenset plass eller fastspennet til en bære. Alle situasjoner hvor en er tvunget til å være plassert i oppreist stilling uten å stå selv. Hvis dette får utvikle seg uten behandling kan det være dødelig. Traumet kan trigges etter helt ned i 4 minutters hengerid!

Engelskspråklig webside som omhandler temaet: <http://www.suspensiontrauma.info/>



Intervju med en **veteran**

Navn: Ernst Willhelm Hultin

Alder: 69

Klubb: Reber Oslo

Bosted: Fjellhammer

Stilling: Lagermedarbeider

Av Tor Erik Lundberg

Et kjent ansikt på Reber i Oslo er på vei ut i pensjonistilværelsen. Lagermann Ernst Hultin fyller 70 år i januar, og syns da at det er på tide å «kaste inn håndkle». Det kommer til å bli uvant for Reber-montørene i Oslo å møte på lageret om morgenen, uten å starte dagen med en slengbemerkning fra en alltid så opplagt Hultin. For de som ikke kjenner Hultin, så kan han virke noe krass, men bak skjegget finnes en kjernekar. Ernst er medlem av Reber klubben, og organisert i HMF. Heismontøren har tatt en prat med 70 årsjubilanten ...



Hultin i sine glansdager

Hvor lenge har du jobbet i Reber?

Jeg har vært på Reber siden 1968, men begynte på Wisbech.

Hvor jobbet du før det?

Jeg begynte som visegutt på Oslo kommunale rørleggerbedrift rett etter at jeg var blitt konfirmert. Etter et år begynte jeg som rørleggerlærling. Da jeg og sju andre læregutter ikke var interessert i å ta skolen måtte vi slutte.

Da fikk jeg jobb i Chr. Wisbech som rørleggerhjelper. Det holdt jeg på med i sju år.

Så skulle jeg bare hjelpe til litt på lageret til Wisbech heis, og der ble jeg til Reber kjøpte opp Wisbech. Rørleggerne og heis hadde felles lager på Majorstua. Reber flyttet lageret til

Skøyen. Siden ble jeg med på flyttelasset til «Rommen». (Oslo)

Hva tror du er grunnen til at du er blitt her så lenge?

Jeg synes det er fint å være her. Jeg ble engang forbanna på all masinga på Majorstua, da tok jeg jakka mi og gikk. Men jeg kom tilbake dagen etterpå ...

Har du vært organisert hele tiden?

Ja, jeg var først organisert i «Stein og jord», før jeg byttet over til «Handel og kontor».

Siden ble jeg medlem i NEKF. Da fikk jeg beskjed av Lihagen (direktør) om at jeg måtte begynne ute siden jeg hadde byttet forening. Greit sa jeg, men det ble ikke noe av ...

Du har sett personer komme og gå på Reber, hvem husker du best?

«St.Mostrøm», Stener Mostrøm (Pensjonert heismontør), og Sigmund Bjerklund, tidligere sjef på Skøyen.

Har du noen gode historier?

Vi var på båttur nede i Vennesla med Reber. Mostrøm var pyntet, og hadde på seg svarte fine sko. Da båten la til, skulle Mostrøm hoppe i land, men han sklei og falt ut i vannet. Da kledde han seg helt naken for å få tørket klærne sine. Han brydde seg

ikke om at det var andre til stede i det hele tatt, han sa at han regnet med at kvinnfolka hadde sett sånn før!

Du fyller 70 år i januar, hvorfor gå av nå?

Det var ikke noen vits i å gå av før ...

Hva skal du fylle tiden med nå?

Rote med forskjellig hjemme. Jeg får forskjellige oppdrag fra nabokjerringa, hu går til meg istedenfor til gubben.

Ellers så har jeg sagt at jeg kan hjelpe til litt på lageret, men ikke full uke ...

Ellers så har vel du noen firbente venner?

Jeg har bikkja «Topsy», som er tredje bikkja mi. Før det hadde jeg «Triksy» og «Diksy».

Jeg hadde en stund 27 katter. Det kostet meg 6 000,- kroner å bli kvitt dem. Jeg viste ikke at de var så mange, de hadde drivi og formert seg inne i sofaen.

Hva kommer du til å savne mest?

Jobben og det sosiale.

I anledning 70-årsjubileumet så har Ernst invitert kollegaer i Osloavdelingen til fest på Olavsgård Hotell med middag for å markere dagen.





Tre om Hultin

Hvordan var ditt første møte med Hultin?



Navn: **Remi Myhre**
Firma: **Reber, Oslo**

Jeg holdt på å gjøre i buksa første gang jeg møtte den «skrika». Jeg var fersk læregutt. Siden er jeg blitt bedre kjent med han.



Navn: **Thor Syrdal**
Firma: **Reber, Oslo**
(tidligere Thyssen)

Ernst skriker litt, men er snill som et lam!
...Og så må du få med deg at Ernst alltid har kaffen klar klokken 7. Det er heller aldri noe problem å få ut deler hvis man kommer innom klokken 15, fordi Ernst stort sett er på jobb mellom 0630–1700.



Navn: **Magne Bauge**
Firma: **Reber, Oslo**

Det var 2. august 1976. Det var sånn passe trangt på lageret på Skøyen, så jeg kunne ikke unngå å treffe på Ernst. Det første jeg husker er bikkja hans som alltid lå og snorket borte i et hjørne. Jeg husker en gang Ole Snarud (montør) bestilte «hvite skjøtedingser» over telefon, og Ernst var i stand til å finne frem de riktige «hvite skjøtedingser», nemlig «Wago-klemmer». Han kunne den gang som nå alle id. nummer på rams. Ellers så tror jeg Ernst er blitt mer fargerik i uttalelsene etterpå ...

Heiscupen 2005

Av Tor Erik Lundberg

Årets heiscup fant sted sytti grader nord, den 30/9 til 2/10- 2005.

Dette var helgen da vertsbyen Tromsø, også kalt «Nordens Paris», gjestet nesten 200 heismontører.

Årets Heiscup var i regi av HMF Tromsø og HMF Oslo med stor hjelp fra «Kone-jentene» og Ove Karlsen. Selve turneringen fant sted i «Fløya-hallen» på lørdag, med finale samme dag.

Senere på kvelden var det duket for bankett på Scandic Hotell, hvor vinnerne av turneringen ble hyllet. Det var en stolt lagleder, Thomas Johansen, som tok i mot vandrepokalen på vegne av vinnerlaget «Reber Oslo».

1. plass: Reber Oslo
2. plass: Kone 1
3. plass: Heis-Tek

Roy Syrdal, «Reber Oslo», ble årets toppscorer, mens Håvard Svang, som stod i mål for Kone sitt damelag «KPMS», ble kåret til årets keeper.

