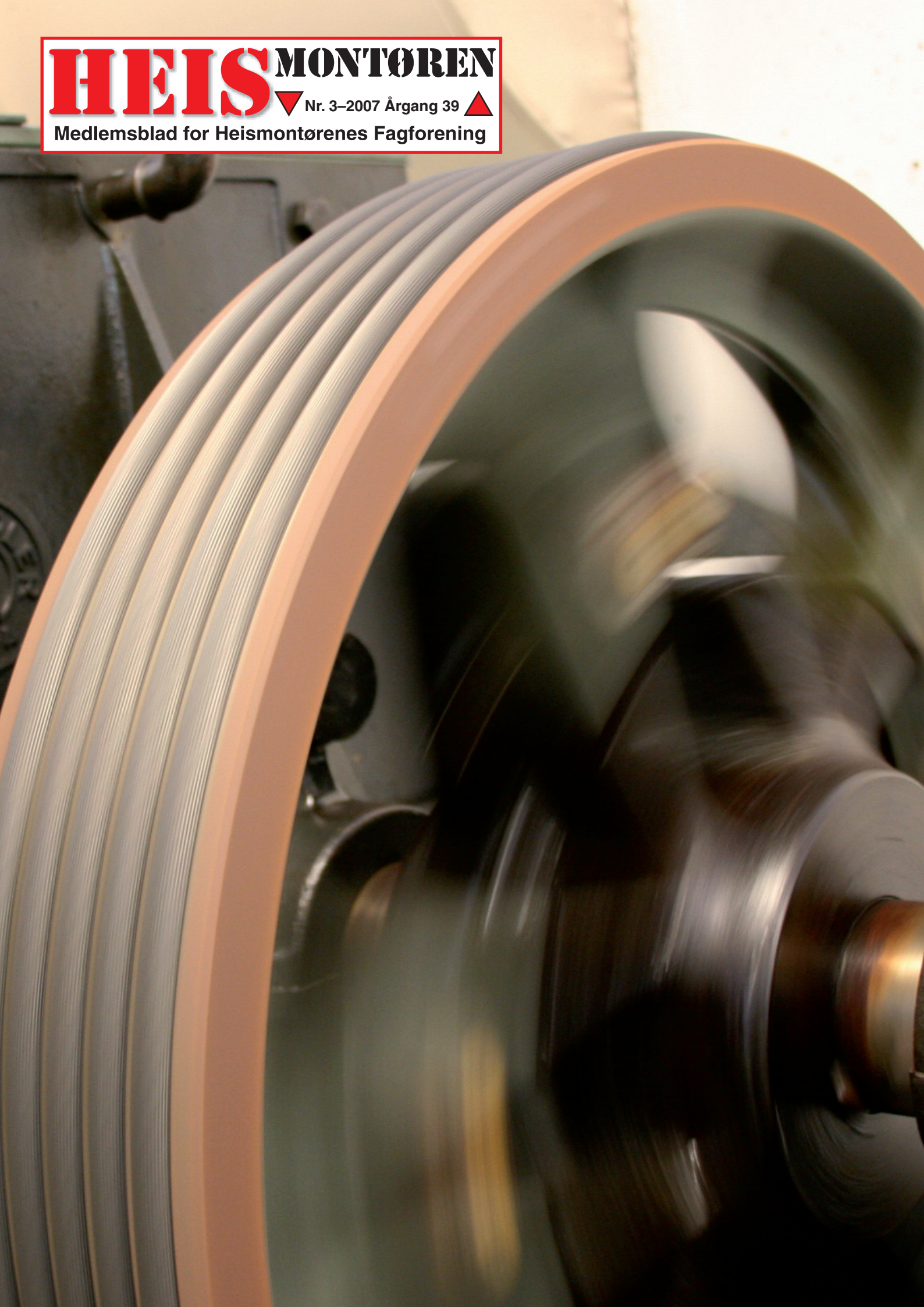


HEIS MONTØREN

▼ Nr. 3–2007 Årgang 39 ▲

Medlemsblad for Heismontørenes Fagforening





Leder av HMF, Rune Larsen

Vel overstått ferie for alle! – selv om været ikke har vært det mest tilfredsstillende, så har det for de fleste gitt muligheten til å lese den siste historieboka vår.

Høsten er også den tiden på året da konferansene står i kø, og dette er lærerike og nyttige konferanser. Tariffkonferanser er viktige, når vi ser fram til tariffoppgjøret 2008. HMF har også startet tariffdebatt internt med klubbens tillitsvalgte.

AFP og pensjonshelheten vil nok prege tariffdebatten fortløpende framover. Dersom det ikke vedtas en AFP-ordning som er minst like god som dagens, eller bedre, så vil nok dette i seg selv bidra til skikkelige bruduljer framover og høy aktivitet i fagbevegelsen. Her har alle et bidrag å komme med! Alle kan skaffe seg kunnskap rundt AFP-utvikling ved å gå inn på: www.forsvarafp.no Her kan mye benyttes som diskusjonsgrunnlag og debattdokumentasjon i klubbene og med andre. Det viktige er å skaffe seg kunnskap om hva som er i ferd med å skje, for så å fortelle ALLE om det!

Det vil være svært overraskende om en regjering bestående av de rødgrønne vil legge fram helhetsforslag omhandlende pensjon og AFP som forringer opparbeidede sosiale rettigheter for befolkningen. Dette må vel i så fall bli et skikkelig dolkestøt mot velgerne og befolkningen!

