

HEIS MONTØREN

Nr. 2-2006 Årgang 38

Medlemsblad for Heismontørenes Fagforening





Leder av HMF, Rune Larsen

Innhold

HMF avd/klubb	1-3
HMS - Noen tanker i tida fra vernesida	4
God pensjon og framtid!	5
Kamplysten	6-7
En gjennomsnittlig kvinnelig heismontør	8-9
1. mai - «bare» en fridag	9
Heismontørene i bresjen	10-11
Kampen mot sosial dumping	12-13
Restskatten hva skjer	14
Nye styret i HMF	15
Endringer i pensjonssparing	15
Heismontørfaget	16
Lærlinger - problemer eller utfordringer	17
OPPHEI	18-19
Kontroll ved endring og reparasjon av heis	20
Terrorkrig stjeler bistand	21
Minneord om Fred Dahlberg	22
Fra sjakta	23
Fødselspermisjon	24
Pappaperm i Provence	24-25

«Framtida i våre hender», het et innlegg i forrige nummer av Heismontøren. Det er viktig å forestille seg hvilken framtid vi ønsker! Vi merker at NHO, med arbeidsgivernes velsignelse, er i en offensiv situasjon. Det blir forsøkt å presse på oss flere ting som berører vår arbeidshverdag, og som gjør at vi mister innflytelse. Og de angriper så best de kan. Siste angrep kan konkretiseres med tariff-forhandlingene hvor medlemstilskuddet var et sentralt tema under hele forhandlingene, på lik linje med offshoreforbedringer. Det tok uforutsett mange timer før vi fikk aksept for at vi ville være godt forsikret en anstendig lønn dersom vi skulle bli arbeidsuføre grunnet sykdom! Skulle dette være nødvendig? Vi ga arbeidsgivera penga til dette, vi hadde en ordning de kunne overta, og vi ville at alle i bedriftene skulle ha samme trygghet for framtida!

Dette tilsier at framtida er i våre hender, om vi jobber utabys, i offshore eller alt annet arbeid som foregår innenfor overenskomstområdet, og ellers i bedriftene. Vi må stå sammen om vår framtid og vår trygghet for en anstendig lønn dersom noe inntreffer oss av ulykker eller sykdom. Sykdom kan også være forårsaket av jobben, eller jobbrelatert art!

Vi har lagt bak oss en turbulent tid med pensjon og uførepensjonsforsikring. Denne turbulensen har lært mange av oss at eksperter ikke er til å stole på, ei heller forsikringsselskap. Dette har ført til mye tidsbruk og mye å håndtere for styret. Styret har tatt og tar kritikk for at de såkalte ekspertuttalelser burde vært sjekket 1005 ganger, ikke bare 99!

Kravet om god pensjonsavtale og uføreforsikring var et krav som ble mobilisert fra «grasrota» i foreninga, noe som var av enorm betydning i 2002. De fleste av oss så tydelige tegn på folketrygden og Sigbjørn Johnsens utvalget som flere ganger fikk sitt syn i media: «vi ha itte pææng tel alle framtia's pansjonister». Vel, vel. ...det er muligens kampen om folketrygdens framtid vi skulle ha tatt den gang.....!

Framtida er i våre hender, og den kan vi i fellesskap forme, og forme den til en anstendig arbeidshverdag, ikke bare at den blir beslutta av de såkalte konsern-beslutninger som det så aktivt brukes fra ledersiden i HLF for tiden. Da er det betimelig å spørre om hvorfor finnes bedriftsledelse i de enkelte land, dersom kun konsernvedtakene skal gjelde for arbeidstakere i respektive land konsernene er aktive i. Det vil vel i ytterste konsekvens si at de enkelte lands arbeidstager-organisasjoner i framtida må forhandle med konsernledelsen og ikke den enkelte lands ledelse? Hvilken framtid er dette? – og hvilken framtid vil det være i at lokal ledelse til enhver tid skal kunne henvise til konsernvedtak på og om ting vi skal forholde oss til? Har alle land likelydende arbeidsmiljølov? – har alle land like arbeidstakerorganisasjoner og lik aktivitet for disse?

Nei – framtida er i våres felles hender!

God sommer

HEISMONTØREN

Redaktør: Geir Løkke

I redaksjonen: Tor Erik Lundberg

Forsidebilde: (Anders Hjelte i sjakta)
Foto: Andreas A. Sollie. (Bildet er et illustrasjonsbilde)

Nr. 2–mars 2006

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 38

Layout og foto: Redaksjonen
Ettertrykk anbefales når kilde er angitt.
Sats og trykktjeneste: GAN Grafisk AS
Opplag: 1100
Redaksjonen er avsluttet 10. mars 2006
Neste nummer: september 2006
Neste deadline: 1. september

Møre og Romsdal

Joar Vadset

Arbeidssituasjonen for medlemmene i HMF- Møre & Romsdal er stort sett veldig bra.

KONE avd. Ålesund har ikke hatt så mye montasje her i fylket, slik at to av tre ansatte er stort sett ute og reiser. Reber i Ålesund har hatt litt ledig kapasitet i første halvår, så en til to mann har tatt noe reisearbeid. Reber i Molde har hatt veldig mye å gjøre i det siste så der har de hatt et par mann fra andre avdelinger til å hjelpe seg. Arbeidsmengden for Sanne Spesialheis er nok bra. Sanne har i løpet av våren blant annet montert heis i administrasjonsbygget til det ikke ukjente Ormen Lange-prosjektet på Aukra. Av begivenheter i fylket i sommer kan vi nevne den tradisjonsrike Molde Internasjonale Jazzfestival, som er ifra 17-22 juli. Den anbefales om du er jazzinteressert eller ikke. Se mer på www.moldejazz.no

Videre blir Ålesund Båtfestival arrangert 12-16 juli. Dette er en årlig festival som bare vokser i omfang, så er du båtinteressert bør du legge turen dit. Se mer på www.batfestival.no

Nå er det snart ferie, og det blir et godt avbrekk. Det ser ut som det kan bli en like aktiv høst når det gjelder arbeidsmengde. ■

Trondheim

Roar Strand

Nå er det vår og ro i distriktet. En del av gutta går på tillitsmannsutdanning i foreningas regi, og synes dette er positivt.

Avdelinga har også avviklet årsmøte, og der ble det ganske mye gjenvalg. Det ser ut til at alle firmaene har fullt opp med arbeid, og det er bra. Det er også noen få som skifter firma. Det er liten reaksjon på oppgjøret som er ferdig, så medlemmene er vel stort sett fornøyd. Ellers er det ikke noe å melde i fra Trøndelag. ■

Stavanger

Jan Refsnes

Hei igjen

Ja, nå står snart ferien for tur. Og når dette leses er forhåpentligvis forhandlingene over, eller i alle fall godt i gang, og vi kan begynne å tenke på ferie.

Arbeidsmengden i Rogaland er til de grader stor, og samtlige firma har mer enn nok å gjøre og har ansatt nye folk. Og i følge Aetat er der ikke arbeidsledighet her. Så da kan en vel sitte og reflektere over at det går så det suser over hele fjøla i dette vakre lille landet, langt oppe i Nord. I følge FRP og EU-tilhengere er det jo helt meningslaust. Det er jo direkte naturstridig, og da blir det litt underlig å se at FRP har klart å lure en del av befolkning til å tro att dette er helt feil..... det at dette er et bra land å leve i....tross fellesskap og kollektive løsninger. Enda mer rart blir det når sjefsøkonomen i Handelsbanken, Knut Anton Mork, lufter tanken om at vi muligens ikke får problemer med pensjonen i framtida, og at det med pensjonsreformen var litt forhastat siden det viser seg at pensjonsfondet vårt stiger til utrolige 1700 milliarder kroner inneværende år, og blir dermed verdens største pensjonsfond.

Litt rart at en må være sjefsøkonom for å forstå dette. Og jeg da, som trodde som alle, unntatt en del i Felles- og Fagforbundet, at det med pensjonsreform bare var faenskap og lureri!

Fylket sliter også fremdeles med en sterk grad av sosial dumping. Vi trenger arbeidskrafta, men hvilke krefter er i sving når den arbeidskraften ikke skal ha den lønnen som de fortjener? Forklaringen er, etter det jeg hører, at norske arbeidsfolk er for dyre.

Men synker prisene på boliger eller leiligheter på grunn av billig arbeidskraft???? Og har dere egentlig tenkt over hva bygningsmaterialene i en blokkleilighet består av? Jo, for det meste ferdig elementer, aluminiumsstendere, litt Glava, en del elektrisk opplegg og til slutt slenger man på ett parkettgulv for at det skal se litt bra ut. Vips så har

vi en leilighet til 3-5 millioner kroner. Så hvis en også da klarer å holde lønnsutgiften nede, må der nødvendigvis være noen som sitter og gliser og gnir seg i hendene en eller annen plass.

Nei, nå trenger vi ferie, og gløm ikke å sende en tanke til vår venn Fredriksen når vi ligger der og slapper av og nyter vår velfortjente sommerpils i ett land som muligens er noe av det bedre å bo i, nettopp på grunn av en sterk fagbevegelse og samhold. Men Fredriksen hadde ikke råd til å bo her, ...heldigvis. ■

Vestfold/Telemark

Ståle Hovland

Endelig har sommeren kommet.

Etter en lang og snørrik vinter, satser vi på en lang og varm sommer her nede på solkysten. Folk har fått båtene på vannet og kommet seg ut på hyttene i skjærgården. Det merkes ved at de «fattige» kapitalistene fra Oslo fraktes ned med helikopter til Kragerø, Sandefjord og Tønsberg.

Folk i Porsgrunn er mest opptatt av om det skal bygges en kunstig øy i Porsgrunnselva, med hotell, butikker og boliger. I Skien går diskusjonen hvor det nye politihuset skal stå og hvor stor Oddstadion (Falkum) skal bli.

Vi heismontører sier bare bygg, men med mange heiser!

Det er nok å gjøre i distriktet, men selvfølgelig havner det meste av jobbene i juni, juli og august! Ser ut som Reber har fått sving på salget av den nye heisen. Kone og Otis selger også bra.

Sommerhilsen fra Vestfold / Telemark

■

Koneklubben

Reidar Hansen

Vi avsluttet den siste utgave med å ønske hverandre et godt årsmøte. Det skjedde ikke noe revolusjonerende på møtet, men det ble skifte i toppen / klubbstyret. Roar Enerly overtok klubba etter Per Arne Salo. Mange takk til Salo for en god innsats i en ledersterk periode og vi ønsker Roar Enerly velkommen og lykke til i vervet.

Klubben og bedriften presenterte de respektives krav til årets lokale forhandlinger. Klubben har ei ramme på 5 %, med underpunkter som:

- Kjøregodtgjørelsen økes ved bruk av privat bil i jobben
- Kompensasjon for skatten som hver enkelt må betale etter de innberettede midlene
- Heving av kompensasjonen ved vakt
- Øking av det årlige engangsbeløpet til trening og lignende. (Dette er en treningsavgift på helsestudio som bedriften dekker, men som vi ønsker skal dekke mer enn bare treningsstudio).
- Bedriften tar ansvar for de som ikke får opptjeningstid ved uføre og øker summen inn til klubbpotten.

Bedriftens tilbud: Ramme på kr. 5,- , der sentrale tillegg er inklusive. Det betyr at 2 % otp og kr.1,00 fra det sentrale alene utgjør ramma som firmaet tilbyr oss. Underliggende ting til ramma er blant annet:

- Timene på akkord skal ned på alle EcoDisk anlegg
- Avstanden på rett til reisetid økes på anlegg
- Effektivisering på service
- Parkeringsutgifter og samkjøring på service
- Profilering av servicebilen mot alle nyansatte på service.

Mener vår ledelse at vi skal betale for å få jobbe i KONE heretter?

Vi avslutter med noe hyggelig. Montørtreffet blir årets samling. Skagen i Danmark 21.-24. september. Der har får vi muligheten til å treffe både svenske og danske kolleger.

Vernekonferansen vil bli avholdt i forkant av turen, i Oslo.

God sommer

Otisklubben

Roar Strand

Her er gutta glade for at det sentrale oppgjøret er ferdig, men det slutter for mange i bedriften ennå. Vi som fremdeles er igjen får et meget stor arbeidspress. Dette gjelder spesielt på sørvis i hovedstaden.

Det positive er at vi blir ikke arbeidsledig med det første, verken på sørvis eller montasje.

Bedriften har gjennomført et internkurs på en av styringene våre, og dette ble mottatt positivt hos de som har vært der. Vi håper at dette blir fulgt opp, så vi kan få fulgt med utviklingen.

Nye folk har blitt ansatt i Nord-Norge, Trøndelag og Oslo. Videre er det nå snakk om å innføre timelister elektronisk, og dette er vi spent på hvordan skal gjennomføres.

Ellers er det ikke så mye mer å fortelle om.

Ha en riktig god sommer.

Reberklubben

Tor Moen



Hovedstyremøte i Reber

Det går mot sommerferie og de fleste av oss har vel allerede plottet seg inn på ferielistene.

Hvis sommeren gir like mye sol som vinteren gav snø, så må det bli bra.

En av naboene mine i Bamleskauen stod tidlig i våres og så opp på en 2,5m brøytekant. Han syntes dette så fælt ut, men så likevel en mulig løsning.

«To gode sommerær på rappen, så vil det minke kraftig på'n,» mente Solvang.

Men før vi tar ferie har vi en og annen forhandling, for eksempel de lokale, som skal påbegynnes. Vi i Reber ser fram til disse.

Vel, – forhandling og forhandling.

Postvesenet har jo gjennom mange år drevet med nedbemanning. Men posten må fram, så vi i Reberklubben kan opplyse om at jobben er i alle fall overtatt av de nye direktøra.

De springer opp og ned til Sveits med post og beskjeder fra konsernledelsen.

Schindler har besluttet ditt – og Schindler har besluttet datt.

**Ditt og Datt fra Reberklubben
Ny type heiser.**

Schindler introduserer, som tidligere nevnt, en helt ny produktlinje i disse dager.

Schindler 2000, 3000, 5000 og 6200 Disse kommer til å dekke det meste mellom himmel og jord.

(Hvis noen lurer på hvor Schindler 4000 ble av, – så fortsett med det.)

Det selges mange nye heiser om dagen og arbeidsmengden er stor. Det kan nok føre til at behovet for å komme fort til enighet er tilstede i forhandlinger.

Nye logoer på firmabiler

Reber monterer i disse dager nye logoer på firmabilene. Dette er en prioritert sak fra Schindlerkonsernet. Denne logoen monteres på alle Schindlers biler over hele kloden.