Kone's duskedamer fikk prisen som årets publikummer, selv om de under finalen hadde stor konkurranse fra foreningas «Pampas».



Roy Syrdal, REBER, Årets toppscorer

Etter banketten var det satt opp busser slik at de som ønsket det kunne ta seg en tur på byen for å besøke et av byens mange serveringssteder.

Heiscupen er et sosialt arrangement enten du er med for å spille fotball eller om du er en ivrig publikummer. Mye moro er det uansett.

Oppfordrer alle som har mulighet, til å delta på neste års turnering som skal finne sted i FREDRIKSTAD.



Finalelag heiscupen 2005



KONEs duskedamer

Pensjon



VS



Roar Enerly
Pensjonsansvarlig

Finansdepartementets svar til HLF plasserte ansvaret for slike pensjonsordninger til det enkelte foretak. Her blir det spennende å se hva arbeidsgiverne legger opp til. Disse er forøvrig i stand til å trigge en ev. etterligning, dette er det fullt mulig å unngå.

De må uansett gå i forhandlinger med HMF for å legge noen rammer for en fremtidig pensjon/Obligatorisk tjenestepensjon (OTP) i bransjen.

Pensjonsavtalen med Vital er sagt opp pr. 31.12. Sluttforhandlinger med disse forgår i jan/feb. 2006. Siste møte med Vital ble satt i cene først og fremst for å si opp avtalen, dernest for å se om Vital kunne komme oss i møte med noen innrømmelser/kompensasjon for tort og svie. Våre juridiske rådgivere samt styret i HMF ba oss ligge lavt men presse noe, møtet med

Vital i jan/feb. vil avgjøre den videre dialog her.

Det er forøvrig ingen dramattikk her da samtlige tilbydere stod klare til å tegne avtale med HMF i 2002 og tilsvarende saker også gått rundt i systemet i tre år med flere forhåndsuttalelser uten å bli etterlignet.

Innføring av OTP ville også ført til en reforhandling evt. flytting.

Pensjonsavtalen Vital utarbeidet i fellesskap med forhandlingsutvalget fra HMF var grei nok bortsett fra, ifølge Finansdepartementets svar til HLF med vedlegg fra 1996, at slike avtaler kun kan tilhøre det enkelte foretak (dette kunne HLF og Gjensidige funnet ut i 2002). Avtalen er derimot mulig å videreføre hvis HLF ønsker det.

Dersom arbeidsgiverne ikke vil,

står sol-fondet klar til å handtere fripolisen fra Vital. Her er flere muligheter.

Vital innrømmer nesten ingen ting annet enn juridisk bistand ved sluttforhandlinger/etterligning fra det enkelte ligningskontor og en videreføring av uføredekningen til redusert pris inntil ny ordning er etablert.

Møte med Vital i jan/feb. vil vise om det kommer noe mer.

AFP – avtalene på Kone og Schindler må også reforhandles da disse ligger i grenseland.

Med andre ord her er nok å grave i fram mot jul.

Tillitsvalgte i den enkelte bedrift må nå forbrede seg til OTP-forhandlinger lokalt.

God Jul til Kjell.



75 år med kameratskap, kamp og samvær blei feiret 10. desember 2005.

Dette jubileet har vi som forening spart til gjennom de 15 åra som har gått siden den forrige festen (60 år). I tillegg betalte man 250,- p.p. Dette dekket hele festen, hotellopphold for alle som ville og reisa til Lillestrøm fra hjemsted.

Med jenta + gutta + følge, var vi ca 650 feststemte mennesker fra hele landet som samlet seg på Arena Hotell i Lillestrøm.

Etter at de fleste var installert på sine hotellrom, og fått sin velkomstdrink, startet festen.

Før maten blei vi underholdt av Tony Sheehan, som sang og spilte «irsk taffelmusikk».

Maten bestod av marinerte krepsehaler med avocadokrem, ytrefilet av okse med rødvinsaus, grillet tomat og urtebakte poteter og jordbær- og blåbærterte.



HMFs leder Rune Larsen åpnet med å gratulere foreninga og ønske oss alle velkommen.





Etter det overlot han ordet til Egil Mongstad, som hadde tatt på seg jobben som konferansier og sanger, en jobb han for øvrig utførte på en glimrende måte!

Han ledet oss ledig og lett gjennom taler og gratulasjoner.

Fra mange foreninger var invetert. Vi fikk mang et lovord fra disse, samt gaver, der i blant mange flotte bilder!



Arthur Sjursen fra EL & IT Distrikt Hordaland og Sogn og Fjordane



Nina Farnes Hansen fra Elektromontørenes Forening Oslo og Akershus



Boye Ullmann og representanten fra EL & IT forbundet, Jan Olav Andersen var blant de første.



Percy Kindahl, før leder for de Svenska Hissmontörerna, nå leder av Elettan.



 **HMF**
Heismontørenes Fagforening

Bjørn Anders Jonassen fra Oslo Transportarbeiderforening



Bjørn Tjessem fra SAFE (Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren), før sammenslåingen var Bjørn i OFS



Roy Pedersen fra Oslo Stein-, Jord og Sementarbeideres forening



Etter talemisten var det plass for Torger Pedersen som ville benytte anledningen til å hylle Kjell Erik Berntzen som den hverdagshelten han er.



Jarle Krabøl, styreleder på Heisbransjens Utdanningsenter (HBU)



Kjell/Kjella/Barro'n/Limet – kjært barn har mange navn! (NB: det siste er ikke fordi han er treig, men fordi han holder foreninga sammen!)



Rolf Jørgensen fra Norsk Lokomotivmannsforbund



Og Kjella fikk stående applaus.

Etter middag og taler var det dans. Først ute var det kjente dansebandet Gatas Parlament. Dansegulvet blei fort fylt av danseglatte tenåringer som svingte seg til smekre rap-rytmer.



Det neste dansebandet var den nye gruppa Rock & Soil, som spilte ut i de små timer.



Da er dette jubileet vel overstått. Nå er det interessant når neste er. Det blir vel litt for lenge til 100 års-jubileet.

Uansett, vi sees!

Glad i AFP

Arne Byrkjeflot

Om det går an å være glad i noe med et navn som Avtalefestet Pensjon, så er jeg faktisk det. Det er en ordning som gjør at slitne arbeidstakere kan gå av, helt eller delvis og når som helst, fra de er fylt 62 år til de fyller 67 år. I tillegg får de opptjent pensjon og får det samme i pensjon når de fyller 67 år som om de hadde vært i jobb. Dette skjer uten noen som helst behovsprøving, det er opp til deg sjøl å finne ut hvor mye din helse tåler. Bare det å vite at du har denne muligheten er helsebringende. Det eneste lyspunktet da det ulykksalige pensjonsforliket ble vedtatt i Stortinget i vår, var at de garanterte at AFP skulle videreføres.