Innhold

HMF avd/klubb	1-2
HMS	3-4
Klar for nytt tariffoppgjør	5
Fagopplæringskonferanse og Forskriften FKE i Tønsberg	
21. – 23. august	6
John Edwards	7
Norsk Heiskontroll – 20 år!	8-9
Ett år på havet	10
Handlingsplanen mot sosial dumping:	
Konkret forslag til innsynsrett	11
OSLO-KONFERANSEN 2007	11
Tariffoppgjøret – Innlegg på konferansen	12-14
Sosial dumping – Innlegg på konferansen	14-15
Reisebrav fra Uniten	16
Innleiesituasjonen i bransjen	17
Nordisk heiskonferanse	17
AFP – konferanse på Sørmarka	18
Nytt virkemiddel mot sosial dumping	19
Rett fra sjaktebånn	20
Fra sjakta	21

Regjeringen og Stortinget har et reelt valg; de kan la være å ødelegge velferdsordninger og heller forbedre de. De skal etter planen legge fram innstilling før jul. Tariffoppgjøret skal starte våren 2008. Regjeringa velger selv om det skal bli et tariffoppgjør som vil være preget av skikkelig kamp eller ikke. Arbeiderpartiet har et stort ansvar i denne situasjonen, og det hviler mye velferdsgoder på deres skuldre. Vi får håpe de forstår fagbevegelsens alvor, og vi får håpe de forstår hva dette betyr. Samtidig så får vi håpe de lytter til og benytter seg av aksjonen: forsvarafp.no!

Ha gode forberedelser til tariffoppgjøret 2008!

HEISMONTØREN

Redaktør: Geir Løkke

I redaksjonen: Tor Erik Lundberg

Forsidebilde: Geir Løkke

Nr. 3—september 2007

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 39

Layout og foto: Redaksjonen
Ettertrykk anbefales når kilde er angitt.
Sats og trykktjeneste: GAN Grafisk AS
Opplag: 1050
Redaksjonen er avsluttet 24. september 2007
Neste nummer: desember 2007
Neste deadline: 1. desember 2007

Østfoldavdelinga

Tor Erik Lundberg

Da er den her igjen, høsten. Sommeren, som egentlig aldri ordentlig kom, er over for denne gang. Dette innebærer også at det er tid for å ta opp båten. Hvis man ikke gjør som Øivind Larsen da, og heller tar med seg båten til varmere strøk.

Den mangeårige lederen av HMF Østfold har tatt seg et års permisjon for å seile til Karibien. Dette innebærer valg av ny leder for Østfoldavdelingen.

Valget fant sted på årsmøte før sommeren, og slik ble det nye styret for HMF Østfold.

1) Tor Erik Lundberg, Reber

2) Dag Thoresen, Kone

3) Erik Brostrøm, Otis

Det var meget bra oppmøte, hvor også foreningen sentralt hadde et innlegg om forslaget til ny pensjonsreform.

Det ble servert pizza, og etterpå ble det plass til både en, to og tre hallitær.

Men det er ikke bare når det er pizza og øl at Østfoldgutta møtes, nå har også innebandysesongen startet opp igjen etter sommeren. Hver onsdag kl 15.30 er det duket for innebandy på Kråkerøy ungdomskole. Her spilles det så blod og svette renner, og reglene blir til mens det spilles. Kanskje kan taklingene overføres til fotball og årets heiscup, hvor HMF Østfold stiller med lag...så se opp for lange flate ballær.

Det er mer enn nok jobb til alle montørene i Østfold, og alle skruer heis med begge henda.

Faktisk er det så mye å gjøre, at vi har

fått to nye medlemmer siste periode:

1) Kim Steffen Hasfjord, lærling, Reber Fredrikstad

2) Jon Aspelund, hjelper/elektriker, Kone Moss

Medlemsregisteret teller nå totalt 30 medlemmer i avdelingen

Det er ikke bare i HMF Østfold det har vært valg, det har også vært fylkes og kommune valg.

Etter 90 år med Arbeiderpartistyre i Fredrikstad, ble Fremskrittspartiet vinner av årets valg.

Det er et tankekors at så mange stemmer på partiet som bl.a. ønsker å «for-enkle» arbeidsmiljøvernloven, er for sosial dumping og ønsker å vurdere streikeretten.

God høst.



Roar Enerly, Hovedtillitsvalgt i KONE

Koneklubben

Roar Enerly

Ferien er over og med den også det lokale oppgjør på Kone. Diskusjonene i årets oppgjør gikk for det meste på lønn, og det lokale tillegg havnet på kr. 11.39- pr. time, som gir en servicelønn på kr. 244- pr. time. Denne gir grunnlag for et akkord snitt rundt kr. 270- pr. time og timelønn på større rep.-jobber og anlegg på over kr. 280,- dersom det jobbes akkord..

Akkvisisjonslønn, sykkelønn og akkord blir beregnet i forhold til servicelønn + 9 % som blir kr. 265.96-, en økning på kr. 17,35-pr.time.

Ite-faktor / Kones kronefaktor settes til 1,6/78.93 og fagets multiplikator er 3.596,

dette gir snittlønnsfaktor på kr. 283,82 for montasje, som gir muligheter for en hyggelig årslønn.

OTP/ITP beregnes i forhold til snittlønn og reguleres to ganger årlig, innskudd tilføres den enkelte også i AFP- perioden dersom delvis uttak av AFP.

Oppgjøret havnet noe under krav, men montørstaben sa seg fornøyd og protokollen ble underskrevet 27. juni. Øvrige korrigeringer og tekstendringer legges inn den reviderte utg. av Koneavtalen som kommer i posten utpå høsten.

Årets montørtreff i Skagen nærmer seg, og 105 deltakere er påmeldt. Program er sendt i posten og studieutvalget har gjort en brukbar jobb så langt. Med de forarbeider som er gjort og med litt aktiv deltakelse fra den enkelte, ser klubbstyret store muligheter for å heve nivået i klubben til nye høyder. Og Color lines Blues Cruise på hjemreisen blir vel også i år en «høydare»!

Arbeidsmengden er stor, og det leies inn arbeidskraft fra Kone relatert virksomhet i Polen (www.meron.pl). Arbeidsbetingelser for disse blir handtert i forhold til innleieavtale mellom klubb og bedrift.

Muligheten for overganger og ansettelse er uten tvil til stede.



Tor Moen, Hovedtillitsvalgt i Reber Schindler

Reberklubben

v/ Hovedtillitsvalgt Tor Moen

«Det viktigste er at bedriften går godt og at de ansatte har det bra!» sa Emil Reber til meg før sommerferien. Og så enkelt kan det nok oppsummeres.