Vi skal alle se like ut.

Nå er det ikke alle montører i Reber som har forstått betydningen av hvite striper på hvite biler, men for å si det slik; Det er ikke sikkert dere behøver å gå for å undersøke øynene selv om dere ikke ser de.

PDA/fieldlink og Schindler 2+

Dette har vært de store diskusjons-

temaene mellom klubb og bedrift gjennom lang tid. Spesielt PDA'n, fordi konsernet har lagt opp til at alle arbeidsoppgaver skal tidfestes med klokkeslett ved start og avslutning.

Schindler 2+ representerer den nye metoden konsernet har besluttet å utføre service på. Alle servicemon-tører skal gjennom 1 dags kurs for å lære dette.

Konsernmøte

Undertegnede deltok på konsernsam-ling **SEF** i Brussel i mars 2006, sammen med representanter fra andre land i Europa.

Her forklarte konsernsjefen **M.A.**

Rodriguez Schindlers strategi for å møte markedets krav.

Alle **KG**-ene er pålagt å følge dette. Her er det den nye filosofien/programmet, **OSC** og **RO3** kommer inn. **CI** gir oss en nydefinert merkeidentitet. I likhet med **SL**- konseptet, vil Schindler fortsette å organisere begivenheter i flere land. For første gang ble **EMS** 2006 gjennomført på verdensplan og dette gjorde det mulig å dele **BDP**-er på tvers av hele konsernet. Han minnet videre om at **DOC** har vært i aktivitet i Norge siden 2003.

Videre ble det informert om **ECH** pro-sjektet, samt **KAL**. Det ble understre-ket viktigheten av maksimal oppslut-ning og engasjement fra de ansatte vedrørende **SDS – DOC – MDC – INF** og **MRL**. Til slutt ga han en oppdatering for **MDC**'s status.

(For spesielt interesserte kan ordliste ettersendes)

Og det er her kjære venner at, **PDA**'n og **Schindler 2+** er så viktig som verk-tøy og metode. Målet er selvfølgelig å bli mer konkurransedyktig, fleksibel og effektiv. Rodriguez forklarte at nå som alle råvarer ble dyrere, så kunne ikke disse utgiftene belastes kundene. Løsningen lå i at vi ansatte måtte bli mer effektive! Alt dette for å oppfylle kundenes stadige økende forventnin-ger til oss som tjenesteyter. Fokus får konsernet og alle ansatte var kundenes behov. **Kundens behov må tilfredstil-les! Derfor – Schindlers eneste og universelle svar på dette er Schind-ler 2+!**

Som en av våre lokale overhoder Arnfinn Breivik sa det «Det er viktig å innse at endringene må iverksettes før tiden går fra oss. Markedet sitter ikke og venter!»

Da jeg som eneste «fjellape i fra nord» (Ref. danskene om det norske landsla-get i fotball) mente at Hr. Rodriguez kunne oppleve å komme opp i et uløselig dilemma, stilte jeg han et direkte spørsmål. Det er nemlig ikke alltid logikken virker like innlysende for alle. «Hvis nå en av kundene på min servicerute skulle uttale følgende: Jeg har en heis som er noen år, og jeg er tilfreds med den form for service som er utført, så jeg vil ikke ha den nye Schindler 2+greia! **Har denne kunden da noe valg?»**

Som rimelig var, ble det ikke noe svar. Enten måtte han sette kundens behov først og gi opp 2+ eller så måtte han stå på at Schindler 2+ skulle gjennomføres og gi opp fokus på kundens behov.

Man skal ikke se bort ifra at enkelte montører i Reber oppfatter en del av de nye moderne teknologier, metoder og ledelsesfilosofier som Keiserens nye klær. Det kan for enkelte bli ganske slit-somt å få øye på nyvinningen. Men da skal man trøste seg med at man ikke er den første som blir frustrert av om-organisering.

«Vi arbeidet hardt, men hver gang vi begynte å fungere som lag, ble det iverksatt nye planer om omorganise-ring. Jeg lærte meg seinere i livet at vi er tilbøyelige til å møte enhver ny situa-sjon med omorganisering. Og jeg lærte også hvilken vidunderlig metode det-te er til å skape illusjon om framgang, mens det i virkeligheten skaper kaos, ineffektivitet og demoralisering.»

(Gaius Petronius, romersk embets-mann død år 66 e. Kr.)

Det kan være viktig og for unge som eldre å gjøre frustrasjon om til interes-sante iakttagelser.

I disse dager er den siste av mine tre døtre i ferd med å forlate heimen. Plan-er om egen hybel og studier er lagt. I den forbindelse deltok hun som rød-russ fra Skien videregående på russ-esamling ved Tryvann.

Der deltok også den etter hvert så berømte Bærumsrussen med sine vel-utstyrte busser.

Hun ble invitert inn i en av bussene. Denne var utstyrt med bad, bar, plas-ma-TV, enarmede banditter osv. En av Bærumsguttene spurte: «Hvilken buss hører du til da?» «Jeg hører ikke til noen buss. Jeg kommer fra Skien, sa Guro.» «Å, er du Skiensruss,– det må være kjiipt!»

Klubben skal ha møte med postmenn-a til torsdag, så jeg får se å komme i gang med andre oppgaver.

HEGS F G IRK

Dette Schindlersk og betyr:

Ha en God Sommer i fra Gutta i Reberklubben!

Stahlklubben

Espen Milli

Da er vi i gang igjen med sentrale og lokale forhandlinger, eller det vil si, vi er forhåpentligvis ferdig med de sentrale. Vi får håpe at det partene ble enige om natt til 16.mai, er det vi i foreninga er enige om og at ingen av bedriftene la-ger noe krøll rundt OTP eller uførepen-sjonen vår.

I Stahl Oslo har begge inne på kontoret slutta, (Christian Kvaal og Steinar Erik-sen) og startet i Heiskonsulentene AS. Det har blitt ansatt ny avdelingsleder, Roy Løktig, og ny formann, Jan Bruun. Vi ønsker alle fire lykke til i sine nye jobber. Det har også blitt ansatt en elektriker som hjelper og to læringer. Arbeidsmengden er bra ut året.

Da er det lokale forhandlinger som står for tur, vi setter i gang 9. juni og håper å bli ferdig før uravstemningen som er den 30. juni. Stahlklubben ønsker alle en riktig varm og god sommer!

Noen tanker i tida fra vernesida

Gaute Finstad
Verneansvarlig i HMF

Tidspress og alenejobbing i hard konkurranse med sikkerheten.

Tidspress og alenejobbing påvirker sikkerhet, trivsel og utenbysarbeid. Er det riktig at vi lar oss presse til å montere på timegrunnlag og planer som vi ikke har påvirkning på, og dessuten blir tvunget til å jobbe alene. Er det slik vi skal oppnå «konserntimer».

Det blir flere enkeltprosedyrer og egenkontroll, noe som fører til at flere tar snarveier som kan føre til farlige situasjoner, spesielt i stressede situasjoner hvor tid er en vesentlig faktor.

Sikkerhetsopplæring i faget

Produktrettede kurs i stedet for generell sikkerhetsopplæring skaper arbeidsbegrensning og lite fleksibilitet. Mye av dette kommer av at konsernene benytter ufaglært arbeidskraft i utlandet.

Som heismontører vet vi at man ikke bestandig kan følge boka for å komme i mål. Det er derfor viktig å lære å jobbe sikkert, og ikke stole blindt på prosedyrer. Det fikk montører som skulle montere skinner på en ny konsernbestemt måte erfare. En skinnelengde ramlet ned og holdt på å kløyve en montør i to.

Hvilken status har fagbrevet som sikkerhetsplattform?

Fagbrevet skal være et bevis for at vi behersker alle sider ved heisarbeid. Spesialisering setter en klar begrensning for dette.

Hvordan kan vi styrke fagbrevet og sikkerhetsopplæringen?

Vi må være med å avgjøre nivået på sikkerhetsopplæringen, og sikre at den er i tråd med vårt ansvar. Vi trenger ikke «cover my ass»-kurs!

Dette er også viktig fordi alt blir brukt som dokumentasjon ved ulykker. Forskrift om bruk av arbeidsutstyr. Best. nr. 555 regulerer krav om opplæring. Nivået bestemmer arbeidsgiveren. Hva er god nok opplæring i forhold til ansvarsfordeling etter en ulykke?



Gaute Finstad, HMS-ansvarlig i HMF

MRL heiser. (Maskinromløse heiser)

Hvordan unngå ulykker pga dårlig kjennskap til forskjellige typer sikkerhetsinnretninger? Hvordan håndterer vi fremmedfabrikat ved for eksempel samlekontrakter?

Klemfare, redningsrom og nødbetjening er viktige elementer.

Kan HBU være pådriver for å styrke sikkerhetsplattformen i fagbrevet? Hva med elektronisk overvåkning?

Effektivisering

Bedriftene får stadig bedre verktøy for å effektivisere vår hverdag. Det er selvfølgelig ikke for å få oss til å springe fortere. Nei da.

Detaljerte oversikter over enkeltmon-
tører og anlegg er lett å få til å bli fine
søyler.

- Hvorfor bruker Per 2 timer når Pål bare bruker 1,7.
- Dessuten er faktoren på 1,23 som du ser.

Det er også lett å sammenligne bompasseringer, parkeringsbilletter og annen tidsregistrering.

Dette er jo gull for ivrige avdelingsledere og andre «effektivisører».

OK. Er det så farlig da, jeg har jo mine 37,5.

Det er meget viktig at dette blir tatt på alvor.

HMF må engasjere seg for å få på plass avtaler som hindrer at effektiviseringsverktøy blir brukt til kontroll og overvåkning. Få liker vel tanken på å bli overvåket gjennom arbeidsdagen.

Arbeidstilsynets svartjeneste

Tlf: 815 48 222

Hvis du har generelle spørsmål om arbeidsmiljø, kan du kontakte Arbeidstilsynets svartjeneste. Dette er en tjeneste der fagfolk besvarer spørsmål om ferie, arbeidstid eller oppsigelse, ergo-
nomi, kjemisk helsefare, kraner, maskiner, vernetjenesten og mye annet.

E-post

Du kan også sende spørsmål på e-post. De blir normalt besvart i løpet av én til tre arbeidsdager.

Svartjenesten@arbeidstilsynet.dep.no

God pensjon og framtid!

Rune Larsen

Det var dette som var målsettingen for tariff-forhandlingene i 2002! HMF oppnådde dette, men med enorm motstand fra NHO. Kompromissløsningen ble å kalle det et medlemstilskudd, og dette ble effektivt med ny paragraf 4 i overenskomsten. Innbetalt tilskudd fra bedriftene skulle videreføres til pensjon og uførepensjonsforsikring for medlemmer av HMF.

De to «toneangivende» direktører var aktivt med i formalitetene rundt dette. De gikk også god for ordningene, og krevde de ekspertuttalelser HMF måtte fremskaffe, for de ordningene som skulle trygge våre medlemmers framtid. Av disse grunner ble også vårt krav fra «grunnen av» imøtekommet under forhandlingene i 2002.

Styret i HMF var trygg på sin handling og var enormt fornøyd, og ble også betraktet som banebrytende når det gjaldt framtidig trygghet for gode pensjons- og forsikringsordninger. Selv om det riktigste hadde vært å mobilisere til en enorm «massekamp» om folketrygdens framtid!

Bomben smalt nådeløst fra Finansdepartementet høsten 2005. De erklærte at

ordningen vår ikke var i tråd med skatereguleringene som gjelder for slike typer ordninger.

Dette har gitt oss mange lærdommer. Ikke minst det at en må dobbeltsjekke eksperters uttalelser, samt at selv med en gjensidig enighet og forståelse med HLF, så kan det være lurt å undersøke rundt skatt- og jusspørsmål i slike kompliserte saker. Men sammen hadde vi en god oppfatning av hva vi gikk inn for ... den gangen!

Store belastninger har det også blitt for tillitsvalgte i denne perioden, og en til tider tung tid da tillitsvalgte kan oppfattes som om de har vært for naive og undersøkt for lite rundt ordningene vi har kjøpt, som skulle være til det beste for HMFs medlemmer.

Dette har vært enormt tungt, og påkjenningene mange, når ekstra skattekrav ovenfor det enkelte medlem ble et faktum.

Det er da foreninga kommer til sin rett, selv om det var turbulent og mange meninger om dette, så viste solidariteten seg på en enorm fin måte. Dette må vi løse sammen, og sammen skal vi ordne opp!

Det tyngste var nok å oppdage, etter «gravearbeid» fra en klubbs tillitsvalgt, at vi hadde fått en annen ordning enn det vi hadde bestilt fra Vital. Dette kom fram i lyset før det skuffende skattekravet ovenfor det enkelte medlem.

Alt dette tyder på at «lupen» kunne vært skarpere og større for Leder'n av foreninga. Og hadde vi visst det vi nå vet, så hadde nok ikke ordningen som vi i 2002 var så stolte av blitt realisert. Dette er ingen unnskyldning, men siden formaliteter omkring en sann sak er så kompliserte, så er det tydeligvis ikke nok å få ekspertuttalelser, som så HLF kunne gå god for, og deretter etablere i overenskomsten som ny § 4 i tariff-forhandlingene i 2002.

Dette var, og er, et ledelsesansvar, og dette tar styret kritikk for. Derfor har vi gjort alt vi kan for at denne skattebelastning ikke skulle blitt effektivt, men arbeidsgiverne våre innenfor HLF mente det annerledes, etter påtrykk fra NHO.

Sammen om oppturer, sammen også om nedturen, – det skaper samholdet i HMF!

Fotokonkurranse



Har du, eller har du lyst til å ta, et bilde som kan passe på forsida av Heismontøren?

Send inn! (digitalt).
Bildet skal være heisrelatert, være av god kvalitet og høy oppløsning.

Eks. folk som jobber med heis, detaljer, gammelt og nytt utstyr, kanskje en flott gammel heis av fin aargang.

Premie:
Ditt navn i Heismontøren!



Ekteparet Thoresen/Windingstad Foto: Andreas A. Sollie

Kamplysten

Tonje Holter, Fredriksstad Blad

Verden trenger mer rettferdighet. Derfor trenger vi 1. mai, ifølge RV-er Dag Thoresen.

– Så går'u bare ut av sjappa ri, forbi ny-bygget, forbi mosskeen (med to s-er), opp trappa, og der ser'u et gurt hus. Der bor jeg.