Jeg har alltid ment at dette var for godt til å være sant. Mens 60 % av alle arbeidstakere er omfattet av AFP-ordningen, så er 80 % av alle som fortsatt er arbeid ved fylte 62 år omfattet. Slik ser en at ordningen faktisk er preventiv, folk holder ut fordi de vet at ved fylte 62 år får de en ny mulighet, en virkelig valgfrihet. Men kan det virkelig være mulig at når pensjonsalderen settes opp til 70 år, så kan 80% av alle pensjonister fritt velge om de vil gå av ved fylte 62 år og få opptjening fram til 70 år? Å få med seg de 8 år i opptjening utgjør 20 % eller 2 800 kr i måneden for en vanlig industriarbeider. Med eller uten denne opptjening er to helt forskjellige pensjonistliv. Å gå av med AFP framfor den forslåtte tidligpensjonsordninga utgjør 18% eller 2 500 kr i tillegg. Det er en avgrunn mellom det nye pensjonssystemet med eller uten AFP.

Problemet er at AFP-ordningen strir mot selve tankegangen bak nyordningen, arbeidslinja. Arbeidslinja ser på arbeidsfolk som potensielle unasnsluntrer som må presses til å jobbe lengre med økonomisk tvang. Tankegangen ligger også bak Bjarne Håkon Hansens utfall mot de som mottar sosialhjelp, at arbeidsledighetstrygd

skal begrenses til 2 år som fører 7 500 nye over på sosialen fra 1.1.2006 og at regjeringa nå strammer inn på permitteringsreglene. I november 2006 kommer Uførepensjonsutvalget som skal se på den framtidige uføretrygda med det samme mistenksomhetens mandat.

Det er derfor logisk når bakholdsangrepene på AFP-ordninga nå er i gang. Fellesforbundets mektige leder Kjell Bjørndalen startet med å forslå at ordningen skulle lovfestes, men da kunne den ikke gi en valgfri pensjonsalder på 62 år for alle. I Adresseavisa startet Trygdetaten i Nord-Trøndelag. De angrep «luksusordninga AFP» som en utvei for de som ønsker å spille golf i Malaga. De påsto at de fleste går over på AFP ved fylte 62 år. Dagen etter følges det opp med støtte fra NHO-direktør Merethe Storødegard og av alle, distriktssekretær i LO Nord-Trøndelag Rune Hallstrøm. Sistnevnte uttaler: «det kan bli endringer allerede i tariffoppgjøret til våren. Også vi i LO ser at ordningen ikke brukes som den var tenkt. I ettertidens klokskap ser vi at ordningen ble alminneliggjort helt fra starten. Nå er ordningen en generell regel om tidligpensjon.» Han legger til at «å reversere ordningen vil bli møtt med stor motstand blant andre kontoransatte og lærere. Ordningen var ikke ment for dem, men de med fysisk tungt arbeid i privat sektor.»

Det er ikke sant at de fleste går av med AFP. 68 % av alle 61-åringer er i arbeid, 56 % av alle 62 åringer. 12 % er ikke de fleste. 18 % av de som er mellom 62 og 67 år går på avtalefestet pensjon. 43 % er i arbeid. Det er interessant at statistikken viser at det er like mange som slutter å arbeide etter fylte 62 år i bedrifter som ikke har avtalefeste pensjon som der de har det.

Det er ikke sant at AFP ikke er for sliterne. Statistikken viser at det nettopp er primærnæring, håndverk,

industri, transport og yrker uten utdanning som bruker ordninga. Her er det bare 30% av de som jobber i bedrifter med AFP-ordning som fortsetter i arbeid, i kontor, service og omsorg er det 59 %, blant de med høyskoleutdanning 60 % og blant akademikere og ledere er det 66 %. Det er ikke den golfspillende direktøren som dominerer blant AFP-erne. (SSB rapporter 2003/18 Yrkesliv eller pensjonisttilværelse tabell 2.9.)

Det er ikke sant at folk må tvinges økonomisk for å jobbe. Får vi et menneskevennlig arbeidsliv med plass for de som ikke er i toppform eller har et lyte, så kommer folk løpende. Utviklingen går stikk motsatt, det blir hardere, mer stress, lengre arbeidstid og mer usikre arbeidsforhold. Det er 80 000 arbeidsledige, det er 100 000 deltidsarbeidere som vil ha mer jobb. Det er ikke mangel på arbeidskraft i Norge, det er mangel på arbeid og det er en spesielt stor mangel på menneskevennlig arbeid.

Så vi som nå har slåss mot valgfrihetens ideologer i tiår og brakt dem på defensiven, vi må nå ta opp kampen med arbeidslinjas ideologer. Trondheims egen Børge Brende var arbeidslinjas pioner da han kjempet gjennom arbeid for trygd som kommunalråd for 15 år siden. Arbeidslinja videreføres som ideologi av statsråder i den nye regjering. Nå skal hele vårt velferds-system bygges på denne grunn. De har gjort det med pensjonssystemet, nå går de løs på AFP. Og så kommer Uførepensjonsutvalget 1.11.2006. Følgende smakebit fra mandatet deres sier vel det meste: «Utvalget skal vurdere og foreslå tiltak for å hindre at uføreordningen motvirker insentivene til arbeid i en allmenn fleksibel pensjonsordning.» Vi må være våkne, vi som mener at en verdig avslutning på et arbeidsliv er selve gradmåleren på hva slags samfunn vi har.



Obligatorisk tjenestepensjon

Redaksjonen

Banklovkommisjonen har nå lagt frem sitt forslag til lovregler om obligatorisk tjenestepensjon. Loven skal gjelde fra 1. januar 2006. Her får du en kjapp innføring i hovedpunktene:

1. Foretak som i dag ikke har pensjonsordning for sine ansatte, skal ha plikt til å opprette en ordning.
2. Forslaget omfatter foretak som er skattepliktige i Norge, men ikke virksom heter som «ikke har erverv til formål».
3. Etter utkastet til lov om obligatorisk tjenestepensjon legges det opp til at alle må ha pensjonsordning selv om alt arbeidet blir utført av personer med deltidsstilling, eller av personer som er innehaver eller har eierinteresser. Denne plikten inntre dersom arbeidstakere som hver har minst 20 prosent av full stilling, til sammen utfører minst to årsverk.
4. Minstekrav til innskuddsbasert pensjon vil bli 2 prosent av lønsmassen hvert år. Et tilsvarende minimumsnivå skal betales ved ytelsesbasert pensjon.
5. Foretakene skal betale kostnader, samt en forsikringspremie for premiefritak ved uførhet.
6. Banklovkommisjonen mener at de aller fleste eksisterende tjenestepensjonsordninger allerede tilfredsstiller minimumskravene.
7. Det er ikke krav om uføre- eller etterlattepensjon.
8. Hvis Stortinget vedtar lovregler om obligatorisk tjenestepensjon i høst, gjelder disse fra 1. januar 2006.
9. Bedriftene får frist til 31. desember 2006 med å etablere en pensjonsordning i samsvar med minimumskravene. Virkningene i form av pensjonskostnader for foretakene og sparing til alderspensjon for de ansatte skal inntre 1. juli 2006.
10. Foretakene skal informere og rapportere om pensjonsordning i årsberetning eller i tilfelle i årlig næringsoppgave, og eventuelt i lønnsoppgave.