Jeg var og besøkte ham på et opptrenings-senter utenfor Kristiansand den 10.juli. Han var der for å trene opp balansen. Men den var ikke verre enn at han fulgte meg til døra når jeg gikk. Klar i tanken, god hukommelse og fortsatt med glimt i øyet.

Han fikk overlevert et eksemplar av den nye historieboka vår. Dette satte han meget stor pris på, og han gledet seg til å lese den. Når han fikk se tittelen, «Meningsløs god,» sa han: «Det må vel være lønnsoppgjøret i Schindler det vises til her?», mens han humret og lo.

Vi hadde en lang samtale om forholdene i bedrift og bransje, og hvordan han selv og broren Alfred opplevde den tiden de satt ved roret. Når han omtalte bedriften brukte han konsekvent navnet Schindler. Dette kunne jeg ikke unngå å bemerke. «Det er litt sne-dig, du snakker bare om Schindler, mens vi ansatte, fortsatt, snakker bare om Reber. Og det samme gjelder for så vidt resten av bransjen. De snakker også bare om Reber-montører og Reber-klubben». Det var tydelig at dette rørte ved noe i den gamle gründeren som nå går i sitt 97 år. Men slik er det, og denne praksisen vil nok overleve Emil Reber med mange år. Når vi skiltes ba han meg om å hilse til alle ansatte.

Globalisering/Kardemommeby

Nå er det vel slik at den bransjen som Emil Reber og Ole Skog forhandlet fram og bygde, på mange måter var noe enklere enn dagens situasjon. Den tekniske utvikling går med rasende fart. Før kunne det dukke opp en ny type heis i året. Nå kommer det hele serier. Samtidig skal vi takle det eksisterende utstyret tilbake til 1970. I mange tilfeller utstyr som er atskillig eldre enn dette. Som om ikke dette var nok, representerer Norge et lite volum av heiser, men får inn alle varianter av utstyr. Det betyr enorme krav til kompetanse og allsidighet blant heismontører. Heisene er tiltenkt en levealder på 20 til 30 år.

Allikevel er nok den største utfordringen importen av internasjonal nyliberalisme. I det meste av bransjen er det mange år siden vi satt og forhandlet med norske bedriftseiere. Så når direktivene dunderer inn på PC'n fra EØS og internasjonale konsern med tilholdssted over hele kloden, uten et eneste spørsmålstegn bak, må det bli et og annet å ta fatt i! Og det gjør vi jo så gjerne.

Når vi sier at et menneske er «snålt» i Skien, betyr det hyggelig og snill. Kjører du 14 mil til Oslo, betyr det «ko – ko» eller i det minste *ute av kurs*. Så det er ikke så pussig om et og annet direktiv fra Sveits ikke faller i god jord her oppe i nord.

I mars var jeg i Brussel – Schindlers europeiske forum. Jeg spurte Mr. D. Clymo, (Vice-President Corporate Human Resources Europe. – Bare tittelen må jo være verd flere millioner,) om han kjente begrepet *sosialantropologi*? (Metode for å studere andre kulturer. Å forstå andre kulturer er en betingelse for å kunne kommunisere med dem.) «Nei, det var han ikke kjent med.» Det er vel kan hende ikke så farlig hvis det egentlige budskapet er *mer penger til Sveits*. Det er jo internasjonalt lett forståelig, men det blir brukt mye tid på etikk og moral. Ikke minst etter milliardbota til bransjen fra EU. Vi har jo

Schindlers etiske regler slått opp på veggen på hver eneste avdeling over hele landet. Når konsernet har som mål at vi alle skal bli like, se like ut, tenke og handle likt, så blir nok dette et langsiktig prosjekt.

Det at vi fortsatt kaller oss Reberklubb og Rebermontører er kanskje et uttrykk for å beholde en egenart og kultur som vi setter pris på.

Så da tar vi utfordringen fra Schindler, og vi gir oss ikke før hele butikken i Europa kaller seg Reber Schindler.

Arbeidsmengde

Det er enormt mye å gjøre i hele bransjen, og Reber leder med lys og lykte etter folk å sende til Oslo og Trondheim. Men også Tromsø og de fleste andre avdelinger trenger hjelp til montasje av nyanlegg. Reber har behov for flere heismontører.

For å avhjelpe denne situasjonen er det leid inn: 2 polakker i Tromsø. 2 polakker i Oslo. 1 svenske på Gardermoen

Nyansettelser

2 montører i Oslo – 1 montør i Bergen

Elektriker lærlinger/ lærlinger

Det siste året (siden høsten 06) er det ansatt 8 lærlinger og 8 elektrikerlærlinger. Disse fordeler seg slik:

1 elektrikerlærling og 2 lærlinger i Oslo. 1 lærling og 1 elektrikerlærling i Trondheim. 2 elektrikerlærlinger i Kristiansand og Hagesund. 1 elektrikerlærling i Tromsø og Molde

1 lærling i Fredrikstad, Sandefjord, Drammen, Arendal, og Stavanger.

En form for nyføydalisme?

Vi er inne i en høykonjunktur som mest sannsynlig vil vare, i alle fall, til 2010. De fleste bedrifter trenger heismontører. Ikke bare i Norge, men over hele Europa. Det finnes omtrent ikke fagfolk å oppdrive.

Det er begrensning i hvor mange lærlinger som kan tas inn i forhold til opplæring i sammen med montør. Gjennomsnittsalderen i mange bedrifter er høy og det begynner å haste for å skaffe seg kapasitet på montørsiden.

I Russland før revolusjonen, var det vanlig å omtale sin rikdom i antall sjeler man disponerte. For uten handel var Russland først og fremst et jordbruksland, og aristokratiet eide store gods hvor arbeidsfolka bodde på bruket og jobbet for mat og tak over hodet. Noen eide 50 sjeler, andre 200, 400, eller som Jegor Iljitsj Rostanjev som da han arvet godset Stepantsjikovo hadde forøket sin formue til 600 sjeler. (Ref. Fjodor Dostojevskij – Min onkel og hans excellense)

Vi har nå en situasjon hvor tilgangen på arbeidskraft i stor grad avgjør bedriftenes tjeneste og suksess. Den bedrift som disponerer flest montører har alle muligheter. Så langt er alt greit, men vi må regne med at bedriftene vil «gjøre alt» for å holde på heismontørene «sine». Det er jo hyggelig og det borger for gode arbeidsforhold, men problemet kan dukke opp hvis montører av en eller annen grunn ønsker å flytte på seg allikevel og HLF eller konsernene internasjonalt skulle diskutere å ikke «ta montører fra hverandre.»