Pratsom

Med denne beskrivelsen er det lett å finne veien til Dag Thoresens ringe bolig på Apenesfjellet. Vel, ringe og ringe, fru Blom. Raddisens hus er faktisk ganske stort, med te servert på sølvfat, krystallvase i skapene og spisestue med piano.

Her er det god nok plass til å romme katt, mann, kone, dine og mine barn, seks i alt når alle er til stede. Familien Thoresen/Windingstad har til og med en egen bod for paroler, røde flagg og annet kampmateriale.

1. mai er en viktig happening for styre-medlemmet av Fredrikstad Rød Valg-allianse.

– Vi bør i hvert fall ha én dag i året hvor vi ser litt utover vår egen andedam, hvor vi er mer bevisste på verdenen rundt oss. Vi må bringe velferden videre. Vi må ha en mer lik fordeling av overskuddet. Vi må få ting ut av markedskreftenes klamme grep, og fordele etter behov, ikke etter hvor mye penger vi har. Derfor trenger vi 1. mai.

Dag Thoresens stemme summer og går, varmt om «mer velferd til alle», «god arbeidsmiljølov», og «seks timers arbeidsdag», heller kjølig om «griske, fete gubber i vesten», «privatisering», «trafficking», «effektivisering», «profitt».

– Man må finne ut hva som er viktigst. Er det penger og at markedet får styre, eller at folk har det bra?

Korpsgutt

Et slikt retorisk spørsmål er umulig å motsi, så vi prøver å pensle samtalen

mer inn på personen Dag Thoresen.

Han er vokst opp på Oppsal i Oslo Øst, en skikkelig drabantby med blokker og greier. Der spilte han tuba i skolekorpset, rett og slett fordi han var større enn de andre.

– Tuba var fint, for det er jo den som holder korpset samla, som bestemmer rytmen og tempoet, forklarer Thoresen.

– Korpset var viktig for å ha en ålreit oppvekst. Der hadde man venner med de samme interessene, man gjorde fornuftige, organiserte ting i stedet for å drive dank, fastslår han.

Kanskje det var fellesskapsfølelsen i nettopp korpset som ledet ham ut på den radikale veien. Han ble i hvert fall tidlig opptatt av kampen for likhet.

– Jeg meldte meg inn i Rød Ungdom som fjortenåring på grunn av all verdens urettferdighet. Tenk at det er overskudd på mat, folk er fettberg, og samtidig sulter andre.

Folkestyre

Unge Dag Thoresen følte han trengte en forklaring på hvorfor det var slik, og hvordan man kunne endre dette. Svaret fant han altså nesten ytterst til venstre, i henholdsvis markedsstyring og omveltning av samfunnet.

– Tror du fortsatt på revolusjon?
– Hva mener du med revolusjon?
– Jo, omveltning av samfunnet?
– Ja, jeg synes man bør endre tankegangen, og ta bedre vare på fellesverdier som luft, vann, skog. Jeg er ikke for privat profitt. Jeg synes man bør yte etter evne og få etter behov. Men jeg tror ikke vi får en revolusjonær situasjon med overgang til sosialismen i morra akkurat. Og jeg ønsker meg ikke tilbake til gamle Sovjetunionen, understreker han. Demokrati er nemlig det Thoresen setter høyest av alt. Han vil ikke ha ett statsbærende parti slik det har vært i kommunistiske land, men et styre der folk får si og mene hva de vil. Et styre der alle tar ansvar for å utvikle samfunnet selv. Selv tok han ansvar for å styre flere tusen elever da han gikk på elektrolinjen på Sogn videregående skole. Dag Thoresen var elevrådsleder, noe som resulterte i støttestreiker for lærerne, hektiske allmøter og boikott av gymtimene. Gymsalen var i forferdelig forfatning, så de nektet å gymme.

For ulv

– Vi fikk bevilgninger til å utbedre gulvet og dusjene, nikker han fornøyd. Elektroeleven var også aktiv i Operasjon Dagsverk, Norges Gymnasiast Samband og Yrkesskoleelevenes og Lærlingenes Interesseorganisasjon (YLI). I sistnevnte var han sågar leder, for 70.000 medlemmer.

Men merittlisten ender ikke her; Thoresen var inntil i fjor leder av Fredrikstad RV, har vært listetopp ved flere lokal- og stortingsvalg, sekretær i Heismontørenes fagforening Østfold og nestleder av fagforeningen sentralt, noe han fortsatt er. I tillegg er han medlem av SOS Rasisme, Nei til EU, Norsk Folkehjelp, AKP, Klanen og Naturvernforbundet. De siste årene har han kjempet spesielt for ulvebestanden.

– Det er et heavy standpunkt å stå for i dette fylket, ler han.

Likevel har han talt bøndene i Indre Østfold midt imot. Kona Tone Beate synes

Dag er en modig mann, ja, faktisk det modigste mennesket hun kjenner.

– For hvilken 21-åring hadde blitt sammen med en fraskilt 30 år gammel aleinemor med tre unger fra før, spør hun smilende.

Selv mener Thoresen at det var motstanden han fikk hos henne som gjorde at han falt pladask.

– Jeg har alltid vært veldig tydelig på hva jeg vil og mener. Men Tone Beate ga meg motstand i diskusjoner, hu var tøff. Og hu hadde kontroll på livet sitt, og kunne dermed gi mitt liv kontroll også.

Romantikk

For uten at han vil utdype det nærmere, har ikke ting alltid vært så bra. Tilværelsen har gått opp og ned, slik den gjør for de fleste av oss. Men Dag Thoresen er evig optimist, og prøver å ha en positiv livsholdning.

– Det må jeg jo, hvis ikke kunne jeg ikke vært med i RV, flirer han.

Da han og kona flyttet til Fredrikstad i 1996, hadde partiet bare fire medlemmer. Nå er de oppe i omtrent 40. Rekrutteringen og gjenoppbyggingen har tatt mye tid. Det har imidlertid gitt Thoresen mange venner, også ellers i det politiske miljøet i byen.

I tillegg har Rød Jælpekorps og fagforeningsarbeid bidratt til sosial hygge.

– Jeg føler meg hjemme her nå, selv om det var vanskelig å bli kjent med folk i starten. Sann er det i voksen alder.

Fritidsproblemer har den godeste RV-eren uansett ikke. For når han ikke spiller i korps, diskuterer politikk, trener, går på fotballkamp eller fagforeningsmøte, pusser han opp huset.

– Til sommeren må jeg for eksempel isolere, det er så kaldt her.

– Men husarbeid gjør du ikke?

– Nei..., Tone tar seg av det, mens jeg bygger på huset.

Som om ikke alt dette var nok, har ekteparet Thoresen/Windingstad engasjert seg i Human Etisk forbund som vigslers. Det gjorde de med en gang forbundet fikk rett til å vie.

– Vi er litt romantiske. Det er hyggelig at folk har lyst til å gifte seg, smiler han.

– Det er flott å være med på å heve statusen til ikke-kristne. Det er bra at også de som ikke tror på noen gud nå kan gifte seg slik de vil.

Artikkelen har stått i Fredriksstad Blad.





En gjennomsnittlig kvinnelig heismontør

Tekst og foto: Tor Erik Lundberg

Nettstedet «frifagbevegelse.no» skriver at det i heisbransjen, i 2001, var en gjennomsnittsalder på litt i overkant av 40 år. Nå er gjennomsnittet økt til 43,1 år. Videre skriver de at det er få kvinner, men at gjennomsnittsalderen blant dem bare er 24 år. I HMF sitt medlemsregister finnes kun en kvinnelig heismontør, 24 år gamle Sunniva Linge Utvik. Sunniva er den tredje kvinnelige heismontøren i HMF sin historie. Det har tidligere vært to kvinnelige heismontører

er i faget, begge jobbet de i Reber Schindler i Oslo. I 1988 meldte Karianne Bye Aarup seg inn i HMF. Hun jobber nå i Norsk heiskontroll, men har tidligere jobbet ved «Opphei». Kristin Frivold var den andre, hun ble medlem i 1989, hun jobber nå ved Reber Schindler sitt hovedkontor i Vennesla.

At det for tiden kun er en kvinnelig heismontør i faget, er nok også grunnen til at følgende forslag kom

inn til HMF sitt årsmøte: «I heismontørfaget har det til alle tider vært en så liten kvinneandel at den kan anses å ha vært ikke eksisterende. Mitt forslag er at HMF aktivt går inn for å få flere kvinner inn i faget. Det er flaut at HMF, av alle, har hatt så få kvinner. Mulig måter å få det til på er for eksempel å aktivt reklamere ovenfor jenter til å søke på skoler og i presse. Det er også viktig at tillitsvalgte er aktivt med i jobbintervju på bedriften for å sikre seg om at kvinnelige søkere blir vurdert seriøst»

Dette forslaget ble enstemmig vedtatt. Så her har vi alle en jobb å gjøre.

«Heismontøren» bestemte seg derfor for å ta en prat med Sunniva, som er ansatt ved Kone i Oslo. I Bogstadveien, i Oslo, møter vi på henne der hun er i ferd med å montere en seks stopp, 1000 kg «Monospace spesial» med gjennomgang. Kone monterer tre slike heiser i dette bygget, og det jobber til sammen tre montører og to hjelpere her. Det er kleskjeden «Zara» som skal ha butikk her, forteller Sunniva. Kone har også levert rulletrapper her.

Sunniva er en blid og hyggelig jente, og hun lar seg gjerne intervjuet av «Heismontøren».

Hva fikk deg til å velge heismontøryrket?

–Jeg hadde egentlig tenkt på å bli elektriker, men mistet lysten da jeg var utplassert på videregående. Derfor satset jeg heller på heismontøryrket.

Har det noe med at faren din er i faget?

–Han fikk meg interessert i elektro, men han har vel aldri forsøkt å få meg inn i heis. Det var min egen ide.

Hvor lenge har du hatt fagbrev?

–3 år.

Er dette et yrkesvalg du kan anbefale for andre jenter?

–Ja, absolutt.

Hva er bra med dette faget?

–Variert arbeid. Man kan legge opp arbeidet selv, være selvstendig.

Til tross for taljer og andre hjelpemidler, så er heismontøryrket et yrke med tunge løft. Hvordan takler du det i forhold til gutta?

–Jeg prøver å bruke hodet. Planlegger arbeidet. Bruke hjelpemidler. Man er som regel to på anlegg, og da går det greit.

Føler du at du har fått innpass hos gutta?

–Jeg føler det. Det tok en stund, de har prøvd å være inkluderende. Det er snille gutter på Kone vet du.

Hva synes du at bør gjøres for at det skal bli ansatt flere jenter i faget?

–Det må være opp til jentene. De må jo ha en interesse for det. Det må samtidig synliggjøres at det går an å være jente i faget.

Hvilke yrker har venninnene dine?

–De fleste studerer ennå. En innen «Tegning form og farge», en annen «helse og sosial». Ellers så er en frisør.

Hva synes de om ditt yrkesvalg?

–De synes det er kjempebra at jeg har turt å gjøre det.

Hva gjør du om ti år?

–Forhåpentligvis er jeg heismontør ennå.

Har du engasjert deg i klubb/foreningsarbeid?

–I Klubben. Der sitter jeg i studietvalget.

Hva skal til for at du trives på jobb?

–Jeg trives alltid. Hyggelige folk. At ting er tilrettelagt før man begynner på en jobb. Gode brakkeforhold. Et minus for meg er skifteforhold for jenter. På dette anlegget har jeg faktisk fått eget skifterom for første gang på lenge. De største entreprenørene er flinke...

Møter du fordommer?

–Alltid noen rare blikk når jeg kommer på anlegget. Jeg har kanskje blitt mer herda med åra, så jeg tenker ikke så mye på det mer...

1. mai – «bare» en fridag?

Tor Sundby

Det er bare å innse det – det blir tynnere og tynnere i rekkene som markerer 1. mai med frokost og deretter demonstrasjonstog.

I Bergen var det «hele» to heismontører til stede på den tradisjonelle frokosten som elektrikerne serverer med både snitter og kvalitetskonjakk – hvor resten var, skal ikke jeg spekulere i.

Det er et faktum at hagesentrene hadde et langt bedre besøkstall enn hva 1. mai togene hadde.

De fleste som blir intervjuet forklarer sitt fravær 1. mai med at det ikke lenger er noe å kjempe for, og at 1. mai derfor bare er en kjærkommen fridag i likhet med Kristi Himmelfartsdag?

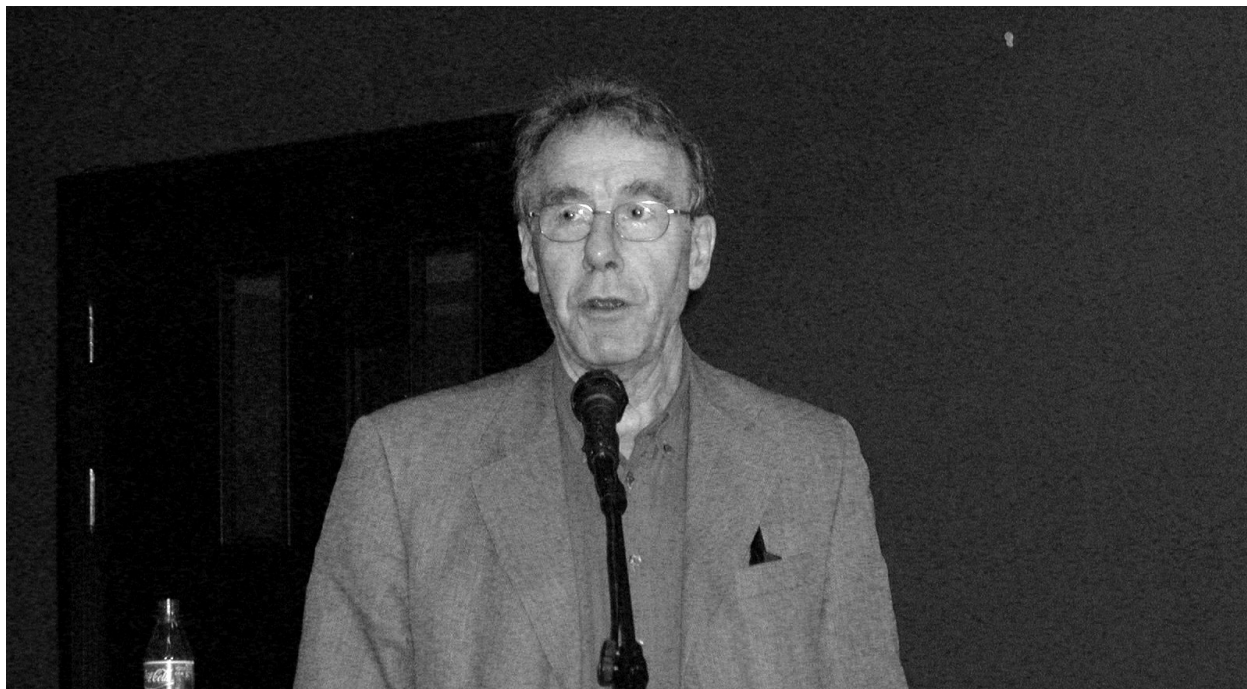
Men om ikke nordmenn ser hensikten med å markere 1. mai, så har i alle fall flere og flere av de østeuropeiske arbeidere forstått at de blir utnyttet av grådige og kyniske norske arbeidsgivere. Derfor er det gledelig å se at de markerte seg kraftig i det bergenske

1. mai toget. Men det bør også en være en tankevekker for «velfødde» nordmenn som lever i troen på at det vi har, vil vare i all evighet.