Kilder: Finansdepartementet og Banklovkommisjonen



Velkommen til Oslo og Akershus hotell- og restaurantarbeiderforening!

Vi jobber 4 personer på 16 kvadrat, 2 skrivebord, 3 PC'er og 2 fasttelefoner som ringer om kapp, likeså 4 mobiler. Medlemmer ringer og lurar på noe eller skal forhøre seg om sakene sine. Tillitsvalgte vil vite om de kan bruke reglene i arbeidsmiljøloven til nett-opp denne saken. Saksbehandlere fra trygdekontoret, det gjaldt manglende utbetaling av sykepenger til et medlem. Arbeidsgiver som river seg i håret, det gjaldt en oppsigelse som ikke ble akseptert. Avdelingsdirektører i UDI, jo det var den saken om avslag på arbeidstillatelse. NRK skal ha uttalelse, mattilsynet har hatt kontroll og stengt flere restauranter.

Medlemmer banker på kontordøra, noen med avtale andre uten. Jeg får ikke lønna mi. Kan du hjelpe? Mora mi er medlem og har fått oppsigelse, jeg kan tolke. Kan dere gjøre noe for henne? Jeg har jobbet ekstra i 3 år, og begynner å bli sliten. Kan jeg få hjelp her? Jeg har vært sykemeldt og har lyst å forsøke meg med aktiv, men arbeidsgiveren sier nei. Kan dere hjelpe? Jeg ... trenger ... Kan du hjelpe? Velkommen til en arbeidsdag hos OHRAF.

«Å hei og hå, hvor det går» Øystein

himler med øynene, før han kaster seg over nok en telefon. Øystein er leder i OHRAF og det har han vært siden før krigen, eller i alle fall siden 1999. Han er faglært kokk, og har vært hovedtillitsvalgt på Sørmarka, før han kom inn i arbeidet til OHRAF. Her jobber han mest med saksbehandling og rådgiving. I tillegg til å være kursleder både på OHRAF's egne medlems- og tillitsvalgtkurs og for AOF. «Dette er den beste jobb i verden» forteller ham. «Jeg får hjelpe medlemmer, og får utligne odds'a mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det liker jeg. Og så har jeg så gode kollegaer!! Da kan det jo ikke bli annet en bra» Øystein gliser bredt før han løper av gårde i et forhandlingsmøte med en kantine-kjede, det var visst en oppsigelsessak.

«Her går det unna» forteller Birgit. Hun er den sist ansatte på OHRAF's kontor. Hun har bakgrunn som natt-resepsjonist og hovedtillitsvalgt i Scandic-kjeden. Hun har arbeidet fast fulltid ved kontoret i ca 1 år. Jobben til Birgit har vært mest saksbehandling og rådgiving, men med et arbeidsfelt som utvides hele tida. Birgit er nestleder i OHRAF. «Det begynte med at jeg skulle ta saker for medlemmer som

hadde utestående lønn og feriepenger. Jeg var jo sekretær/kasserer da, så det lå jo litt i min gate. Siden har det bare kommet på, og nå er jeg her full tid. Du kan si at læringskurven har vært stupbratt.» Hun svarer på spørsmål innimellom telefoner og medlemmer. Der var det en som ville ha innmeldingsskjema til seg og sine kollegaer. Ett medlem er på telefonen, hun ikke får pauser. «Men du jobber jo med romrenhold... du er jo helt NØDT til å ha pause!!! Vi arbeidere har da rettigheter» sier Birgit med store bokstaver. Så forteller hun medlemmet hva som kan gjøres.

Plutselig står Claus i døra. Han er organisasjonsarbeider i OHRAF og har vært ute på en bedrift. «Nå er det ordnet slik at de ansatte får betaling på røde dager, hun deltidsansatte får vakter, og nå har de vervet 7 nye medlemmer på en uke» forteller en gledestrålende Claus. «Klubben har blitt fordoblet!! De jentene gjør en kjempejobb.» Jobben til Claus er å verve og bygge klubber. Han er stadig ute på bedrifter. I konstant kontakt med medlemmer og tillitsvalgte. Du ser sjelden Claus uten en telefon ved øret. Han er faglært kokk og har sin

bakgrunn som hovedtillitsvalgt i SAS Radisson-kjeden. Han har vært aktiv i HRAF siden 1990 og kan det meste om tariffavtaler, saksbehandling, verving og klubbarbeid. Claus er styremedlem i OHRAF. «Det viktigste vi kan gjøre er å gi folk kunnskap. Skal du klare seg som ansatt i vår bransje, så må du vite hvilke rettigheter du har. Hvis ikke gjør arbeidsgiverne som de vil!» Claus kaster seg ned ved PC'en «jeg skal bare sjekke noe.» Før han løper av gårde til neste bedrift.

HRAF

Hvis du jobber på hotell, i restaurant, i kantine, på café, i bar, på pub, i fastfood eller i annen type servering og/eller overnatting, skal du være organisert i Hotell- og restaurantarbeiderforbundet (HRAF).

HRAF er et nasjonalt fagforbund med ca 10.000 medlemmer, fordelt på mer enn 1.600 bedrifter og med tariffavtaler på nær halvparten av disse bedriftene.

HRAF har nesten 40 avdelinger rundt om i landet. Oslo og Akershus Hotell- og restaurantarbeiderforening (OHRAF) er en av disse avdelingene.

«Men hvem skal gjøre dette da» spør Jorid «skrive artikkelen til Heismontøren. De ville jo vite om oss, hva vi holder på med og sånn.» «Kan ikke du gjøre det, du klarer det nok» svarer alle tre i munnen på hverandre før de er borte vekk. Jorid rotet seg inn i HRAF ved en ren tilfeldighet. Hun hadde deltidsjobb på et hotell, der hun jobbet ved siden av skolen, hun var i resepsjonen, på kjøkkenet, i serveringen og på romrenhold. Hun meldte seg inn i HRAF, ble hovedtillitsvalgt og kom til OHRAF på kurs, og siden

har de ikke blitt kvitt henne. Nå har hun også blitt styremedlem i OHRAF. «Nei, her er det koselig» sier Jorid «her får man så mange utfordringer og samtidig en jobb med mening, så her blir jeg nok en stund.» Hun har nå jobbet hos OHRAF siden 2003, både med saksbehandling, rådgiving og kurs. «Det siste jeg har gjort er å jobbe med ny nettside. Det har vært moro. Dere kan jo se hvordan resultatet ble på www.ohraf.no» sier Jorid før hun hastig skriver videre for å få artikkelen ferdig til Heismontørens deadline.