Det kan bli en utfordring for bedrifter som ikke takler arbeidsmengde å forklare kundene at de, selv om montører er tilgjengelige, ikke ønsker ansettelser.

Nå har de samme konserna fra EU fått en påminnelse om hva forsøk på denne form for tankegang kan føre til. Vi i HMF har et stort ansvar for at de samme konserna ikke skal rote seg opp i en slik situasjon igjen.

De kan trøste seg med at vi er vårt ansvar bevisst.

Lønnsoppgjøret

I Reber ble lønnsoppgjøret feid unna på rekordtid. Vi ble fort enige om at i den situasjonen vi befant oss var det ikke spesielt lurt å bruke tida utover høsten til diskusjoner. De innfridde lønnskravet + en del annet. Vi bretta opp skjortearmane. Firmabiler, bilordning, km.-satser og soneordning skulle vi diskutere i løpet av perioden. I skrivende stund er det så vidt jeg vet bare Otis som står igjen uten noe forhandlingsresultat.

I det antikke Hellas var det vanlig å ofre en hane til legeguden Asklepios hvis helsa skrantet.

Hvis ledelsen i Otis skulle føle seg uvel kan de jo alltid prøve en hane eller to før krampa tar dem. La intet være uprøvd.

Høst

Vi håper våre kolleger i andre bedrifter får en fin tid fram mot jul. For uten mye arbeid er høsten en fin tid for mange aktiviteter, så: Skitt Jakt. Skitt Fiske og Skitt Samboer for de som måtte ønske det.

Apropos det siste. Jeg og kona satt og så på TV; en fyr som bekymret seg over den høye skilsmisseprosenten i Norge som nå var rundt 50 %. Vi ble fort enige om at problemet var snudd på hodet. Vi har nå vært gift i 31 år og så vidt vi har erfart, blir alle som er gift misfornøyde, men det er bare 50 % som gjør noe med det.

Med en god porsjon ironi går alt så meget bedre!

God Høst,

Reberklubben

Aktiviseringsforum for verneombud

Tekst og foto: Tor Erik Lundberg

Onsdag den 12. september ble det arrangert aktiviseringsforum for verneombud på Linne hotell i Oslo. Initiativtaker var verneleder i foreninga, Gaute Finstad. Gaute, som også er hovedverneombud på Reber Schindler, har et stort engasjement for vernearbeid. Formålet med konferansen var å aktivisere vernombudene i bransjen, og på denne måten lage et større engasjement blant verneombudene. Det ble holdt innlegg fra arbeidstilsynet og i fra Arbeidslivsenteret i Oslo. Verneombudene fikk også selv komme med forslag på hvordan de kunne øke aktiviteten samt bedre forholdene på arbeidsplassen. Det var stor deltagelse fra verneombud, hovedsakelig fra Reber, Stahl, Otis og Kone.

Verneombudets lovfestede plikter og rettigheter.

Stig Øien fra Arbeidstilsynet, som selv har en fortid som heismontør og hovedverneombud, holdt et innlegg om verneombudets lovfestede plikter og rettigheter, opplæring av verneombud samt verneombudets medvirkning på arbeidsplassen. Nedenfor kan du lese om noe av det han tok for seg:

Plikt til å velge verneombud. Det skal velges verneombud ved alle virksomheter. Ved under ti ansatte kan det avtales en annen ordning. Arbeidstilsynet kan overprøve dette, avhengig av bedriftens art. Antall verneombud velges etter virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdet for øvrig. Det kan anbefales å ha et verneombud for service og et annet som tar for seg montasje. Har virksomheten flere verneombud skal det velges et hovedverneombud blant verneombudene. Den som velges skal være arbeidstaker og bør ha arbeidet i minimum to år ved virksomheten. Arbeidsgiver kan ikke foreslå verneombud, eller selv velges. Et verneombud velges for to år av gangen. Det kan ikke velges kortere eller lengre tid enn to år. Etter valget kan ikke verneombudet fratas sitt verv, eller frasi seg vervet i denne perioden.

Verneombudet skal ha den opplæringen som er nødvendig for å kunne

utføre vervet på en forsvarlig måte. Grunnopplæringen for alle verneombud er i utgangspunktet et 40 timers grunnkurs. Utover dette anbefales det å kontakte bransjeorganisasjonene slik at du får kurs som har fokus mot din bransje og problemstilling. Stig anbefalte at man tok et oppfriskningskurs etter 3-5 år på grunn av blant annet endringer i lovverket.

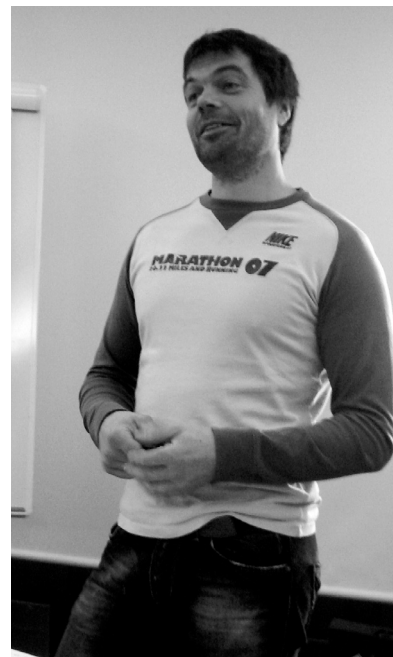
Verneombudet skal ivareta arbeids-takerens interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Vernombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd blir ivaretatt. Verneombudet skal gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker. Verneombudet skal delta ved arbeidstilsynets inspeksjoner. Verneombudet har tilsynsplikt, det vil si plikt til å kontrollere at arbeidsgiver overholder sine plikter etter loven. Verneombudet har opplysningsplikt, det vil si gi melding til arbeidsgiver og arbeidstakere ved forhold som kan medføre ulykke og helsefare. Vernombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet. Verneombudet har taushetsplikt.