5 måneders streik bør i alle fall ha overbevist noen heismontører at det vi har, må vi også være beredt til å sloss for å beholde.

Heismontørene i bresjen

Reiulf Steen



Reiulf Steen, her på et medlemsmøte i Oslo under streika

Bare eliter innenfor offentlig forvaltning, fagbevegelsen og Næringslivets hovedorganisasjon (NHO) visste hva sosial dumping var før heismontørene gikk til streik 24. august 2005. Dag for dag så lenge streiken varte, ble det flere som kjente ordene og visste hva sosial dumping innebærer, at underbetalt utenlandsk arbeidskraft kan bringes til Norge og betales i samsvar med lønnen i hjemlandet, ofte lavere enn det også. Heismontørenes Terje Skog påpekte i en fjernsynsdebatt at utenlandske arbeidstakere betales helt ned til 20, 30, 40 kroner timen.

Sosial dumping har mange konsekvenser, men særlig to. De utenlandske arbeidstakerne blir grovt utnyttet og norske tariffier og avtaler blir undergravet. Med silkerøst var det en del representanter for høyresiden og arbeidsgiverne som snakket om at vi måtte praktisere solidaritet med utenlandske arbeidstakere. At de var underbetalte, hørte vi aldri innvendinger mot fra disse hold! Heismontørene ble anklaget for

manglende solidaritet. Det må være første gang i verdenshistorien at høyrefolk og arbeidsgivere har gitt uttrykk for «solidaritet» med arbeidsfolk på tvers av landegrensene!

Men så var det da heller ikke solidaritet det handlet om for deres vedkommende. Høyresiden og arbeidsgiverne så for seg muligheten til å slå mange fluer i ett smekk – både å skaffe seg billig arbeidskraft som bidrag til å øke arbeidsgivernes profitt, og, sannsynligvis viktigere, på lengre sikt å svekke den norske fagbevegelsens muligheter til å kjempe for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Fremskrittspartiets Siv Jensen, godt assistert av mange medier, gav et bilde av konflikten som fikk de fleste til å tro at dette var en konflikt om lønninger. Under en debatt i Viggo Johansens «Redaksjon EN», spyttet Siv Jensen ut: De (heismontørene) prøver «å late som de er solidariske med alle lønnstakere. Tøv!»

Selvfølgerlig, solidaritet er et fremmedord for Siv Jensen, men selv for henne må det være en grense for hennes eget tøv. NHOs representant i debatten, Sigrun Vågeng, måtte vedgå at det dreide seg om de vilkår utenlandske arbeidere skulle tilbys når de jobber i Norge. Den samme Vågeng hadde et forbausende svakt forsvar for NHOs steile holdning. Det ble påpekt at man ikke trengte å bli enige om mer enn en enkel setning i overenskomsten. Dersom NHO på vegne av sine medlemsbedrifter forpliktet seg til at utenlandske arbeidere skulle ha samme vilkår som norske når de arbeider i Norge, ville konflikten vært løst. Det var simpelthen ikke mulig å skjønne hva hun sa da hun skulle parere denne påstanden. «Gå utenom, sa Bøygen», bemerket Terje Skog, hvilket var en treffende karakteristikk av Vågengs bidrag til debatten.

Gang på gang spurte Terje Skog om NHO ville akseptere likeverdige vilkår for alle som arbeider i Norge, uansett hvor de kommer fra. Hver gang kommenterte

Vågang med å vise til at dette er et komplisert, internasjonalt problem som ikke kunne løses i et bransjeoppgjør. Siv Jensen prøvde å komme henne til unnsetning ved å hevde at dette er et stort internasjonalt problem som bare kunne løses internasjonalt. Visst er sosial dumping et stort, internasjonalt problem, men det fins ikke noe forbud mot å betale samme lønn for samme arbeid, heller ikke er det forbudt å gi ansatte anstendige og likeverdige vilkår. Tvert imot, et utall internasjonale avtaler og konvensjoner fastslår det motsatte, et arbeidsforhold og lønn skal være likeverdige, uavhengig av kjønn, nasjonalitet og hudfarge.

Dette er et så stort spørsmål at det må løses av myndighetene i Norge og «rundt omkring i Europa», fikk Fremskrittspartiets Siv Jensen seg til å si. Da tenkte jeg: Tenk om fagbevegelsen hadde ventet på myndighetene før den fra slutten av det nittende og begynnelsen av det tyvende århundret aksjonerte for åtte timers arbeidsdag, utvidet ferie, arbeidervern, forhandlingsrett, sykelønn og alle de andre elementene i det som smått om senn ble velferdsstaten. Det er fagbevegelsen som har vært den sterkeste drivkraft bak utviklingen av Norge til, i følge FN, ett av verdens beste land å leve i. En slik utvikling ville vi aldri hatt hvis fagbevegelsen hadde ventet på myndighetene. Hvert eneste av de goder som er oppnådd, har kostet kamp mot, ja, nettopp, ikke minst «myndighetene».

Sogneprest i Vålerenga menighet, Einar Gelius, talte på vegne av de mange som hadde undertegnet solidaritetsoppropet til støtte for de streikende heismontørene. Han pekte på at forholdene i arbeidslivet er blitt tøffere under nyliberalismen, og at streiken også var en protest mot kapitalens økte utbytting av arbeidskraften. Derfor er dette også en verdikamp, påpekte han. Men også dette ble for komplisert for Vågang og Jensen. Sammenhengen mellom livskvalitet og den enkeltes situasjon i arbeidslivet, var det tydeligvis helt umulig for dem å skjønne.

Regjeringen befant seg som vanlig på arbeidsgivernes side, og fremmet forslag om tvungen megling, og slik ble streiken avsluttet 24. januar, på dagen fem måneder etter at den ble innledet.

Hadde det vært fem bortkastede måneder for heismontørene?

Jeg vil besvare det spørsmålet med et bestemt nei. I januar var det få som ikke hadde peiling på hva sosial dumping er, og saken er etterpå fulgt opp i full bredde av en samlet fagbevegelse. Statsminister Jens Stoltenberg snakket om sosial dumping i deler av sin 1. mai-tale, og bebudet at Regjeringen vil legge frem en handlingsplan mot denne vårtids utbytting av arbeidsfolk. Regjeringen vil blant annet forbedre ordningen med allmenngjøring av tariffavtaler.

Vi har som kjent en lov om allmenngjøring med et tosidig formål:

- a) å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med det norske arbeidstakere har
- b) å hindre konkurransevridning til ulempe for norske arbeidstakere og virksomheter.

Dermed skiller det norske allmenngjøringsinstituttet seg fra tilsvarende ordninger i andre EØS-land ved at det har til formål å sikre utenlandske arbeidstakere vilkår som gjelder i Norge. I EØS-land utenfor Norden er allmenngjøring i stor grad et virkemiddel for å bekjempe fattigdom.

I sitt høringsvar til evaluering av allmenngjøringsloven, ga LO uttrykk for at loven «har hatt gunstig effekt». Både Fellesforbundet og EL & IT Forbundet erfarer at allmenngjøringen har gjort det lettere å organisere utenlandske arbeidstakere, spesielt polske. Den store innvendingen om at fagbevegelsen vil undergrave sin egen posisjon ved å la uorganiserte få like rettigheter på viktige områder, blir på denne måten tilbakevist. I det siste har begge de nevnte forbund fått henvendelser fra arbeidere som vil ha hjelp til å få det de har krav på, og som vil organisere seg.

Allmenngjøringen har gjort det lettere for de bedriftstillitsvalgte å jobbe mot sosial dumping, heter det i LO-notatet som er utarbeidet av en gruppe med deltakere fra blant annet Fellesforbundet og EL & IT Forbundet. I Fellesforbundets spørreundersøkelse er det ingen tillitsvalgte som svarer at det har blitt vanskeligere

å organisere utenlandske arbeidere etter vedtaket om allmenngjøring. Flere opplever at det er blitt enklere.

Imidlertid: Som heismontørene fremholdt, må det bli enklere å praktisere loven og det må bli klarere bestemmelser om sanksjoner mot arbeidsgivere som ikke følger den. Regjeringen har forpliktet seg til å styrke Arbeidstilsynets sanksjonsmuligheter, blant annet gjennom tvangsmulkt og stansing av arbeid.

Regjeringen bebuder at den vil fremme forslag til en rekke tiltak for å bekjempe sosial dumping. Innen 2007 vil all offentlig virksomhet – stat, fylker og kommuner – være forpliktet til å gi like vilkår til alle arbeidstakere, uavhengig av hvilket land de kommer fra. I statlig virksomhet er likestillingen på dette området allerede gjennomført. Det er altså mulig å praktisere like lønns- og arbeidsvilkår, som heismontørene hele tiden hevdet, uten å gå veien om myndighetene «rundt omkring i Europa», slik Siv Jensen fremholdt.

Heismontørene gikk med sin streik i bresjen for en sak som for alle lønnstakere i Norge er blant de viktigste man har stått overfor på år og dag, og som vil få virkninger i tiår fremover. Det var flott å få være med!

Innleveringsfrist

Vi minner om innleveringsfristen for stoff til neste Heismontøren, som er 1. september.

Kampen mot sosial dumping i Danmark

Jonas Bals

Nordisk Råd offentliggjorde i fjor høst en omfattende analyse av EU-utvidelsens betydning for de nordiske landene. Den overordna konklusjonen var at arbeidsmarkedet ikke er blitt 'oversvømmet' av østeuropeisk arbeidskraft, og at det trusselbildet noen har forsøkt å tegne opp, av invaderende 'polske rørleggere' og desperate folk på leting etter jobb til enhver pris, ikke holder stikk. Siden den gang har skrekkszenarioet også blitt modifisert av flere suksessrike konflikter, hvor nyankomne arbeidere har tilkjempet seg rettigheter i tråd med de gjeldende avtaler på stedet.

Men det betyr selvsagt ikke at alt er solskinn. Det vet alle som arbeider i bygg og anlegg, hva enten det er i Norge, Danmark, Tyskland eller for den saks skyld Polen. Alle land opplever stort press på lønns- og arbeidsbetingelser om dagen, noe som også blir bekreftet av rapporten fra Nordisk Råd. Fafo, som sto bak rapporten, pekte på en rekke eksempler på sosial dumping, og da særlig nettopp i bygg- og anleggssektoren. «I alle nordiske land er det tegn på fremvekst av et sekundært marked for tjenester, særlig i byggeindustrien, som er basert på billig østeuropeisk arbeidskraft,» het det i rapporten deres. Hva gjør så organiserte bygningsarbeidere for å motvirke slike tendenser?

Selv bor jeg i Danmark om dagen, og tenkte derfor jeg skulle gi noen eksempler på hvordan man har møtt utfordringen her. Og da kan jeg likeså godt med en gang si at følelsene har vært blanda. Jeg syntes lenge det var flere tendenser her enn i Oslo, hvor jeg har vært organisert i Maler- og deretter Bygningsarbeiderforeninga i flere år, til å møte utenlandske kollegaer som fiender snarere enn som kamerater. Slikt gjør det vanskeligere å skape et egentlig samhold, som er den selvsagte forutsetningen både for å kunne forsvare etablerte forsvarsverk og å kunne flytte posisjonene fremover.

Med det sagt, så har danskene også noen langt bedre forutsetninger for å hindre sosial dumping – og det, om nødvendig, uten hjelp av de det egentlig gjelder. Dette skyldes først og fremst den blokaderetten man har i Danmark, og som foreningene flere steder er nokså flinke til å ta i bruk.

Blokaderetten skal, juridisk sett, egentlig ikke forstås bokstavelig. Det er f.eks. ikke lov å fysisk blokkere en arbeidsplass bare fordi arbeidskjøperen har nektet å underskrive tariffavtale. Om man gjør det, skal politiet i teorien kunne angripe og oppløse blokaden, og foreningenes «rett» er strengt fortolket bare en utvidelse av den grunnlovsfestede forsamlingsfriheten. I praksis er imidlertid mange blokader reelle, uten at politiet av den grunn bryter inn.

Dette henger sammen med at det på nåværende tidspunkt ikke er regjeringens politikk å undergrave det danske avtalesystemet – tvertimot, kunne man si. Danske myndigheter har som mål å videreføre den i Europa mye omtalte 'flexicurity'-modell, som baserer seg nettopp på det danske arbeidsmarkedets skikk og bruk. Modellen innebærer at det er lett å sparke folk, men også at det er gode betingelser for de som periodevis er arbeidsløse – et typisk trekk ved bl.a. bygg- og anleggsnæringen. Ettersom det er fagforeningene som distribuerer arbeidsløshetspengene, og som i stor grad er med å sikre fred og fordragelighet på arbeidsplassene, belønnes de med en relativt stor grad av beskyttelse selv fra borgerlig side.

At det er fagforeningene som fordeler den såkalte a-kasse, har tradisjonelt også innebåret en stor medlemsmasse i LO. Selv om det tidligere i år ble satt en stopper for de foreningsmonopolene som flere steder har eksistert – noen steder en rett foreningene har fått i bytte mot medlemmenes streikerett –

står mange fagforeninger stadig sterkt. Dette gjelder ikke minst i byggebransjen, hvor man også flere steder har lyktes i å kombinere dette med en vedvarende kampkultur. Sånn er man i stand til å på kort varsel gripe inn ovenfor bedrifter som nektet å underskrive avtaler, og gjennom blokader og andre aksjoner tvinge gjennom eksisterende lønns- og arbeidsvilkår. I det minste på papiret.