Den største utfordringen vi har er språk. Vi har medlemmer fra hele verden, og ikke alle snakker norsk. Nå skal det sies at de fleste medlemmene våre snakker flere språk, men det hjelper ikke med somalisk, arabisk og fransk, når vi kun snakker norsk og engelsk. Vi jobber med å få oversatt lov- og avtalemateriell til engelsk, men også til spansk, arabisk og kinesisk hvis det blir mulig. Saken er ganske enkel: Kommer du fra Kina, flyttet hit for 3 år siden, har lært deg litt norsk, så er det vanskelig å forhandle ved hjelp av en riksavtale på norsk. Våre tillitsvalgte kunne gjort en enda bedre jobb hvis de hadde fått verktøy tilpasset jobben de skal utføre.

En annen stor utfordring er de mange kantineene vi etter hvert har organisert. Der jobber medlemmene stort sett en og en. Vi vet ikke alltid i hvilke bygg kantineene ligger, og det er heller ikke lett å få tilgang for å verve i kantiner hvor det er flere ansatte. Vi blir ofte bedriftstillitsvalgte for enkeltmedlemmer, i stedet for medhjelpere til klubbygging. Vi har jobbet målrettet med dette i lengre tid, tenkt nytt, og begynner så smått å få til klubber i kantinefirmaene. I 2006 skal vi ha et eget kantineprosjekt som skal fokusere på nettverksbygging blant kantineansatte. Da skal det nok bli vei i vellinga i kantinesektoren.

I tillegg bruker vi mye tid på enkeltsaker så som oppsigelser, lønnskrav, overtid, manglende kontrakter, sykepenger og tilretteleggingssaker. Disse sakene er viktige, spesielt for de medlemmene det gjelder, men det tar mye tid og krefter fra verve- og organisasjonsarbeidet. Det triste er at mange av disse sakene er helt unød-

vendige. Hadde arbeidsgiverne i vår bransje hatt bedre oversikt over lov- og avtaleverk så hadde vi spart opp i mot halvparten av denne type saksbehandling. For ikke å snakke om at bedriftene hadde spart tid og penger i en ellers presset bransje. Tragedien ligger i at det er mennesker det går ut over. Hver tullesak er et forskremt medlem, som ringer oss i full panikk, og ikke forstår hvorfor arbeidsgiveren er ute etter nettopp meg. Det gledelige er at vi får løst mange saker på foreringsnivå. Selv om sakene er mange, så er det få saker som går videre til rettssystemet. Vi mener selv og ha et konstruktivt løsningsorientert samarbeid med arbeidsgiversiden i RBL og en del kjede-kontorer. Dette sparer både medlemmet, oss og bedriftene for lange, tunge og dyre saker.

Heldigvis er ikke alle saker vanskelige. I vår bransje er det mange ekstravakter eller tilkallingsvakter. Det betyr at arbeidsgiver ringer deg når det passer bedriften. Du har ingen rett til arbeid. OHRAF har hatt stor glede av å ta tak i slike saker, ved å bruke AML § 58A og hevde ulovlig midlertidig ansettelse. I slike saker får medlemmet fast stilling. For mange av våre medlemmer innebærer dette et nytt liv. Blant annet så får de rett til vaktliste, slik at de vet når de har fri og kan planlegge fritiden sin. Det burde jo være en menneskerett, men det er ikke det i hotell- og restaurantbransjen i Oslo og Akershus. I tillegg får medlemmet en trygghet for inntekt, noe som for eksempel kommer godt med hvis man vil kjøpe hus og trenger lån. Skulle man være så uheldig å bli syk, og det kan man ofte bli i fysisk tunge jobber, så har man også sikkerhet for sykepenger selv om arbeidsgiver er lite samarbeidsvillig. Hurra for AML §58A.

Nå håper vi at dere har fått litt innblikk i hverdagen til Oslo og Akershus Hotell- og restaurantarbeiderforening. Avslutningsvis vil vi takke Heismontørene for god støtte i de streiker vi har vært involvert i. På vegne av alle våre medlemmer vil vi også takke dere for at dere tok samfunnsansvar og streika mot sosial dumping. Det var flott. Vi er ikke sterke nok, enda Hilsen alle oss i OHRAF

OHRAF

Oslo og Akershus hotell- og restaurantarbeiderforening (OHRAF) er avdeling 1 av HRAF. OHRAF ble stiftet 8 august 1925, så vi hadde nettopp 80 års dag. Gratulerer med dagen til oss.

Vi er en fagforening for kokker, resepsjonister, oppvaskere, romrenholdere, kantinearbeidere og andre som jobber på overnattings- og cateringbedrifter i Oslo og Akershus.

Vi er ca 1950 medlemmer, hvorav ca 1700 er yrkesaktive. Oslo Servitørforening (OSF, HRAF avd 10), organiserer i tillegg ca 950 servitører og bartenderere i regionen. Dette betyr at det totalt er ca 2900 organiserte arbeidere i vår bransje. Det utgjør sånn ca 20% av de som jobber i catering og overnatting i Oslo og Akershus.

Over halvparten av våre medlemmer og ca 40% av våre tillitsvalgte og kontaktpersoner på bedriftene har innvandrerbakgrunn. Mange av disse har bodd kort tid i Norge, og har derfor lite faktakunnskap om norske lover og avtaler. OHRAF driver derfor utstrakt kurs- og informasjonsvirksomhet.

OHRAF har medlemmer på ca 400 bedrifter, hvor drøyt 40% av disse har tariffavtaler. På nesten 200 av disse bedriftene er det kun 1 organisert medlem. Videre har vi ca 100 bedrifter med kun 2-5 organiserte arbeidere. Vi som er ansatt i OHRAF fungerer derfor også som bedriftstillitsvalgte for mange av våre medlemmer, i tillegg til annet organisasjonsarbeid.

Vi i OHRAF hjelper våre medlemmer med alt fra å svare på juridiske spørsmål om rettigheter/plikter, hjelpe tillitsvalgte med saker på bedriftene, hjelpe medlemmer med å bygge fagforeningsklubber på bedriftene, bistå medlemmer på møter med sjefen, hjelpe til i forhandlinger med arbeidsgiver, følge juridiske saker videre i HRAF og i LO og videre i rettssystemet, forsøke å sikre gode lønnsvilkår i bransjen, jobbe politisk mot myndigheter når vi ser at noe er urettferdig overfor våre medlemmer og til å bidra så godt vi kan for våre medlemmer i forhold til arbeidsgiver og samfunnet forøvrig.