Verneombudet skal ha tid til å gjennomføre oppgavene som er tillagt vervet. Oppgavene skal utføres innen normal arbeidstid. Arbeidet er begrenset til det verneområdet du er valgt eller utpekt for. Verneområdet skal ikke være større enn at du kan klare å ha full oversikt og tid til å ta de problemstillingene som eventuelt foreligger. Blir man ikke enig om hvor mye tid man trenger for å utføre oppgaven, så bør man rådføre seg med Arbeidstilsynet.

Verneombudet kan stanse arbeidet

der det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakerens helse eller liv. Arbeidet stanses kun i det omfang verneombudet anser som nødvendig for å avverge fare. Verneombudet er ikke erstatningsansvarlig for skade som påføres virksomheten som følge av stansingen.

Vernombudets samarbeidspartnere



Gaute Finstad, september 2007, Foto TEL

er bedriftshelsetjenesten, arbeidsmiljøutvalget, fagforening/klubb, arbeidstilsynet. Det er også viktig å lytte og rådføre seg med arbeidskollegaer.

Sikker jobbanalyse

Arbeidstilsynet informerte om nødvendigheten av sikker jobbanalyse.

En sikker jobbanalyse skal lages for alle jobber som skal utføres. En jobbanalyse som er lagd for et sted, passer ikke inn et annet sted. En sikker jobbanalyse skal ta for seg uønskede hendelser som kan oppstå, og hvilke tiltak som må iverksettes for å unngå uønskede hendelser. Krav til sikker jobbanalyse finnes i Byggherreforskriften og i Internkontrollforskriften.

Det ble også fokusert på nødvendigheten av å rapportere inn uønskede hendelser for å avverge ulykker.

Sykefraværshåndtering

Bygg- og anleggsbransjen har ikke overraskende det største sykefraværet. Et av temaene på konferansen var sykefraværshåndtering. Tor-Ole Torp fra Arbeidslivsenteret i Oslo var invitert for å holde et innlegg om dette. Foredragsholderen var innom tema som sykefraværshåndtering og oppfølging av den sykemeldte i samsvar med arbeidsmiljøvernloven og folketrygdloven, og arbeidsgiverens til-

Klar for nytt tariffoppgjør

Bjørn Tore Egeberg

2008-oppgjøret nærmer seg. Elektrikerne har frist for innsending av tariffkrav 14.september. Vi tar sikte på å diskutere krav til heisoverenskomsten på landsråd 19.november og vil gjerne ha mange klubbmøter om tariffen før det, så alle kan være sikre på at medlemmene står bak kravene.

Kort repetisjon av forrige oppgjør
Hovedkravet var å få på plass en avtale om tjenestepensjon og uførepensjon. Spesielt kravet om uførepensjon engasjerte mange, og det var vilje til å slåss for å få dette inn i overenskomsten. Det var venta at arbeidsgiverne ønska at alt skulle avtales bedriftsvis, men dette slapp forhandlingsutvalget å bruke mye tid på. Dag Thoresen og Espen Milli holdt god voksenopplæring om hvordan medlemstilskuddet kunne omdannes til en tjenestepensjon og uførepensjon, med samme kostnad for bedriftene. I uravstemningen var det liten deltakelse, men klar overvekt av ja-stemmer som viser at medlemmene var fornøyd med måten pensjonsspørsmålet ble løst i overenskomsten.

Ellers var det mange krav til endring av offshoreavtalen. Noen ble løst i forhandlingene, og mange ble tatt med videre i de lokale forhandlingene på Stahl. Om Stahlklubben kom helt i mål, vet jeg ikke, så jeg regner i grunnen med noen krav til offshoreavtalen i år også.

AFP og årets oppgjør

AFP-ordninga gjelder fram til 1.1.2010. Brevet Stoltenberg sendte partene må oppfattes som at avtalen er sagt opp fra denne dato, og at det skal være en politisk avklaring av statens bidrag til en ny AFP-ordning innen 31.12. i år. Hvis det som kommer fra staten er, som vi har grunn til å frykte, blir det en merkelig situasjon og en stor utfordring til tariffoppgjøret:

Hvis staten legger alt for lite på bordet for å videreføre AFP-ordningen på dagens nivå

- skal vi i så fall kreve at arbeidsgiverne betaler resten av regninga?
- eller skal vi streike mot statens ran av framtidige AFP-pensjonister og kreve at staten fortsatt betaler sin del av regninga for AFP-ordningen?

Andre krav

Selv om vi regner med at oppgjøret kommer til å dreie seg om AFP, kan det hende at grasrota i foreninga har andre krav som man vil slåss for. Jeg merker engasjement rundt tidspresset, og presset for å gå innersvinger som bryter med gode sikkerhetsrutiner. Er dette spørsmål som kan løftes fram i form av krav til overenskomsten? Verneombudene og klubbstyrene bør sammen legge hodene i bløt for å finne en god strategi for denne kampen.

Skal minstelønna i faget bli regulert i overenskomsten, eller bare stå som et bilag bak i heftet? Dette er et annet spørsmål. Kan hende bare flisespikkeri, kan hende vil det en gang ha reell betydning at det står i overenskomsten at servicelønn ikke skal være under 93% av gjennomsnittet i faget.

Send inn forslag til krav og andre meldinger til styret innen fristen 24.oktober.

Lyst til å jobbe "Over There"?

HMF har i sammen med heismontøra over dammen bestemt seg for å prøve å få i gang et samarbeid med "utvekslingsmontører".

I den forbindelse må vi ha en liten "markedsundersøkelse" for å se om det er noen reell interesse for dette.