For det er et velkjent problem at tariffavtaler ikke nødvendigvis gjenspeiler realitetene. Et eksempel er den tyske storentreprenøren Lindner, som før de etablerte seg i Danmark tok seg bryet med å kontakte den københavnske tømrer- og snekkerforeninga. Senere avslørte to polske arbeidere som arbeidet for Lindner at selskapet systematisk omgikk avtalene, og at de jukset med lønnseddene. På byggeplasser i Hillerød og på Amager arbeidet folk på 60 kroner timen, selv om det sto oppført 152 på lønnseddelen – et gap som primært skyldtes en arbeidsuke på langt mer enn 37 timer. De polske arbeiderne skulle dessuten selv betale for kost, losji og hjemreise, tross avtale om det motsatte.

Slikt finnes det mange eksempler på, og det gjør at bruken av blokade mange ganger ikke er tilstrekkelig. Her har flere foreninger valgt å ta i bruk andre virkemidler, både av det legale og det semi-legale slaget. Et eksempel på førstnevnte er sympatiaksjoner, som er en utvidet bruk av blokaderetten. Det er blitt benyttet med suksess bl.a. på en byggeplass i Nyropsgade i København, hvor Byggefagenes Samvirke i mars i år vant en symbolsk viktig seier. Her hadde Malernes fagforening fått stanset arbeidet med både trapper, sprinklere og vvs, i tillegg til å lage mye oppstyr rundt byggeplassen, med blokadevakter og mye medieoppmerksomhet. Andre igjen har valgt å gå enda lenger, som f.eks. stillasarbeiderne. I tilfeller hvor de

har ment at stillaser utenom avtale har vært uforsvarlig satt opp, har man valgt å ta saken i egne hender. I stort antall har organiserte stillasarbeidere møtt opp og egenhendig pilt stillaset ned. Slikt er om kanskje ikke lov, så i alle fall rett.

Motparten man står ovenfor er da også ofte av det mer tvilsomme slaget. I vår ble en polsk arbeider innlagt på sykehus etter å ha blitt overfalt av arbeidskjøperen, det danske selskapet Trio Entreprise, sine håndlangere. På lengre sikt vil de danske fagforeningenes suksess være avhengig av hvorvidt de klarer å opprettholde og utvide det gode arbeidet som allerede skjer, som f.eks. gjennom flere aksjonsorienterte koordinerings-

og samarbeidsgrupper. Byggefagenes Samvirke har her spilt en stor rolle, også hva angår informasjonsspredning og opplysningsarbeid på nettet. LO har dessuten endelige begynt å bruke mer ressurser på den språklige biten av arbeidet, noe erfaringer fra Oslo har vist at er uhyre viktig. For i siste instans er det selvsagt kun én vei frem – og det er å få organisert så mange som mulig av våre nye kollegaer. Selv om mange skjønner sitt eget beste, vet vi jo fra organisasjonsarbeid også på «norske» byggeplasser at det ofte krever mye argumentasjon og diskusjon å få med folk på ideen – noe som selvsagt delvis henger sammen med at vi har problemer i eget reir. For den måten mange

av de danske foreningene fungerer på, for ikke å snakke om LO sentralt (bl.a. har de bejublet det nye servicedirektivet fra EU), gjør at vi aldri kan ta det som en selvfølge at folk blir organisert. Det kreves argumentasjon, utdanning og langsiktig organisasjonsarbeid. Og det også på polsk.

www.malerneshus.dk
<http://www.bygsam.dk>

Reber Schindler Heis AS er Norges ledende heisfirma med store leveranser av heisanlegg og rulletrapper. I tillegg til dette drives en utstrakt service- og reparasjonsvirksomhet over hele landet. Firmaet er 60 år og har levert mer enn 10.000 heiser disse årene. Hovedkontoret ligger i Vennesla utenfor Kristiansand. Vi er 300 ansatte fordelt på 30 steder.



**I Oslo søker vi etter
Heismontører med fagbrev**

Tilsetting snarest mulig.
Nærmere opplysninger om stillingene fåes ved henvendelse til
John Walderhaug, mob. 908 77 078
eller Trond Simonsen,
mob. 979 67 726

Skriftlig søknad sendes pr. post
eller e-post til:
harald.johnsen@no.schindler.com
innen 7. juli 2006.

Reber Schindler Heis AS
Postboks 126, 4702 Vennesla
Tlf. 38 15 11 00 – Fax 38 15 78 58
www.schindler.no

**I Oslo søker vi etter
Serviceleder**

Tilsetting snarest mulig.
Nærmere opplysninger om stillingen fåes ved henvendelse til
Arnfinn Breivik, mob. 951 91 586
eller Trond Simonsen,
mob. 979 67 726

Skriftlig søknad sendes pr. post
eller e-post til:
harald.johnsen@no.schindler.com
innen 14. juli 2006.

Restskatten – hva skjer?

Bjørn Tore Egeberg

De fleste ha visst det siden januar – noen fikk først vite det da selvangivelsen kom. 2006 blir det store restskattoppgjøret for heismontører. Årsaken er at medlemstilskuddet ble betalt inn til foreninga uten skattetrekk i hele 2005. Dette skjedde i god tro fra bedriftens side. Men god tro er ikke nok. For skattemyndighetene er medlemstilskuddet skattepliktig inntekt, og da må skatten betales.

Hvorfor restskatt

Vital har påstått at pensjonsordningen vi hadde hos dem var en kollektiv livrente i arbeidsforhold. Og dermed kunne skatten utsettes fram til vi begynte å få utbetalinger. Men Vital tok feil. Skattedirektoratet og Finansdepartementet har gjort det helt klart at bare bedriftens pensjonsordninger kan være skattefrie. Premien må betales av skattlagte penger dersom pensjonsordningen er i foreningens regi.

Bedriftene har betalt medlemstilskudd etter hvert enkelt medlems arbeidede timer. Dette er nå innrapportert til likningskontoret for hver enkelt. Og det utløser restskatt.

Hvor mye restskatt

Eller hvor mye medlemstilskudd? Med 1600 timer og 12,75 per time blir det kr. 20 400,- i påplussa inntekt. Noen har flere timer og noen har færre. Læringer og hjelpere har lavere timesats. Foreninga har fått lister fra alle de store bedriftene med det rette beløpet.

Vi har fått inn mange kuponger om skatt på medlemstilskudd. Der var det anledning for de som ville å føre opp innberettet beløp. Det har vært mange avvik. Vi har derfor undersøkt nærmere hva som står på lønnsoppgavene fra noen av bedriftene.

Hvor har pengene havna

Premien til ordningen i Vital har vært så høy at hele medlemstilskuddet har gått med. Så pengene er der, betalt inn som

premie for hvert enkelt medlem, og det har derfor vært umulig å få pengene ut igjen.

Vi har altså fått en vesentlig bedre og dyrere ordning enn vi har råd til, nå som det er slått fast at medlemstilskuddet er skattepliktig inntekt. Det betyr også at de fripolisene som kommer vil ha en høyere verdi enn det som hadde vært mulig hvis pengene hadde vært skatta først.

Vitals ansvar

Avtalen ble i sin tid tegnet med Gjensidige, som seinere solgte den delen av selskapet som drev med pensjon til Vital. Derfor kan vi med full rett hevde at Vital er ansvarlig for at medlemmene har fått en betydelig restskatt i 2005. Gjensidige hadde den gangen full kunnskap om de forhold som var avgjørende for at ordningen ikke lot seg etablere som en kollektiv livrente i skattemessig forstand. Derfor kunne ikke Gjensidige tilby HMF det produktet vi ønsket. En korrekt og fullstendig avklaring av de skattemessige forhold ville medført at Gjensidige hadde plikt til å fraråde inngåelse av avtalen.

Begge parter

HMFs pensjonsordning ble født i 2002. Det var en utrolig trang fødsel, i et tariffoppgjør der arbeidsgiverne hardnakket

nektet å gå med på å innføre tjenestepensjon. Etter forhandlinger og streik kom løsningen på bordet i mekling. Både arbeidsgiverne og HMF studerte anbefalingene og rapportene fra Gjensidige og deres konsulenter grundig, før de lot seg overbevise om å velge løsningen med skattefri utbetaling fra bedriftene til HMF av medlemstilskudd. Det er derfor helt feil å påstå at det er HMF som helt på egen hånd har dumma seg ut i denne saken. Det riktige er at pensjons- og skatteekspertene har lurt både HMF og arbeidsgiverne trill rundt.

Forskudd fra foreninga

Den dagen dette ble skrevet sendte foreninga et erstatningskrav til Vital. Kravet var høyt. Vi regner ikke med at saken har løst seg når dette nummeret av Heismontøren har kommet ut til medlemmene.

For at medlemmene ikke skal bli satt i knipe har foreningen vedtatt å utbetale et forskudd på erstatningsbeløpet. Forskuddet har blitt utbetalt til klubbene for at de skal betale videre til hvert medlem. Jeg håper at du har mottatt disse pengene når du leser dette.

Når erstatningen en vakker dag kommer fra Vital vil et årsmøte eller halvårsmøte gjøre opp pensjonsordningen endelig, og bestemme om resten av pengene, få eller mange, skal gå til Solidaritetsfondet eller til andre verdige formål.

Kone	Medlemstilskuddet er ført på kode 116A. Der er også Kones forsikring ført med ca kr. 3400,-. Resten er medlemstilskudd.
Melbye	Medlemstilskuddet er ført på egen lønnsoppgave, som lønn
Otis	Medlemstilskuddet er ført under lønn, og er derfor umulig å lese ut av lønnsoppgaven. Alle fikk lønnsslipp 31.12. der medlemstilskuddet var spesifisert
Reber	Medlemstilskuddet er ført på kode 116A. Der er også Rebers forsikring ført, for de fleste med ca kr. 9700,-. Resten er medlemstilskudd.
Stahl	Medlemstilskuddet er ført på egen lønnsoppgave, som lønn
Thyssen	Medlemstilskuddet er ført under lønn, og er derfor umulig å lese ut av lønnsoppgaven. Alle fikk lønnsslipp 31.12. der medlemstilskuddet var spesifisert

Nye Styret i HMF



Fra venstre, bak: Roar Strand, Vidar Holm, Rune Larsen, Dag Thoresen, Geir Løkke, Atle Johannessen, Tor Moen, Foran: Per Arne Salo, David Andersen, Tore Grov

Finansdepartementets Pressemelding

Endringer i pensjonssparing

Regjeringen foreslår å utvide næringsdrivendes adgang til å spare i innskuddspensjonsordning fra 2 til 4 prosent av inntekten. Regjeringen vil samtidig avvikle fradragsretten for nye premieinnbetalinger i individuell pensjonsavtale fra og med 12. mai 2006. Eksisterende IPA-poliser kan videreføres etter gjeldende regler, men uten nye fradragsberettigede innskudd. I tillegg vil Regjeringen avvikle skattefavoriseringen av individuelle og kollektive livrenteordninger med virkning fra og med inntektsåret 2007.

– Yrkesaktive vil nå ha adgang til skattefavorisert pensjonssparing enten gjennom arbeidsforhold eller gjennom næring. Dermed er det ikke lenger behov for å videreføre skattefavoriseringen av supplerende pensjonsspareordninger, sier finansminister Kristin Halvorsen.

I forbindelse med stortingsbehandlingen av lov om obligatorisk tjenstepensjon ble det bestemt at næringsdrivende skal få adgang til å spare til pensjon i en innskuddsbasert ordning. Stortinget tok utgangspunkt i et innskuddstak tilsva-

ende minimumskravet i obligatorisk tjenstepensjon på 2 pst. av beregnet personinntekt. I Revidert nasjonalbudsjett 2006 fremmes lovforslag som gir slik fradragsrett, og det foreslås samtidig å utvide adgangen for selvstendig næringsdrivende til å spare i slik ordning fra 2 til 4 prosent av beregnet personinntekt. Ved at næringsdrivende får adgang til skattefavorisert pensjonssparing på samme nivå som lønnstakere i tilsvarende ordning, gir forslaget økt skattemessig likebehandling av pensjonssparing for lønnstakere og næringsdrivende.

Ettersom lønnstakere og næringsdrivende nå er sikret adgang til skattefavorisert pensjonssparing gjennom tjenstepensjonsordningene, mener Regjeringen at det ikke er behov for å beholde skattefavoriseringen av supplerende pensjonsspareordninger. Slike ordninger blir dessuten i hovedsak benyttet av personer med høye inntekter og/eller formuer, og slår dermed fordelingsmessig skjevt ut. Skattefavoriseringen har

heller ingen markert effekt på samlet sparing, men påvirker først og fremst hvilke spareordninger som benyttes.

Regjeringen vil derfor avvikle skattefavoriseringen av nye innskudd i ordningen med individuelle pensjonsavtaler (IPA) med virkning fra og med 12. mai. Eksisterende IPA-poliser kan imidlertid videreføres etter gjeldende regler, men uten nye fradragsberettigede innskudd. Regjeringen vil i tillegg avvikle formuesskattefritaket i livrenteordningen og fritaket fra lønnsbeskatning av arbeidsgiverbetalte livrentepremier i de kollektive livrenteordningene med virkning fra skatteåret 2007. Nødvendige lovendringer om innstramminger i skattefavoriseringen av disse ordningene vil bli fremmet i budsjettet for 2007, der det samtidig vil vurderes om det er nødvendig å endre regelverket ytterligere. Forslagene er omtalt nærmere i St.meld. nr. 2 (2005–2006) Revidert nasjonalbudsjett og i Ot.prp. nr. 77 (2005–2006).

Heismontørfaget

Kompetanseplattform for fagarbeider

Daglig arbeid

Heismontøren monterer, moderniserer, reparerer, tester og vedlikeholder heisanlegg.

Sentrale arbeidsoppgaver i heismontørfaget:

- Planlegging av egne arbeider, også med hensyn til helse, miljø og sikkerhet for fagarbeideren selv og kolleger
- Montering av heiser i nye eller eksisterende bygg, alt fra mekaniske konstruksjoner, motorer og hydraulikk til elektriske tilførsler og elektrotekniske styresystemer
- Montering og testing av sikkerhetskomponenter
- Tilpassing og montering av nytt utstyr på eksisterende anlegg
- Feilsøking og reparasjon
- Forebyggende vedlikehold
- Kontroll og testing av sikkerhetsfunksjoner på anlegg i henhold til sikkerhetskrav i regelverk og funksjonskrav for bruk

I tillegg må heismontøren

- kunne forstå tegninger, skjema og dokumentasjon
- ha kunnskap om elektriske anlegg og integrering av slike anlegg i mekaniske sikkerhetsanordninger
- kunne velge og håndtere materialer, hjelpestoffer og verktøy
- kunne bruke måleinstrumenter og elektroniske hjelpemidler

Arbeidsoppgavene krever at heismontøren må ha kunnskap om mekanikk, hydraulikk, elektriske anlegg og analoge og prosessorbaserte styresystemer. Han eller hun må kunne arbeide selvstendig og systematisk med problemløsninger ut fra produktinformasjon og et omfattende nasjonalt og internasjonalt regelverk. Kundebehandling inngår i det daglige arbeidet.