Rettelse

I forrige nummeret av Heismontøren hadde vi et innlegg om maskinromløse heiser. Fordi de bildene som blei brukt tilfeldigvis var av Kone-produkter, så har noen feilaktig trodd at det var KONE Tor Sundby skreiv om. Det stemmer ikke. Innlegget var om maskinromløse heiser generelt. Vi beklager at det ikke blei opplyst om at det var snakk om illustrasjonsbilder.

Dataalderen har nådd foreninga

REPORTASJE



Til enkeltes store glede og andres forargelse er det nå et ugjenkallelig faktsjensrike foreningskontoret. Her har streiker og aksjoner blitt ledet, nytter blitt døpt og mang en hard kamp blitt utkjempet. Ikke minst kampen om kontorutrustning - der relegutta måtte lide nederlag for det nye.

Om det vil komme til å innevarsle en ny æra tør ikke vi å spå, men vi fikk bange anelser da datamaskinen nådde sin foreløpige popularitetstopp. Der satt så menn 5 av foreningas sterke menn og prøvde etter beste evne å slå maskinen i sjakk. Så vidt bekjent er det visst bare Thor Utvik som har klart bragden (det sier han ihvertfall selv).

Men akk, denne maskinen, som forresten heter Tiki, er innkjøpt av helt andre grunner. Egentlig er den en velkommen hjelp for å holde styr på medlemskartoteket. Det ble litt for mye kræsje og bæsje med det gamle arkivet og folk som aldri fikk post, ja - det var kanskje deg? Og etter en kraftig innspurt i de siste ukene ved

«databoy» T. Utvik og «datasjef» A. Fladseth kan vi alle glede oss over at arkivet ser ut til å være brakt i skjønnskansje en flyttemelding neste gang du flytter sånn at postverket slipper å omadressere et halvt år.

Jada, det var bare hyggelig ment. Men ment.

Å få utskrift på etiketter går som en lek, nesten som å ta penger ut av minibanken. De som skal ha tilgang på adresselister får lynkurs (medlemskartoteket er selvsagt beskyttet mot uvedkommende).

Maskinen er levert med tekstbehandling, som benyttes av redaksjonen. Ellers er det også levert BASIC og LOGO, som er programmeringsspråk for dem som måtte ha interesse av det - men maskinen er hovedsaklig reservert for foreningas behov. Nye bruksområder i framtida kan være regnskap, akkordberegninger m.m.

En utfordring til de av dere som steller med programmering på hobbykildetekst som kan danne grunnlaget for en forenklet utregning av akkordsumner?
vn/red.

Utklipp fra 1995

Trenger du mobiltelefon?

Det er ikke mange årene siden personsøkeren kom inn i bransjen for fullt. Men den er visst helt avlegs allerede. Kravene til tilgjengelighet øker stadig og nå har snart alle mobiltelefon. Har du ikke PC hjemme er du ihvertfall helt "ute". Dette har også VG skjont. I en artikkel 15.mai i år om bærbar PC-er og mobiltelefon sies det at du kan jobbe hvor du vil:

"Send faks til kontoret fra rasteplassen på Dovre, sjekk siste nytt på Internett fra hytta - eller betal strømregningen fra solsengen i Hellas."

Har du skjont at verden går framover eller... □

Utklipp fra 1995

Teknologisk utvikling

Redaksjonen

Utviklinga i samfunnet har aldri gått Heismontøra hus forbi. Vi var tidlig ute, både når det gjaldt elektronikken og data. Nå klarer en seg ikke uten data verken i foreningsarbeid eller når en setter opp eller sørver heisa. Og vanlig mobiltelefon er snart passé.

KURS

Det vil bli avholdt kurs i digitalteknikk trinn II på STI. Vi (heismontøra) har mulighet å få med et begrenset antall deltakere. Betingelsene for deltakelse er at man har gjennomgått trinn I eller har kurs om logiske styringer I og II.

Kurset begynner lørdag 1. nov. Kursdager blir tirsd. torsd. om kvelden og lørdager.

PÅMELDING HASTER: innen torsdag 9/10. Kursavgift er kr. 750,-.



Begynnerkurs

Det vil også bli startet kurs i digitalteknikk trinn I. Kursdager blir tirsd. torsd. om kvelden og lørdager fra 20/1 til 21/2-76.

Søknadsfrist er 22/12-75. Kursavgift blir kr. 860,-.

KLUBBENE BØR TA DETTE OPP MED BEDRIFTENE!!

Utklipp fra 1975

Hvorfor er det så få **kvinnelige** heismontører?

Reidunn Wahl

Heismontørenes Fagforening har jubileum. Hatten av for medlemmer og tillitsvalgte som i flere ti-år har vært en knyttneve for fagbevegelsen og som har bygd en forening vi har mye å lære av. Et jubileum er samtidig en god anledning til oppsummering, analyse og visjoner for veien videre. Den siste tida har mye av fokuset i likestillingskampen bevega seg på den «borgerlige banehalvdelen». Krav om flere kvinnelige ledere i næringslivet, flere kvinner inn i bedriftenes styrer osv. Det må være et poeng for fagbevegelsen også å fokusere på viktige saker for kvinner i arbeiderklassen – og da er arbeid - med ei lønn og leve av og ei arbeidstid å leve med – et kjernepunkt.

På Heismontørenes Fagforening sitt historieseminar – reiste undertegnede spørsmål ved den lave kvinneandelen i bransjen og nå har Geir Løkke utfordra meg til å utdype saken. De siste 30 årene har kvinner marsjert ut i arbeidslivet på en radikalt ny måte. I dag er det nesten like mange kvinner som menn i lønnet arbeid. Samtidig er det store forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder arbeidstid, lønn og pensjonsutbetaling.

De store inntektsforskjellene mellom kjønnene skyldes ikke minst den store andelen av deltid blant kvinner. 43 % av kvinnene og 13 % av mennene er deltidsansatte. Med ujevne mellomrom debatteres arbeidsfordelingen i hjemmet, 6-timersdagens betydning for at flere kvinner kan arbeide heltid og tradisjonelle kjønnsroller basert på

kvinner oppgaver med reproduksjon av arbeidskraften (fødsler, hjemme med syke barn, driftsoppgaver i forbindelse med mat, hygiene osv).