Så har du lyst til å jobbe som heismontør i Canada / USA, så sender du en mail til Dag Thoresen; dag.thoresen@broadpark.no

Fagopplæringskonferanse og Forskriften FKE i Tønsberg 21. – 23. august

Dag Thoresen og Rune Larsen

Et bredt spekter innenfor el-fagområdene fra EL&IT-forbundet var samlet for å gjennomgå fagopplæringsplaner, fagutdanning og forskrifter og kvalifikasjoner for elektrofagarbeidere – FKE.

Konferansen var arrangert av EL&IT, distrikt Vestfold/Telemark.

Direktoratet for Sikkerhet & Brannberedskap – DSB var invitert til punktet om FKE. Det er DSB som forvalter denne forskrift fra Justis- og politidepartementet. Fra DSB kom Runar Røssbakk, godt kjent med elektrofagene, opplæring og kvalifikasjonskrav for mange områder innenfor elektriske anlegg i Norge.

Han kunne presisere at de utenlandske elektrofagarbeidere som det ble søkt godkjenning for ble behandlet. Dersom de ble godkjent til å utføre arbeid i Norge på elektriske anlegg, fikk de utstedt et bevis for dette, både for de selv og bedriften. Bedriften skal ha dette lagt inn i sin internkontroll-mappe. Dette «beviset» utstedt av DSB skal forevises ved kontroll, og ved forespørsel blant annet fra tillitsvalgte/verneombud.

Konferansen slo fast at fagbrev er det viktigste dokumentet, som bekrefter fagkunnskap. Det har vært ønsket om å innføre en tilleggskvalifikasjon fordi fagbrevet ikke er bra nok, men dette avviste konferansens flertall. Da mente

mange at man heller får innføre flere fagbrev innenfor elektrofagene. I tillegg ble det en grundig gjennomgang av læreplanene som ligger ute til høring, vår egen inkludert. Vi som jobber med heis ble enige om at vi må sende inn høringssvar fra hele heisbransjen, som konkluderer med at vi ønsker ett hovedområde; heisinstallasjon. I tillegg vil vi gjerne ha heisteknisk engelsk i læreplanen fordi heisdokumentasjon ofte er på engelsk, og fordi vi har kolleger kommer fra større deler av verden. Denne høringen har frist 1. oktober, så mange av fagene hadde dårlig tid fordi de fant store avvik på sine planer.

Etter dette var det fagprøvene som ble gjennomgått. Det har kommet en generell forskrift for fagprøven, som sier noe om prøvenemder, karaktersetting og andre generelle regler. Konferansen var enig om at vi ønsket at det fortsatt er yrkesopplæringsnemdene i hvert fylke som skal velge prøvenemdene blant representanter for faget. I den nye forskriften står det bare at det er fylkeskommunen som velger blant «noen som passer». Vi ville fortsatt ha en fra bedriftene og en fra ansatte. Dessuten hadde vi en diskusjon om det var riktig med tre karakterer på fagprøven, eller om det er nok med bestått eller ikke bestått, som på førerkortet. Det var et flertall som mente at forbundet bør kreve bare bestått eller ikke bestått prøve, og heller gi muntlig tilbakemelding til

den som tar prøven om det er veldig bra. Det vil fortsatt være mulig å få medalje for kjempebra fagprøve.

I tillegg til den generelle fagprøven skal det komme en spesiell for hvert fag, men denne er ikke lagt ut, og den har svarfrist 1. oktober, så vi fra Heis bør nok sende inn det forslaget læreplangruppa lagde, nemlig at vi vil ha det som i dag, men med et tillegg der det skal prøves i service og feilsøking på et eldre anlegg. Dette kan bli det neste vi må krangle om og jobbe for, for å beholde fagprøven vår.

Til sist på konferansen var det litt generelt prat om FKE, forskriften og om kvalifikasjoner for elektrofagfolk. Vi er fortsatt enige om at det er fagbrevet og fagopplæring som må ligge i bunn for godkjenning av elektrofagfolk. Dessuten må reglene for overganger mellom faga fra utdanningsmyndighetene bli strengere, f.eks ved at en skal være minst 18 måneder i et nytt fag før fagprøven. (Heis har jo 24/36 måneder, avhenger av om det er opplæring «under styrt opplæring» eller ikke). Dette betyr at det som står om at det er nok med tre måneder internopplæring må bort fra veiledninga i forskriften. Dette er det viktigste punktet for oss.

Det at FKE bygger på fagbrevet betyr jo at vi fortsatt må ha klare og strenge krav til at fagbrevet skal henge litt høyt; det skal vise faglige kvalifikasjoner.

**Osloavdelingen søker
Heismontører med fagbrev
for serviceoppdrag i Bærum**

Tilsetting snarest mulig.

**Nærmere opplysninger
om stillingene fåes ved
henvendelse til
Trond Simonsen, mob.979 67 726
trond.simonsen@schindler.com**

**Skriftlig søknad sendes pr. post
eller e-post til:
harald.johnsen@schindler.com**



Schindler

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.

John Edwards

Geir Løkke

Den 3. september fikk Edwards støtte av flere fagforbund i den amerikanske fagbevegelsen.

USAs Stålarbeiderforbund, Gruveforbund og Tømrernes fagforbund har med sine 1,8 millioner fagforeningsmedlemmer og pensjonister bestemt seg for at de vil ha Edwards som presidentkandidat ved demokratenes nominasjonskongress 25.-28. august 2008.

«Jeg er spesielt beæret over å motta støtte fra stål- og gruvearbeideren. Dette er arbeidere som har bygd opp den amerikanske middelklassen, og de er ryggraden i den amerikanske fagbevegelsen. De vet hvor viktig det er å kjempe tilbake mot angrep på arbeidsvilkår – og de vet hvor viktig dette valget er.» sier Edwards på sin hjemmeside.

«Disse arbeiderne har følt på kroppen det ødelagte politiske systemet som har rammet Amerikas arbeiderklasse i alt for lang tid. – enten det gjelder mangel på sikkerhet i gruvene eller handelsavtaler som bare tilgodeser multinasjonale selskaper, mens jobbene går utenlands, eller det faktum at millioner av amerikanske arbeidere ikke har råd til sykeforsikring.»