Fagets utvikling og plass i samfunnet

En heismontør arbeider på byggeplasser eller i kontorbygg, boligblokker og industri. Arbeid om bord i båter og off-shore forekommer også. Både nasjonalt og internasjonalt blir samfunnet mer sentralisert, og behovet for å bygge i høyden vokser. Bevegelseshemmede skal ha likeverdig tilgang med andre i bygninger. Antall heiser øker i takt med denne utviklingen og vil derfor bli et viktig transportmiddel for de fleste.

Heismontøren må kunne forholde seg til produkter og arbeidsmetoder fra både nasjonale og internasjonale leverandører, og til et globalt marked. Han eller hun må arbeide med produkter som er mange titalls år gamle, samtidig som det stadig lanseres nye produkter. Faget er basert på et omfattende regelverk med grunnlag i EU-direktiver, mens den største andelen eldre anlegg er bygd etter forskjellige nasjonale regelverk. Likeledes spenner faget over utallige forskjellige produkter og løsninger. Rask, kvalitetsmessig og sikkerhetsfokustert arbeid er av stor betydning for både kunder og brukerne av heisanlegg.

Faget er i kontinuerlig utvikling, og heismontøren må derfor delta i en livslang læringsprosess hvor digitale hjelpemidler får en stadig bredere plass. Samtidig er det nødvendig å forholde seg til andres opparbeidede erfaring og kunne formidle den videre.

Likheter med og forskjeller fra andre fag

Elementer i heismontørfaget er beslektet med både mekaniske fag og elektrofagene. Faget er mest beslektet med elektrofagene og automasjonsfagene.

Det som skiller heismontørfaget fra andre sammenlignbare fag, er først og fremst kunnskap og forståelse av heis-

systemets mekaniske og elektriske eller elektroniske komponenter, noe som er av avgjørende betydning for sikkerheten i anlegget.

Fagbetegnelse: Heismontørfaget

Yrkesbetegnelse: Heismontør

Kompetanseplattform for fagarbeider er grunnlaget for den nye læreplanen, som skal være ferdig til høsten. (red. anm.)

Ferske heismontører

Øystein Holmberget, Reber,
Oslo, april

Steffen Yttervik, Melbye
Oslo, april

Per Erik Sagstad, HK-Service
Bergen, mars

Stian Pedersen, Kone
Oslo, april

Anders Hjelle, Kone
Oslo, mars

Odd Jacobsen, Thyssen
Oslo, november 2005

*Gratulerer,
og velkommen som
stolte fagfolk i et
spennende
og variert yrke!*

Lærlinger – problemer eller utfordringer

Geir Håvi

OPPHEI

Sommeren 2006 skal det ansettes 24 nye lærlinger. Det er viktig at alle som har med opplæringen å gjøre følger opp de nye lærlingene. I 2005 begynte det 16 nye lærlinger.

Selv om det er mye å gjøre i alle bedrifter må lærlingene ikke bli glemt i den daglige jobben.

Det er heismontøren som har den daglige kontakten med lærlingen. Det er viktig å forklare og vise hva som skal gjøres. Bruk noen minutter å forklare hvordan jobben skal gjøres hver dag. Utover i læretida kan lærlingene bli mer aktivt med i planleggingen. La lærlingen få lov til å prøve seg så mye som mulig. I etterkant kan dere sammen ta en oppsummering om hvordan oppgaven ble løst. Gi positive tilbakemeldinger – og hva som eventuelt kunne blitt gjort annerledes. En god dialog er viktig, «Husk, det dummeste spørsmålet er ennå ikke stilt, men det er gitt en masse dumme svar.» Nedenfor kommer det en kort oversikt hvilke roller vi har i opplæringen. Husk det er den daglige kontakten som er den viktigste. Lykke til med opplæringen!

Roller og arbeidsoppgaver i opplæringen OPPHEI

- Opplæringsleder (adm. og faglig ansvarlig)
- Instruktører i teoriundervisning

BEDRIFT

- Opplæringsansvarlig (en person fra hver medlemsbedrift som er ansvarlig for hele landet)
- Faglig leder (avdelingsleder, arbeidsleder)
- Tilsynsvalgt (valgt/utpekt av klubben)
- Instruktør (heismontør som utfører opplæring)

Opplæringsansvarlig

- OPPHEI har lærlinger i hele landet, fordelt på 9 bedrifter, hvor de fleste har mange avdelinger.

- Vi har derfor en opplæringsansvarlig for hver bedrift som informerer og koordinerer avdelingsleder/arbeidsledere i sin bedrift.

Avdelingsleder/arbeidsleder

- Formelle krav: Fagbrev i heismontørfaget

Har ansvar for:

- Tilfredsstillende opplæringsforhold i bedriften (avdelingen)
- At opplæringen er planlagt
- At læreplanen blir fulgt
- Gjennomføring og dokumentasjon av halvårslige læringsamtaler

Tilsynsvalgt/ tillitsvalgt

- Sammen med avdelingsleder/arbeidsleder føre tilsyn med at læreplanen følges
- Føre tilsyn med at lærlingene får den teoriopplæring de har krav på
- Tilsynsrepresentanten bør være en voksen, ansvarsbevisst og omgjengelig person.
- Vedkommende må også være interessert i ungdom og utdanning, lærefaget og lærlingordninga.
- Være tilgjengelig for lærlingen
- Bli kjent med slik at de naturlig henvender seg hvis de har ting de trenger hjelp
- Ta imot lærlingen første dag på jobb sammen med bedriften, dra ut sammen med lærlingen for å ta ut arbeidstøy og utstyr

Vurdering/læringsamtaler

- I tillegg til uformell tilbakemelding om arbeidsoppgaver, skal lærlingen hvert halvår få en skriftlig vurdering med karakter. Dette får de i en læringsamtale som arbeidsleder gjennomfører.
- Snakk med lærlingen og arbeidsleder på forhånd for å vurdere om du skal være med på denne samtalen
- Tilsynsrepresentantens navn skal påføres lærekontrakten. Ved endring må OPPHEI få beskjed om dette.

Heismontør må kunne

- Instruere, vise hvordan og fortelle om utføring av sørvis, montasje og vedlikehold.
- Veilede, la lærlingen prøve selv mens du følger med og eventuelt korrigerer underveis
- Følge opp med spørsmål, små oppgaver for å bevisstgjøre lærlingene
- Gi lærlingen tilbakemeldinger
- Gi positive tilbakemelding og klargjøre forbedringspotensial
- Lærlingen må lære arbeidsteknikker og forskjellige måter å gjøre ting på

Tips:

Lærlingen bør være med på «hele jobben»

- Planlegging, uttak av utstyr/verktøy og rekkefølge på arbeidsoppgaven
- Gjennomføring
- Dokumentasjon, anleggsskjemaer/tegninger tilbakemeldinger, logg og timesedler.
- Feilsøking – Ikke nok bare å være med, men må delta og finne feilen sjøl. Tid til å lære bedriftens skjemaer/rutiner på denne type jobb.
- Større vedlikeholdsjobber som wire-skift og pakningsskift
- Hydraulikkjobber
- Være med på forskjellige heistyper
- En heismontør skal til enhver tid ha ansvaret for lærlingen. Lærlingen skal ikke være håndlanger!
- Lærlingen skal føre loggbok hver uke. Montør følger opp dette
- Gi lærlingen tilbakemelding
- Lærlingen skal være med på hele anlegg ikke bli sendt bort når igangkjøring, sluttkontroll og heiskontroll skal gjennomføres.
- Er en lærling flink til å utføre en spesiell arbeidsoppgave, er det lettvint å sette ham/henne til å gjøre nettopp dette igjen. Men lærlingene trenger arbeidsoppgaver fra hele læreplanen.



OPPHEI

Opplæringskontor
for heisfaget _____

Stiftelsen OPPHEI er et landsdek-
kende opplæringskontor for heis-
faget som ble opprettet i 1998.

OPPHEI gjennomfører teoriunder-
visning etter læreplanen for VKII/
bedrift – heismontørfaget,
og følger opp at lærlingene arbeid-
er etter samme plan i bedrift.

Det er opplæringsloven som regu-
lerer selve læreforholdet.

Opplæringskontor:

Flere bedrifter kan gå sammen om
å samordne inntak og opplæring av
lærlinger. Et opplæringskontor er
godkjent som lærebedrift.

Medlemsbedrifter

- HK-service A/S i Bergen.
- KONE A/S. Hovedkontor i Oslo
- Melbye Heisservice A/S ligger i Oslo.
- Reber Schindler Heis A/S. Hovedkontoret ligger i Vennesla.
- Schindler Stahl Heiser A/S. Hovedkontoret ligger i Bergen.
- Thyssen Elevator A/S. Hovedkontor Oslo
- UNI Heis A/S har kontor i Oslo.
- OTIS. A/S. Hovedkontor i Oslo
- Heis Tek – Oslo
- Heismontørenes Fagforening er også medlem i opplæringskontoret

Hvem har ansvaret for opp- læringen:

OPPHEI:

Juridisk ansvar for at lærlingen får
opplæring i samsvar med læreplanen
for heisfaget

- Tegner kontrakt med lærlinger
- Har det faglige ansvaret
- Ansvar for 10 uker teoriundervisning
- Plasserer lærlingen i en eller flere medlemsbedrifter

- Kan omplassere lærlinger til andre medlemsbedrifter
- Sørger for administrasjon og faglig oppfølging av lærlingene
- Sørger for at bedriftene gjennomfører lærlingesamtaler og opplæring i samsvar med læreplanen
- Mottar opplæringstilskudd for sine lærlinger
- Melder opp lærlingen til fagprøve etter en faglig vurdering sammen med medlemsbedriften

Bedrift:

Har arbeidsgiveransvar

- Oppfylle alle krav som arbeidsmiljøloven stiller
- Lønn og andre krav etter overenskomsten mellom EL&IT/HMF og NELFO/HLF
- Medlemsbedriftene velger lærlinger etter avtale med Opphei
- Har faglig leder som har ansvaret for lærlingene
- Har tillitsvalgte/faddere som følger med på opplæringen
- Lager en plan for læretida
- Tilrettelegging av praksis
- Melde lengre sykefravær til OPPHEI

Fagopplæringsetaten i kommune/ fylke:

Det er fagopplæringskontoret som har ansvaret for å se til at opplæringen følger reglene i gjeldende lover, forskrifter og læreplaner.

- Godkjenning av lærebedrifter
- Formidling av lærlinger fra videregående skole
- Godkjenne lærekontrakter
- Samarbeid skole /arbeidsliv
- Tilsyn – kontroll av lærebedrifter
- Utbetale tilskudd
- Administrasjon av fag-/svenneprøver
- Fagbrevutdeling i Rådhuset

Økonomi

Lærlinger med skolerett får utbetalt 85.450 i tilskudd. Andre lærlinger får 24.409

Videre betaler medlemsbedriftene tilskudd til driften av Opphei.

Hvordan bli heismontør

Ordinær lærekontrakt

Læretiden for heismontør er totalt 4,5 år.

- 1 år GK-elektro
- 1 år VK1-elektro
- 2,5 år praksis i sjakta, inkludert teori fra læreplanen

Praksiskandidat(4.5 år + 25%)

En praksiskandidat er en som ikke har tegnet lærekontrakt. Han mangler kanskje GK- / VK1-elektro. Jobber som hjelper og ønsker å gå opp til fagprøven.

Han slipper å gå to år på skole (GK/ VK1), men må avlegge tverrfaglig eksamen som tilsvarer studieretningsfagene på skolen

Overgang fra elektriker til heis- montør

- Uten lærekontrakt:
Ca. 3 år praksis før man kan melde seg opp til fagprøven i heisfaget
- Hvis man tegner lærekontrakt:
Ca. 2 år praksis

I infoen fra fylkene står det bl.a. Vi ber bedriftene kontrollere at søkerne har riktig grunnkurs og VK1 kurs. Dere bør vurdere søkerens skolebakgrunn, innhente original dokumentasjon, sjekke om søkeren har utdanningsrett og ev. ta forbehold om bestått eksamen ved tilsagn om læreplass.

Framtidig struktur i følge kunnskapsløftet

- Nye kompetanseplattformer
- Nye sammenhengende læreplaner, med mål for opplæringen, ikke metoder
- Alternative prøveformer – mappevurdering

Kompetanseplattformene

- Det lages kompetanseplattformer for alle yrker / fag
- Kompetanseplattformene er et måldokument for utarbeiding av læreplaner

- De beskriver de faglige oppgavene som kan løse etter fullført utdanning
- De vil også være grunnlaget for det svært viktige arbeidet med internasjonalisering av våre utdanninger
- Beskrivelsen gir grunnlaget for utvikling av fagprøver
- Kan brukes av virksomhetene i deres kompetansepolitikk
- Ved hjelp av kompetanseplattformene kartlegges fellesområder i fagene og kan gi grunnlag for sammenstilling av fag

Arbeid med nye læreplaner skal startes denne våren. Skal være ferdig i april 2007. Utgangspunktet for læreplanarbeidet er kompetanseplattform for heismontørfaget. Det som før het grunnkurs, VK1 og VK 2 heter nå VG1, VG2 og VG3.

Skisse under er siste utkast fra utdanningsdirektoratet.

Gjelder alle elektrofagene VG1, VG2 og VG3. Kan bli endringer.