Et kjønnsdelt arbeidsmarked

Ulik lønn for samme type arbeid forekommer. Men hovedårsaken til den store lønnsforskjellen mellom kjønnene er at kvinner og menn arbeider i ulike deler av arbeidsmarkedet og har ulike yrker med ulike faglige kamptradisjoner og betingelser. Det norske arbeidsmarkedet er et av de mest kjønnsdelte i Europa. Det er også sårbar at i yrker hvor kvinner er overrepresentert er lønna lavere enn i yrker hvor menn er overrepresentert. At menn oftere har tillegg og bonuser forsterker lønnsforskjellene. (Hvor mange kvinner har smusstillegg for spy, blod og bæsje?).

Kampevnen og kampviljen til medlemmene på en overenskomst vil alltid være den viktigste nøkkelen til å forbedre egne lønns- og arbeidsvilkår. Samtidig er det også andre tiltak fagbevegelsen kan bidra med som motvirker kjønnsbestemt lønn.

Hva må gjøres?

I EL & IT Forbundets prinsipp- og handlingsprogram står det at «Forbundet vil solidarisk støtte lønnskampen til lavtlønte, kvinneadministrerte grupper». Dette følges opp av klubber og foreninger gjennom f.eks støtteerklæ-

ringer og bevilgninger ved streiker. Men det står også at et hovedmål er å «få flere kvinner i mannsdominerte yrker ved å motivere kvinner til å tenke utradisjonelt med hensyn til karrierevalg.» I skoleåret 2004 – 2005 tok 173 378 elever videregående opplæring. Jentene utgjorde 90 % av elevene på studieretningen helse- og sosialfag og 85 % på hotell- og næringsmiddelfag. Guttene utgjorde 98 % av elevene innen byggfag, 96 % på elektrofag, 95 % på mekaniske fag og 91 % på tekniske byggfag.

EL & IT Forbundets ungdomsutvalg har aktiviteter i skolen. Akkurat nå utarbeides materiell retta mot jenter i ungdomsskolen.

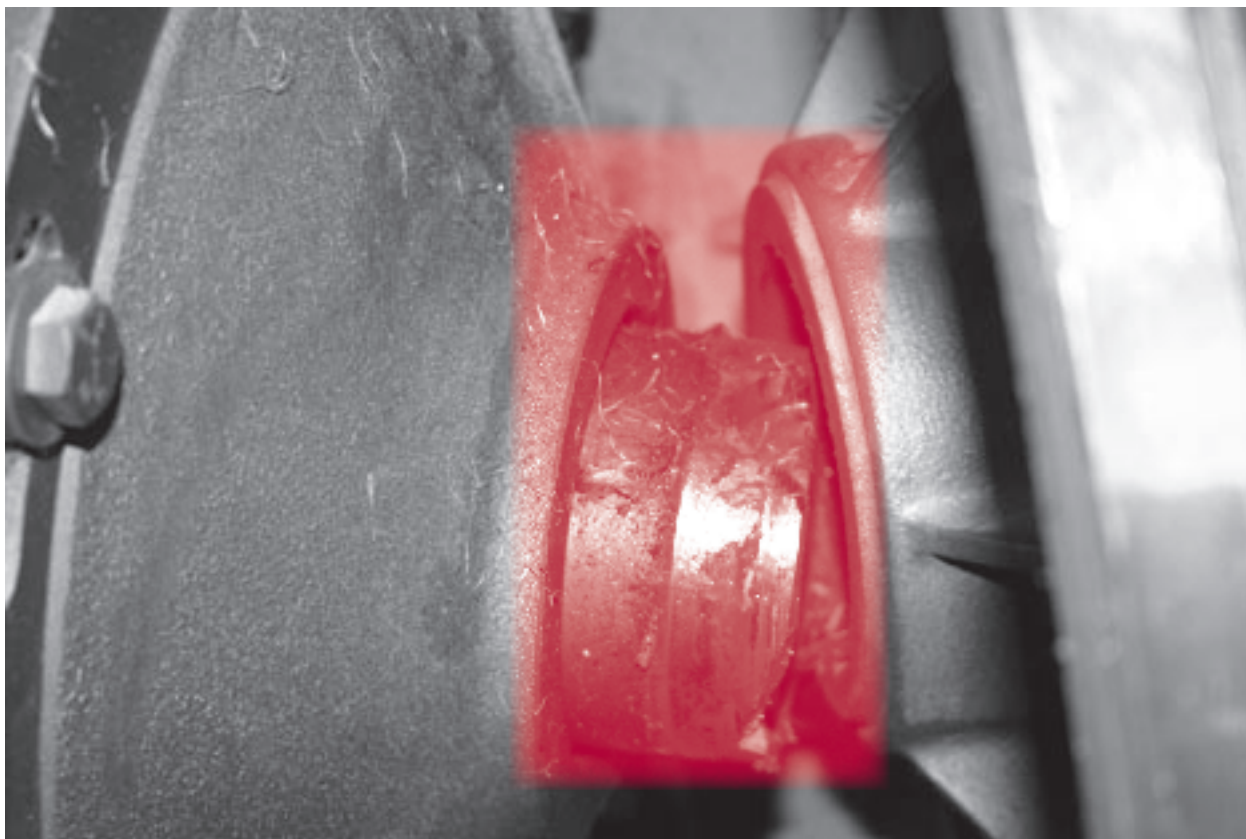
Spørsmålet er om vi må gjøre mer enn i dag for å få ungdom til å velge annerledes. Og ikke nok med det – er det ting vi må gjøre for at ungdom som velger utradisjonell utdanning velger å bli i yrket?

Helt konkret – er det mulig for klubber å kreve at «de tre neste som ansettes i bedriften skal være kvinner»?

Eller – er det noe ved arbeidstidsmønsteret som skviser kvinner med tradisjonelt omsorgsansvar bort fra bransjen?

Eller er det andre ting som må sees nærmere på?

Det finnes ingen snarveier til likestilling. Langsiktig og møysommelig arbeid må til. Hvilken målsetting har Heismontørenes Fagforening når det gjelder kvinneandelen i bransjen ved neste jubileum – og hvordan har man tenkt å komme dit?



Gjør ultralydundersøkelse obligatorisk!

Tor Sundby

I Bergen skjedde det nylig en ulykke som ikke burde ha skjedd om heisbedriften (som nå ikke eksisterer) ikke hadde brukt en maskintype som vanskeliggjør kontroll av aksling, og om hele bransjen hadde tatt i bruk ultralyd ved kontroll av akslinger.

Så vil noen si at det er lett å være etterpåklok og at en aldri kan gardere



seg helt mot ulykker. Til det er å si at vi vet at slike akselbrudd har forekommet både her til lands og i utlandet, noe kun Reber Schindler Heis AS har tatt konsekvensen av og kontrollert samtlige heiser i sin service- portefølje med ultralyd. Etter denne ulyk-



ken, som heldigvis gikk bra for dem som sto i heisen, bør ikke Schindler være alene med å kontrollere med ultralyd.