Og han fortsetter: *«...Som president vil jeg stolt lede an kampen på veiene*

av arbeidsfolk, med deres støtte – og sammen skal vi vinne.»

Stålarbeidernes president Leo W. Gerard: *«... Vi trenger en president som bryr seg om vanlige arbeidsfolk i stedet for de rikeste amerikanerne og de store multinasjonale selskapene. Vi tror John Edwards er denne personen, og at vi vil kjempe så hardt vi kan på hans veiene.»*

Johnny Reid «John» Edwards (f. 1953) representerte delstaten North Carolina i det amerikanske Senatet fra 1998 til 2004, men takket nei til gjenvalg for å stille som presidentkandidat samme år. Edwards tapte nominasjonskampen om å bli demokratenes presidentkandidat i 2004, men ble likevel valgt av partiets endelige kandidat, senator John Kerry fra delstaten Massachusetts, som hans visepresidentkandidat.

I. desember 2006 kunngjorde Edwards sitt kandidatur til Demokratenes presidentnominasjon i 2008. Kunngjøringen fant sted i byen New Orleans, Louisiana, og var ment å sette fokus på fattigdomsbekjempelse, et av Edwards' sentrale valgkamptemaer.

Men den enkeltavstemningen som trolig har hatt mest å si for hans videre politiske karriere, er resolusjonen fra høsten 2002 som gav president George



W. Bush rett til å ty til alle nødvendige midler mot Irak, og som senere ble brukt som grunnlag for å erklære Irak krig, den 20. mars 2003. Edwards var en av dem som argumenterte sterkt for forslaget i Senatet, men han har i ettertid beklaget offentlige sin holdning i denne saken. Edwards skrev en kronikk i den liberale avisen The Washington Post i 2005, der han beklaget sin stemmegivning. Kampen om å bli demokratenes presidentkandidat i 2008 har hittil handlet mye om hva de forskjellige kandidatene har ment og mener om situasjonen i Irak, og Edwards har, i forlengelsen av den offentlige beklagelsen, krevet at demokratene i Kongressen vedtar å stoppe finansieringen av krigføringen. For dette har han mottatt mye kritikk, fra både republikanere og demokrater.

Selve presidentvalget blir avholdt 4. november 2008.

OTIS er verdens største og teknologisk ledende leverandør av heiser og rulletrapper - representert i over 200 land.

OTIS

Vi søker fagutdannede heismontører i Oslo, Vestfold og resten av landet. Våre maskinromløse heiser Gen2 er svært godt mottatt i markedet og Otis ekspanderer i alle områder.

Ønsker du en interessant og utfordrende stilling i OTIS, inviterer vi til en uformell samtale om karrieremuligheter hos verdens ledende heisleverandør.

Spørsmål vedrørende stillingene, rettes til Regionalsjef, arild.fladseth@otis.com
Tlf: 22 70 75 20/900 46 499 eller
servicesjef i Oslo, knut-erik.nygaard@otis.com
Tlf: 22 70 75 72/91 64 64 84.

Skriftlig søknad sendes på e-post eller til:
OTIS AS
Boks 6419
Etterstad
0605 Oslo.

Norsk Heiskontroll -

Tor Sundby, styremedlem i NHK

Den 1. august 1987 ble Norsk heiskontroll formelt opprettet som en stiftelse som skulle stå for en landsomfattende sikkerhetskontroll på heiser, så hva var mer naturlig etter 20 år å feire seg selv med en tilstelning på Lysebu (nabo til Soria Moria) for ansatte og gjester.

Med Norsk heiskontroll har Norge fått en landsomfattende sikkerhetskontroll, og sammen med Oslo kommunale heiskontroll har vi en sikkerhetskontroll av heiser som uten tvil er med på å forhindre alvorlige ulykker. Dette ble da også understreket av myndighetenes representant Olav Berge fra Statens byggetekniske etat (BE).

Nå blir det ved slike anledninger gjerne lange taler og mye skryt, og selv trussel fra selveste EU kunne ikke legge en demper på festen. For det er ikke å «stikke under en stol» at selv om fremtiden ser lys ut, så er det noen mørke skyer på himmelen som heter privatisering og EU. Det finnes dessverre private aktører som er mer interessert i egen profitt enn en god landsomfattende sikkerhetskontroll.

Konsulenten Finn Strøm i Drammen har klaget Norges landsomfattende sikkerhetskontroll til EU's kontrollorgan ESA, og bedrifter som Finn Strøm har nok sikkert lyst på å «stjele» fra markedet i Drammen og Oslo. Men jeg skulle likt å se disse konsulentene regne på anbud for en kontroll ute på Røst, i Finnmark eller langt inne i en øde fjordarm!

Nå har norske myndigheter gitt tydelige signaler på at de er på sikkerhetens og fornuftens side i denne saken. Problemet er at forbannelsene som heter liberalisme og markedstenking er langt mer fremtredende blant EU's byråkrater enn den sunne fornuft.

Talene på festen «avslørte» også at mange vil ha «æren» av å ha vært fødselshjelp for Norsk heiskontroll. Selv