	Automatisering	Automasjonsfaget
		Kuldemontørfaget
		Tavlemontørfaget
		Fjernstyrte undervannsoperasjoner
	Energi	Elektrikerfaget
		Energimontørfaget
		Energioperatørfaget
		El. motor- transf.reparatørfaget
		Elektroreparatørfaget
		Heismontørfaget
		Signalmonter
		Togelektrikerfaget
Elektrow		
	Data elektronikk	Serviceelektronikfaget
		Telekommunikasjonsmontørfaget
		Romteknologifaget
	Fly	Flyinteriør- og utstyrmekaniker
		Flykomponentavionikk
		Flykomponentmekaniker
		Flymotormekaniker
		Flysystemavioniker
		Flysystemmekaniker

Etter styremøtet og generalforsamling i OPPHEI 26/4 ble det besluttet å ta inn lærlinger som tilsvarer to klasser i 2006

Disse fordeles slik :

Schindler	5
Otis	5
Kone	4
Thyssen	3
Stahl	2
HK-service	2
Heis Tek Oslo	1
Melbye	1

www.skolenettet.no/fagopplaring
www.udir.no

Kontroll ved endring og reparasjon av heis

Tor Sundby

Ingen liker å bli kontrollert, enten det gjelder matsikkerhet, trafiksikkerhet eller om det gjelder sikkerhet på heiser. Nå tror jeg de fleste forstår hvor viktig kontroll er, og HMF har som en prioritert oppgave å sikre en uavhengig kontrollvirksomhet; og vi har sagt et klart nei til konkurranseutsetting av kontrollvirksomhet.

For å holde oss til heis; så er det Heisdirektivet som ivaretar det sikkerhetsmessige ved nye heiser som settes i drift første gang, mens Plan og bygningsloven (med gjeldende forskrifter) ivaretar de sikkerhetsmessige forhold ved endring og reparasjoner av eldre løfteinnretninger. Men kontroll koster penger, og så lenge som det ikke er krav til kontroll ved en del endring og reparasjoner, vegrer nok bedrifter seg for å bruke heiskontrollen ut i fra egen vurdering. Kanskje lever de i uvitenhet om at all søknadspliktig arbeid også skal kontrolleres av heiskontrollen, eller kanskje tar de en «fransk en», og håper at det ikke blir oppdaget. Det er et faktum at vi i den senere tid har

sett at flere og flere heisinstallatører unnlater å bruke heiskontrollen ved ombygninger og reparasjon av heis.

Denne ulike praksisen er ikke bare konkurransevidende, men kan også være en sikkerhetsrisiko fordi vi har sett eksempler på dårlig utført arbeid. En del av bedriftenes egenkontroll har også vært slett, eller må ha vært fraværende.

Jeg vil minne om at Plan og Bygningslovens § 106a sier klart at utførelse og drift skal være så betryggende at bruken av anlegget ikke kan medføre personskafe, søknadspliktig eller ikke.

Billige og «lure» løsninger for å prise tilbudet til kunden lavest mulig er ikke alltid det beste tilbudet for kunden og brukerne, og kan få alvorlige konsekvenser om det skjer en ulykke.

Nå skal en heisinstallatør ha god kjennskap til regelverket, og på den måten ha kjennskap til hva som er søknadspliktig eller ikke. Har ikke

installatøren disse kunnskapene, har en heller ikke oppfylt kravene til godkjenning for ansvarsretten!

Et greit redskap til bruk for både installatør og usikre montører er temaveiledning HO-3/2002. Dette er riktig nok kun en veiledning, men gir en del retningslinjer og eksempler på tiltak som tilfredsstiller dagens sikkerhetsnormer ved modernisering og ombygging av heis og rulletrapp. HO meldingen (pluss mye annet) kan en finne på BE sin hjemmeside www.be.no

Samtidig skal en være klar over at heis også reguleres av annet regelverk enn Plan og bygningsloven, deriblant Forskrifter til lov om tilsyn med elektriske anlegg.

En skal også være klar over at tiltak som beskrevet som ikke søknadspliktig i tabellen er i seg selv ikke søknadspliktig, men kan føre til krav om konsekvenstiltak på andre deler av installasjonen slik at hele tiltaket blir søknadspliktig allikevel.

Søknadspliktig	Refnr. i tab 2/3	Endrings- og reparasjonsarbeider	Beskrivelse
Ja	1	Endring av hastighet	Gjelder hastighetsøkning med mer enn 15%. Vær oppmerksom på at krav til begrensning av hastighet med hensyn til type av fangapperat, mangel på stoldør og lignende kan gjelde uansett hastighetsøkningens størrelse
Ja	2	Endring av løftekapasitet	Økning av nyttelast med mer enn 25% eller 75 kg
Ja	3	Endring av løftehøyde	Gjelder nedring som innebærer flere etasjeplan. Anm.: -reduisering av løftehøyden behandles ikke her. Ved minsking av løftehøyden kan lignende tiltak som angis være aktuelle
Nei	4	Utskifting eller fornyelse av elektrisk styresystem	Endring av manøversystem, enkel trykknapp til kollektiv ned f.eks. etter endring av drivsystem, en-hastighet til to-hastighet, f.eks. innbærer at vesentlige deler eller appratskapet må byttes
Ja	5	Endring i etasjedører	Endring til en annen type dør, f.eks. til skyve/teleskopdør
Ja	6	Fornyelse av stol	Utskifting av stol og bæreramme eller større ombygging av stolen som medfører endring av stolens masse med mer enn 10%.
Nei	7	Endring/utsifting av heis-maskin	Utskifting av maskin eller skrivearrangement, utskifting av tau eller kjeder, pumper og motorer.
Ja	8	Skifting av etasjedørlås	Gjelder også utskifting til annen type eller komplettering av forrigling og drovervking.
Nei	9	Skifting av hastighetsbegranser	Gjelder også hvis det skiftes til en annen type og/eller med annen karakteristikk.
Nei	10	Skifting eller installering av dørmaskineri	Gjelder utskifting til annen type av dørmaskineri eller innsetting av dørmaskineri for alle etasjedørene.
Ja	11	Endring eller installering av stoldør	Utskifting av eksisterende grind med soldør, manuell eller maskindrevet.

Terrorkrig stjeler bistand

Yohan Shanmugaratnam

Verdens rikeste nasjoner velger «krig mot terror» foran krig mot fattigdom. Verdens fattigste er taperne.

USA leder an i en trend der rike giverland i økende grad gir militær støtte som bistand til land som anses for å være strategiske i «krigen mot terror». Resultatet er at allerede begrensede bistandsmidler etter 11. september 2001 brukes av giverland til å sikre egne sikkerhetsinteresser framfor behovene til de fattige i mottakerlandene.

Dette er noen av konklusjonene i årets rapport fra Reality of Aid-nettverket, som er en alternativ rapport til OECDs egen rapport om bistand. Rapporten hadde internasjonal lansering i går, inkludert i Oslo.

– Hvis støtte til militære formål skal kunne regnes som bistand, åpner man døren enda videre for giverland som ønsker å kanalisere begrensede bistandsressurser vekk fra kampen mot fattigdom. Bistand må aldri brukes for militære hensikter, sier Tony Tujan, leder for Reality of Aid-nettverket.

Afghanistan og Irak

Av giverlandenes totale bistandsøkning på 27 milliarder dollar mellom 2000 og 2004 er 10 milliarder rettet utelukkende til Irak og Afghanistan. En tredel av USA og Storbritannias bistandsøkning på 22 milliarder dollar siden 2001 har gått til Afghanistan og Irak. I tillegg har giverlandene blitt enige om å slette opp til 80 prosent av Iraks gjeld på totalt 40 milliarder dollar.

For USA sluker Irak-krigen alene 76 ganger USAs totale helserelaterte bistand, 196 ganger landets bistand til utdanning og 480 ganger summen USA gir innenfor vannforsyning og sanitære forhold.

«Viktig instrument»

USA betrakter åpent utviklingshjelp som et strategisk virkemiddel for å sikre egne sikkerhetsinteresser i «krigen mot terror». Dette ble tydeliggjort nylig da USAs utviklingsorgan USAID ble en integrert del av utenriksdepartementet.

– Bistand er et mektig instrument som kan påvirke land til å holde seg alliert med amerikansk utenrikspolitikk, har administratoren Andrew Natsios i USAID uttalt.

I 2005 investerte USAID 887,5 millioner dollar – 7,2 prosent av budsjettet – i «antiterrorisme». Dette er en sjudobling sammenlignet med 2004. Reality of Aid mener den nye trenden har medført en «global anstrengelse» for å «styrke undertrykkende sikkerhetsstyrker i land som Filippinene og Indonesia», med «dyptpløyende konsekvenser for fattige og marginaliserte folks rettigheter».

Strategiske allierte

USAs totale militære støtte til allierte i Asia økte med 1614 prosent mellom 2000 og 2003, i hovedsak til land som Pakistan, Indonesia og Filippinene. Bare Filippinene fikk 154 millioner dollar i støtte i denne perioden. Blant 47 lavinntektsland som fikk støtte fra USA innenfor militær og politi, fikk USAs hovedallierte i «krigen mot terror» 90 prosent av støtten.

Videre viser det seg at tilnærmet hele økningen i USAs militære, økonomiske og utviklingsrelaterte støtte mellom 2002 og 2004, rundt 20 milliarder dollar, gikk til strategisk viktige land i Midtøsten, Israel, Egypt, Irak og Tyrkia, Afghanistan og landets nærmeste naboer. Denne støtten tilsvarer omtrent USAs støtte til resten av verden samlet.

Australia følger USA

I tillegg til USA har Reality of Aid merket seg Australia, som blant annet betrakter sine antiterrorinitiativ i land som Indonesia og Filippinene som bistand. Det samme gjelder et sikkerhetsfond for Stillehavsoyene, samt militære operasjoner på Salomonøyene og støtte til politioperasjoner på Papua Ny-Guinea.

Samtidig har medlemmer av EU-parlamentet trukket EU-kommisjonen for retten, fordi de mener antiterrorprosjekter på Filippinene og Pakistan faller langt utenfor kommisjonens kriterier for hva som er bistand og ikke.

Andre land som Nederland og Canada går inn for å utvide offisielle bistandskriterier, slik at støtte til sikkerhets- og militærtiltak også skal anses som bistand.

Undergraver FN-mål

Reality of Aid-nettverket mener at «enorme ressurser» som er nødvendige for å bekjempe fattigdom i verden har blitt «kapret» av behovet for «tilnærmet ubegrensede mengder menneskelige, økonomiske og militære ressurser» for å hindre ytterligere terrorangrep på de rike landene. Dette skjer på bekostning av de fattige i verden, mener nettverket.

«'Krigen mot terror' har blitt brukt for å rettferdiggjøre praksis som undergraver oppnåelsen av utviklingsmålene og som står i motsetning til internasjonale menneskerettsforpliktelser», heter det i rapporten, som advarer mot at bistanden «avledes» til å takle de rike landenes sikkerhetsinteresser.

(Artikkelen har stått i Klassekampen)

OTP-Tjenestepensjon

Roar Enerly

De foreståtte forsøk på å reparere ordningen med Vital er nå endelig avsluttet, HLF bidro ikke noe særlig til å begrense skadene som Vital påførte ordningen de valgte å innberette hele 2005 noe som er helt unormalt ved lukking av slike ordninger, forsikringsbransjen frarådet også dette fordi dette muligens trigger skattlegging av ordningen i sin helhet tilbake til 2002, takk for hjelpen. Krav kommer i posten.

Arbeidsgiverne påstod at innholdet i avtalen var ukjent for HLF, dette sto gjengitt i sin helhet i Heismontøren nr 1 mars 2003, muligens hukommelsestap. Bransjen kunne her meget enkelt ha videreført / forbedret en pensjonsforsikring / bransjeordning med stor S, 60 mill. fordelt på fripolis-er er ikke noe særlig å rope hurra for. Arbeidsgiverne lyver når de sier de ønsker at medlemmer av HMF skal ha gode pensjoner noe ledelsen i Stahl viser ved å endre en ytelsesordning til en mye dårligere innskuddsordning, så her er det bare å slipe kniven og lade med dynamitt.

Forhandlinger med Vital pågår i disse dager og vil bli referert i neste nr. av heismontøren. Lokale forhandlinger er nå påbegynt i de fleste bedrifter og obligatorisk tjenstepensjon skal innføres iht. innhold i de sentrale forhandling-er. De tillitsvalgte bør merke seg at det kan kreves høyere nivå på uførepensjon enn 66 %, karenstid kan unngås når man går fra en etablert ordning til en ny og at fripoliser kan flyttes samlet eller enkeltvis. Arbeidsgivers mekler kan bidra til å få dette til.

Forhandlinger lokalt vil vise om arbeidsgiverne ønsker å bidra til gode samarbeidsforhold i fremtiden noe, de har nøkkelen til.



Fred Dahlberg, 1952-2006

Minneord om Fred Dahlberg

En heismontørkollega og kamerat har brått gått fra oss bare 54 år gammel.

Det var med tristhet vi mottok meldingen om at Fred Dahlberg hadde sovnet inn på ferja på vei til England den 1. juni.

Fred startet sin karriere i Reber Schindler, deretter i Ameco heis og til slutt som servicemontør i KONEs avdeling i Romerike.

Han var en god kollega og var alltid hjelpsom, både på jobb og privat.

Fred hadde de siste åra tatt opp sin lidenskap for motorsykler og var på tur til England med ny sykkel og «gjengen». Men helsa og hjertet holdt ikke!

Fred hadde mottatt en del signaler fra kroppen den seneste tida, men - sta som alltid - motorsykkelturene kunne ikke vente.

Våre varmeste tanker går til barna Linda og Stian, samt barnebarna.

Du vil bli savnet og alltid husket blant kollegaene i KONE.

Vi lyser fred over ditt minne.

Montørklubben KONE



fra SJAKTA:

Navn: Steven Hollow
Alder: 43
Bosted: Vinterbro
(utenfor Oslo)
Klubb: Stahl, Oslo
Stilling: Heismontør
Verv: Verneombud

Tekst: Tor Erik Lundberg

Du er opprinnelig fra New Zealand. Hvor lenge har du bodd i Norge?

Jeg har bodd i Norge i 12 år.

Hvorfor Norge?

Kjæresten min var norsk. Vi traff hverandre på Korfu en sommer for 15 år siden. Jeg var da på en rundreise i Europa.

Hva jobbet du med i New Zealand?

Jeg har fagbrev som maskinist. Jeg jobbet for Kone i New Zealand, i tillegg har jeg jobbet for Kone i Australia, England og Finland.

Hvordan var det for deg å komme inn i det norske arbeidsmarkedet?

Det var vanskelig. Det var høy arbeidsløshet den gangen, men byggebransjen var på vei opp. Da jeg ikke fikk jobb, startet jeg opp eget mekanisk verksted. Jeg leide et lokalt nede ved Akerselven i Oslo. Jeg påtok meg oppdrag for flere heis-

firmaer, deriblant Stahl. Etter ca et år fikk jeg tilbud om jobb som hjelper på Stahl i Oslo.

Hva skiller en heismontør fra Norge og en heismontør fra New Zealand?