Nå må det føyes til at det er først og fremst maskiner med trepunkt opplagring, og hvor støttelager står separat på betongen, som er i faresonen. Som bildet viser skjedde bruddet inne i et helstøpt bærelager, og dermed umulig å se ved visuell kontroll. En undersøkelse med ultralyd er også komplisert fordi lagerbukken må demonteres, noe som er en omfattende og dyr jobb. Derfor bør heisbedriftene unngå denne type maskin.

Dersom noen fremdeles er skeptiske til å gjøre dette, er det bare å studere bildene. At dette vil bli en sak i Kontrollrådet for heis, er helt sikkert. Norske heiser er sikre, og det skal de fortsette å være!



FRA SJAKTA:

Tor Erik Lundberg

**Navn: Michael Herceg
Alder: 19**

**Bosted: Kroatia, Zagreb
Stilling: Innleid montør ...**

I byggeprosjektet «Waldermarshage» i Oslo, har Kone fått heismontasjen. Her skal det monteres til sammen 4 heiser. Tusen kilo, Mono Space med 13 stopp, forteller Kone montør Christoffer Bergren. Christoffer er eneste norske montør på dette prosjektet. I tillegg til to mann fra Kroatia, er det for tiden innleid en elektriker fra «Standard Installasjon». Christoffer har jobbet sammen med innleid arbeidskraft siden etter streika. På spørsmålet som alle lurer på: «... gjør de en bra jobb», svarer han at de er veldig selvstendig, og at de gjør en grei jobb. Siden innleie av utenlandsarbeidskraft er et veldig omdiskutert tema for tiden, så har «Heismontøren» tatt en prat med en av de kroatisk montørene.

Hvor kommer du fra?
Kroatia, Zagreb.

Har du jobbet med heismontasje i andre land tidligere?
Nei

Hvilket firma er dere innleid fra?
Lift Modus (Kroatisk heisfirma som monterer for KONE, red.)

Hvor lenge har du jobbet med heis?
Jeg har montert heis i 8 mnd., før det jobbet jeg ca 1 år med rulletrapp.
Har du gått skole?

Er dere mange ansatte?
Ca 55 ansatte.

Jeg har studert økonomi i 4 år, men det er vanskelig å få jobb ...

Hvor lenge har du jobbet i Norge?
1 1/2 mnd.

Hva slags utdannelse har du innen heis?

Hvordan trives du i Norge?
Veldig bra.

Vi har fått 4 mnd opplæring, med fokus på sikkerhet ved arbeid på heis, første hjelp og teknikk.

Hva er den største forskjellen ved å jobbe i Norge i motsetning til Kroatia?

Det er stor forskjell, det er lett å jobbe her...

På byggeplasser i Kroatia må man passe godt på verktøy for at ingen skal komme og stjele det.

Byggeplassene og sjaktene er mye renere her enn hva vi er vant til. Her kommer vi til ferdig sjakt, og vi slipper å montere sjaktbelysningen selv. Dessuten er sjaktene mer nøyaktige enn hva vi er vant med.

Er dette klasseromsopplæring?
Både i sjakt og noe i undervisningslokale.

Er dette betalt opplæring?
Ja, vi var i jobb...

Hva er lønna i hjemlandet?

Vi får ikke lov til å prate om hva vi har i lønn i Kroatia.

Hva er timelønna under oppholdet i Norge?
Det får vi ikke prate om...



Ved henvendelse til Koneklubben, får vi opplyst at han skal ha en timelønn på til sammen kroner 214,- + utenbystillegget. Hjemreise hver 14. dag iht. innarbeidingsavtale i «Kone-avtalen», slik at de kan reise hjem og være lengre borte enn bare helga. (red.)

Hvordan forhold har dere til organisering/fagforening?

Vi har et godt forhold til den norske fagforeninga, og jobber etter norske forhold.

Har dere noen fagforening i Kroatia?

Ikke som i Norge...

Hvor skal du jobbe når du er ferdig her?

Jeg reiser tilbake til Kroatia den 13. desember.

Fakta om Kroatia:

Hovedstad: Zagreb
Språk: Kroatisk (Delvis kjennskap til engelsk og tysk. Italiensk ved kysten)
Areal: 56.538 km²
Folketall: 4,4 millioner (2001)
Myntenhet: Kuna (HRK)
Styreform: Republikk
Regjeringsjef: Statsminister Ivo Sanader

Arbeidsledighet: 21 prosent
BNI per innbygger: 32.480 NOK (2002)
Internasjonalt samarbeid: FN (siden 1992), Europarådet (siden 1996), OSSE (siden 1992)
Største byer: Zagreb (780.000), Split (188.700), Rijeka (144.000), Osijek (114.600), Zadar (73.000)
I 1918 formet kroater, serbere og slovakere et kongedømme som fra 1929 er kjent som Jugoslavia.

Republikken Kroatia erklærte sin uavhengighet fra Jugoslavia i 1991. De siste serbisk kontrollerte enklavene i Øst-Slavonia er overlatt til Kroatia i 1998.

Kroatias viktigste utenrikspolitiske mål er snarlig medlemskap i EU og NATO. Denne politikken har bred oppslutning i Kroatia.
Kilde: Utenriksdepartementets internett sider.

Verv i Heismontørenes Fagforening pr. 31.11.05

Styret

Verv	Periode	Navn	Telefon privat	Mobiltlf	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	Atle Johannessen		905 09 019	atle.johannessen@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				
Lærlingansvarlig	05 – 07	Freddie Sanden	67 07 52 43	952 98 589	
1. vararepresentant	05 – 07	Jan Erik Brurberg Olsen		918 77 131	bergen@heis.no
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		951 92 115	hms@heis.no
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	Christopher Friessnegg		994 01 430	christopher_friis@hotmail.com
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	karlfbrurberg@hotmail.com
Hedmark/Oppland	04 – 06	Arild Nysted		911 09 858	adilnyst@online.no
Møre og Romsdal	05 – 07	Joar Vadset		992 42 811	jovadset@online.no
Nord-Norge	04 – 06	Jan Wahlgren		951 91 583	
Oslo	04 – 06	Rune 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	loeyvin@online.no

Klubbledere i heisfirmaene

Otis	Hovedtill.	Roar Strand		951 92 117	roar.strand@heis.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.	Terje Skog		908 77 069	terje.skog@heis.no
Reber Schindler	Oslo				
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		992 17 521	svein.arild.pedersen@hk-service.no
Heis-Tek	Oslo	Terje Gundersen		909 47 048	
Sanne Spesialheiser	Ålesund	Johan Vasstrand		975 61 900	

Avdelings- og klubbkontorer

Avdeling	Adresse	Telefon kontor	Telefaks	E-post
Oslo	Schweigaardsgt 34F, 0191 Oslo	22 17 45 50	22 17 45 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