Den norske utdanningen og fagbrevet, det er noe av det beste du kan få innen heis sammenlignet med andre land. I andre land har de enten utdanning innen mekanikk eller elektro. De har også egne «tuners» som kjører i gang heisene. Slik var det i hvert fall den gangen... I Norge gjør man alt arbeidet selv, enten om det er modernisering, nyanlegg, service eller reparasjon. Fagforeningen er også veldig sterk her, og det er bra. Dessuten synes jeg kurssenteret er bra å ha for å kunne henge med på alt som skjer.

Hvordan var det for deg å ta fagbrev som heismontør i Norge?

Jeg måtte jobbe mye, men det gikk greit. Jeg tok elektro v.k. 1 og 2 som brevkurs

som jeg betalte selv. Ellers fikk jeg god hjelp og støtte fra kollegaer. Jeg var veldig stolt da jeg fikk fagbrevet. Jeg kjenner ikke til andre utlendinger som har tatt den norske heismontørprøven.

Fikk du hjelp til norskkurs?

Jeg har tatt et norskkurs, på eget initiativ, som gikk over to år. Jeg avla «Bergen universitets språkprøve» som er den samme prøven som utlendinger som skal jobbe i staten må avlegge. Men mest norsk har jeg lært av kollegaer som nektet å prate engelsk med meg. De var tålmodige med meg og sa at jeg måtte lære norsk.

Hvordan er den kulturelle forskjellen på Norge og New Zealand?

Den er ganske lik som på New Zealand, den største forskjellen er språket. Jeg trives godt her, og har hele tiden hatt lyst til å bo i Norge.

Jobber du med montasje eller service?

Jeg går for det mest på stopp og reparasjon, noe service.

Hva bruker du fritiden til?

Amerikansk bil og motorsykkel er min hobby. Jeg har tre biler og en 1947 modell Harley Davidson. Ellers så bruker jeg fritiden sammen med kona og mine to døtre på 8 og 11 år.

Hva skal du gjøre i sommerferien?

Jeg skal male huset. Vi var to uker i syden ved påske tider, og i november reiser jeg hjem til New Zealand på en tre ukers ferie.

Hvor mange heiser?

En luksuriøs kontorbygging i en ny bydel har åtte etasjer og et visst antall heiser. Hver av de ultrasnake heisene går fra nederste til øverste etasje, men for å komme opp og ned i en fart stanser hver heis bare på tre av de mellomliggende etasjene, idet den hopper over de tre andre. Takket være koordineringen av heisenes etasjestans kan man likevel komme fra en hvilken som helst etasje til hver av de andre uten å måtte skifte heis underveis. Hvor mange heiser er det nødt til å være i huset?

Løsning:
Det er nødt til å være seks heiser i bygningen hvis man skal kunne komme fra en hvilken som helst etasje til en hvilken som helst annen etasje uten å være nødt til å skifte til en annen heis.

Fødselspermisjon

Redaksjonen

Er du en av de heldige som har blitt eller skal bli forelder?

Her tar vi for oss noen av dine rettigheter i forbindelse med fødsel/adopsjon.

Når barnet blir født har far rett på 2 uker permisjon for å bistå mor. Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til permisjon utøves av en annen som bistår moren. Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til to ukers permisjon i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Denne permisjonen er ulønnet hvis ikke annet er avtalt med arbeidsgiver.

Stønadsperioden for fødselspermisjon er på 43 uker med full lønn eller 53 uker med 80 % av full lønn. Fødselspenger beregnes på samme måte som sykepenger, og utbetales av trygdekontoet. Det gis ikke stønad for den delen av inntekten som overstiger seks ganger folketrygdens grunnbeløp. Dersom du velger å arbeide helt eller delvis under permisjonen, skal fødselspengene reduseres tilsvarende. Det er ikke unormalt at arbeidsgiver betaler ut fødselspengene i perioden, og at de får refundert beløpet fra trygdekontoet. Noen arbeidstagere har også avtale på at arbeidsgiver betaler ut mellomlegget mellom folketrygdens seks G. og full lønn, slik at du under permisjonen får full lønn.

Du må likevel sette frem riktig krav om fødselspenger ved å fylle ut skjema «krav om fødselspenger, adopsjonspenger eller engangsstønad». Arbeidsgiver gir opplysninger om inntekten din ved å fylle ut blankett «Inntekts- og skatteopplysninger for arbeidstakere».

Fødselspenger kan gis dersom du har vært yrkesaktiv med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de ti siste månedene før stønadsperioden tar til. Inntekten må på årsbasis utgjøre minst halvparten av folketrygdens grunnbeløp. Likestilt med arbeid er perioder du har mottatt sykepenger, fødselspenger, svangerskapspenger, adopsjonspenger og dagpenger under arbeidsløshet. Også andre forhold kan likestilles med yrkesaktivitet, f.eks. lønn fra arbeidsgiver under utdanning, ventelønn, avtjening av militær- eller siviltjeneste. Perioder du har mottatt rehabiliterings- eller atferdsfremmendepenger likestilles imidlertid ikke med arbeid. Det er et vilkår for rett til fødselspenger at du har omsorgen for barnet og ikke er i arbeid.

Mors uker starter senest tre uker før fødsel (termindato). Dersom hun ikke tar ut, eller dersom fødselen skjer i denne treukersperioden, blir stønadsperioden tilsvarende forkortet. Disse tre ukene kan ikke overføres til etter fødselen. Hun kan også velge å ta ut fødselspenger i opptil 12 uker før fødsel (termindato). I så fall blir stønadsperioden etter fødsel

tilsvarende kortere. De seks første ukene etter fødselen er også forbeholdt mor. Dersom mor er alene om omsorgen for barnet, kan hele stønadsperioden utbetales til mor.

Fars andel. Når begge foreldrene har opptjent rett til fødselspenger og moren har arbeidet i minst halv stilling før fødselen, er fem uker av stønadsperioden forbeholdt faren. Fedrekvoten kan tas ut sammenhengende eller deles opp etter nærmere regler. Dersom du ikke har rett til fedrekvoten, utbetales fødselspenger for heleperioden til mor.

Far kan ta ut en større del av permisjonen dersom han overtar omsorgen fordi mor: arbeider helt eller delvis, tar offentlig utdanning, studerer i kombinasjon med arbeid som til sammen utgjør heltid, pga sykdom eller skade er helt avhengig av hjelp til å ta seg av barnet, er innlagt på helseinstitusjon og ikke kan ta seg av barnet.

Du har rett til feriepenger for de første 12 ukene av stønadsperioden. Har du valgt fødselspenger med 80 % av full ytelse, får du feriepenger for de første 15 ukene. Dersom begge foreldrene har tatt ut fødselspenger i de første ukene, deles feriepengene mellom dere. Ønsker du å lese mer klikk deg inn på trygdeetaten.no

Kilde: Trygdeetaten.no og lovdata.no

Pappaperm i Provence

Tor Erik Lundberg

Flere og flere velger å tilbringe «pappapermisjonen» kombinert med ferie. Er du av den litt eventyrlystne typen, og har tid og mulighet så kan jeg anbefale å bruke pappapermisjonen til å reise. Dette er en fin måte å tilbringe tid sammen med familien, samtidig som dere har mulighet til å oppleve nye steder.



Vi valgte å bruke pappapermen til å reise, og kan se tilbake på fire fine uker i Frankrikes Provence

Vi klikket oss inn på Finn.no, og søkte gjennom rubrikken for hus i utlandet. Valget falt på et hus med stor hage og basseng rett utenfor middelalderlandsbyen Flayosc, en times kjøring vestover fra Nice. Her hadde barna rikelig med plass til å boltre seg. Huset er eid av en familie i Stavanger, og de får dekket noen av utgiftene de har ved å leie det ut, i tillegg til at de store deler av året bruker det selv. Siden vi reiste i mars, som er utenfor sesongen, fikk vi leid huset rimelig.

Flyreisen som vi bestilte i god tid på internett ble heller ikke så kostbar. Med temperaturer opp mot 25°C, og en gjennomsnittstemperatur på 19°C kunne man ikke klage i mars måned.

Med leiebil kom vi oss frem i Provence. Alt fra turist og "jetsett" steder som blant

annet Monaco, Nice, Cannes, St.Tropez til rolige fjellandsbyer fra middelalderen skulle utforskes. Landsbyer som ble bygd på fjelltopper av sikkerhetsgrunner i den politiske uroen i middelalderen. Her kunne det virke som om tiden hadde stått stille, og alle landsbyene hadde sitt eget særpreg.

Menneskene her er høflige og punktlig. Butikkeierne hilser alltid når man kommer inn, men de lukker på slaget 12. Da samles innbyggerne på torget til en omgang «boule». Så åpner de på ettermiddagen igjen.

En annen fordel ved å reise utenom sesongen er at man slipper å lete etter parkeringsplasser og å stå i endeløse køer.

At Provence har inspirert mange av de mest kjente kunstnerne fra 1800 og 1900 tallet er ikke vanskelig å skjønne. Noen av de mest kjente kunstnerne som har bodd her er Van Gogh, Monet, Matisse og Picasso. I den opprinnelige greske handelsstasjonen Antibes, hvor

Napoleon bodde og ble midlertidig fengslet, finnes et museum hvor Picasso hadde atelier, her finnes flere av hans verk. Selv om jeg personlig ikke har vært særlig kunstinteressert så er det vanskelig å ikke bli litt revet med. Vi falt selv for fristelsen og kjøpte et stort maleri av en lokal kunstner ved havnen i St. Tropez.

Området har mye å by på for turistene. Reiser du på en annen tid av året enn det vi gjorde så kan du besøke en av rivieraens mange badestrender. Snøen dekker fjellene her fra desember. Rundt en times kjøretid fra kysten er det mer enn 20 skisentere med over 250 skibakker. Så hvorfor ikke legge pappapermen eller ferien til Provence? Nyttig å ha med seg: Gyldendals reise-
guid, «Provence og Cote d'azur...».



Verv i Heismontørenes Fagforening pr. 06.06.06

Styret

Verv	Periode	Navn	Telefon privat	Mobiltlf	E-post
Leder	06 - 08	Rune Larsen	67 56 1452	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	06 - 08	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
HMS-ansvarlig	06 - 08	Gaute Finstad	72 83 41 75	915 12 935	hms@heis.no
Lærlingerepresentant	06 - 07				
Lærlingansvarlig	05 - 07	David R. Andersen		480 06 131	david.andersen@heis.no
1. styremedlem	05 - 07	Vidar Holm	63,879,793	970 62 663	vidar.holm@heis.no
2. styremedlem	06 - 08	Jan Erik Brurberg Olsen		918-77 131	bergen@heis.no
3. styremedlem	05 - 07	Roar Strand		951 92 117	trondheim@heis.no
1. vararepresentant	05 - 07	Hans Petter Sandaas		950 85 853	
2. vararepresentant	05 - 07	Thomas Skoglund		922 30 888	tskogl@broadpark.no
3. vararepresentant	05 - 07	Espen Milli	21921302	902 07 501	espen.milli@chello.no
4. vararepresentant	06 - 08	Christopher Friesnegg		994 01 430	christopher_friis@hotmail.com
5. vararepresentant	05 - 07	Terje Amundsen	63-84 20 73	952 28 775	ter-amu@online.no

Andre verv

Pensjonsansvarlig	05 - 07	Roar Enerly	22 155278	916 34 682	roar.enerly@heis.no
Medl.reg.	—	Kjell Berntzen	22 28 3760	905 51 422	kjell.berntzen@heis.no
Akkordkontrollør	05 - 07	Fritjof Johansson		915-88 420	fritjof1809@hotmail.com
Redaktør/nettansvar	05 - 07	Geir Eigil Løkke	22 75 00 85	908 77 082	geir.lokke@heis.no

Avdelinger

Bergen	05 - 07	Jan-Erik B.Olsen		918-77 131	bergen@heis.no
Drammen	04 - 06	Tommy Hansen		91 11 49 06	tommyandjeep@hotmail.com
Hedmark/Oppland	04 - 06	Lasse Aga	62 53 57 70	901 51 334	laga@broadpark.no
Møre og Romsdal	05 - 07	Joar Vadset		992 42 811	jovadset@online.no
Nord-Norge	04 - 06	Jan Wahlgren		951 91 583	jab-wa@online.no
Oslo	04 - 06	Rune Larsen	67,561,452	951 91 555	rune.larsen@heis.no
Stavanger	03 - 05	Jan Refsnæs	51,667,804	918 72 686	janrefsn@online.no
Trondheim	04 - 06	Roar Strand		951 92 117	trondheim@heis.no
Vestfold/Telemark	04 - 06	Ståle Hovland	35,962,469	913 08 182	shov@c2i.net
Østfold	04 - 06	Øyvind Larsen	69 3994 23	913 61 344	loeyvin@online.no

Klubber

Otis	Hovedtill.	Roar Strand		951 92 117	roar.strand@heis.no
Euroheis	Oslo	Frode Stokke	22 29 10 90	975 61 580	eirstokk@online.no
Kone	Norge	Roar Enerly	22 155278	916 34 682	roar.enerly@heis.no
Melbye	Oslo	Robert Gyving		934 50 549	
Reber Schindler	Hovedtill.	Terje Skog		908 77 069	terje.skog@heis.no
Reber Schindler	Oslo	Richard Dalberg	22 27 19 14	909 28 637	hilderic@online.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	tore.69@hotmail.com
Thyssen	Oslo	Vidar Holm	63,879,793	970 62 663	vidar.holm@heis.no
Ribe	Oslo	Henning Hottran	63 9790 09	906 27 373	hhottran@start.no
HK Service	Bergen				
Heis-Tek	Oslo	Terje Gundersen		909 47 048	t-gund@online.no
Sanne Spesialheiser	Ålesund	Johan Vasstrand		975 61 900	
Uniheis	Oslo	Morten Refsem		982 30 873	

Avdeling

Oslo	Schweigaardsgt 34 f, 0191 Oslo	22 17 45 50	22 17 45 53	heis@heis.no
Bergen	Kalfarv. 71, 5018 Bergen	55 368766	55 36 55 77	bergen@heis.no
Trondheim	Postboks 9254,7424 Trondheim	72 848390	72 84 83 90	trondheim@heis.no
Stavanger	Lagårdsvei 124, 4011 Stavanger	51 840460		janrefsn@online.no
Reber	c/o HMF			reberklubben@heis.no
Kone	c/o HMF			koneklubben@heis.no
Thyssen	c/o HMF			tke.klubb@thyssenkrupp.no
Otis	c/o HMF			otisklubben@heis.no