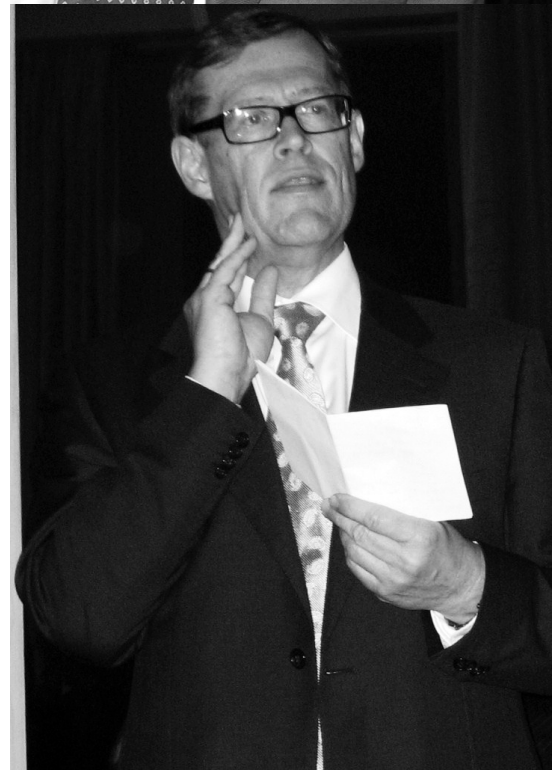
synes jeg det er artig å høre om storrende og kortpustende statsråder som måtte ta trappen da heismontørene aksjonerte, eller byråkrater som var viktigere medspiller enn politikere. For meg er det viktigste at samarbeid virker, og at det var samarbeid blant mange ulike aktører som til slutt førte til at Norsk heiskontroll ble stiftet. Dermed kan vi 20 år etter samle ansatte, pensjonister og gjester til en jubileumsfest som sosialt var vellykket.

Norsk heiskontroll har i takt med heisbransjen for øvrig spredt seg til alle landets kanter, og da er det både hyggelig og viktig at en kan treffes og minnes mange gode minner.

Hva fremtiden vil bringe er det vanskelig å spå om, men fortsatt blir det en prioritert oppgave for fagforeningen å opprettholde den landsomfattende sikkerhetskontroll vi har i dag.

Det snakkes mye om effektivitet for å kunne hevde seg i konkurransen med andre aktører, og Norsk heiskontroll må også effektiviseres og moderniseres. Stikkordene her er trivsel og ikke minst blir det viktig å ta i bruk riktig dataverktøy som den nye generasjonen av håndholdte PC'er.

Til slutt må jeg innrømme at jeg noterte ikke ned alt leder for Heismontørenes Fagforening, Rune Larsen, sa i sin tale til jubilarer. Men som alle de andre talerne sa også han mye fint om Norsk heiskontroll og ønsket alt vel i årene som kommer; noe han har hele fagforeningen med seg på.



Styreleder Gunnar Aalde

- 20 år!



Festen ble ledet med mange gode historier fra toastmaster Jan Andersen-Gott (Kari-Anne Bye Aarup til høyre)



**Norsk
Heiskontroll**



Rune Larsen og tidligere kolega Arne Martin Jensen



Fritjof Løvmo og Guttorm Megård kommenterer suppen

Ett år på havet

Tor Erik Lundberg

Fredrikstad-Portugal 21/6 til 26/8, 2007

I forrige nummer kunne du lese om heismontør Øyvind Larsen som tok seg et års permisjon for å krysse Atlanteren med seilbåt. I juni seilte han og kona Heidi ut Oslofjorden mot nye farvann.

Det har ikke lyktes redaksjonen å få tak i seileren, men vi har fulgt dem via paretts hjemmeside, og lagd en oppsummering av turen så langt ut i fra det.

Etter fire seildager, med til dels pent vær og med litt mye vind, ankom de Mandal.

På vei dit fikk de med seg bl.a. St. Hans feiring i Lillesand og Elton John konsert i Kristiansand. Etter en dag i Farsund i striregn var de endelig klare for å krysse Nordsjøen.

Det var fint vær og ingen vind da de med motorkraft gikk 270° rett vest i retning Skottland. Etter ca 12 timer kom vinden. Båten gjorde full fart og alt så lyst ut. Etter noen timer blåste det opp mer, og vinden var oppe i stiv kuling. Om morgenen andre dagen løyet det. Gleden var stor da de så land, men det tok dem 12 timer inn til Inverness.

Etter noen timers hvile var de klare for å starte slusinga opp Caledonienkanalen. Det ble mange dager med slusing, pen natur, regn og opptil flere ankerdrammer før de kunne sette seil mot Irland.

Etter et kort opphold i Irland og etter å ha trosset tidevann var de klare for etappen mot Spania. Etter å ha seilt i kuling, holdt på å kjøre på hval og en båt, hadde de omsider ankommet Spania.

Nord i Spania plukket de opp et vennepar fra seilmiljøet hjemme i Fredrikstad. Dagene ble brukt til bl.a. seiltrening, og de var innom flere havner. Det var mange flotte strender, men vannet var kaldt.

Ved øyene Islas de Cies fikk de seg



noen fine Sydendager før de seilte mot Portugal hvor de bl.a. lå i havn i Porto. Etter et par dager satt de fulle seil ut av den store havna. Utenfor moloen, mot Atlanteren, undret de seg over hvor store bølgene var. Tre nautiske mil utenfor blir det enda større bølger og mer vind. Det ble noen timer med dramatikkk ute på sjøen, med bølger som i følge Heidi var 8-10 meter høye, og med vind opp til 22 s/m. Etter mye dramatikkk, hvor de blant annet mistet jolla, så de innløpet til Figuera de Faz. Etter å ha styrt båten i 20 s/m gjennom et lite hull i en diger betongvegg som markerte innløpet til en elv mot havna, kom de endelig innenfor uten havari og fikk omsider lagt seg trygt i havn. Vel i havn får de vite at meldt vindstyrke som hadde stått skrevet på en lapp i marinaen hadde forvekslet knop med m/s.

Neste dag kunne de rusle trygt i gatene i Figuera de Faz og kose seg litt igjen.

Figuera de Faz er ferieby nr.1 på Portugal med Casino, hoteller, lange sandstrender og shopping.

Ønsker du å lese hele den dramatiske ferden til Øyvind så klikk deg inn på www.rykogreis.eu

Vindstyrker-Beaufurts skala

(Wikipedia)

Stille	0,0-0,2 m/s
Flau vind	0,3-1,5 m/s
Svak vind	1,6-3,3 m/s
Lett bris	3,4-5,4 m/s
Laber bris	5,5-7,9 m/s
Frisk bris	8,0-10,7 m/s
Liten Kuling	10,8-13,8 m/s
Stiv kuling	13,9-17,01 m/s
Sterk kuling	17,2-20,7 m/s
Liten storm	20,8-24,4 m/s
Full storm	24,5-28,4 m/s
Sterk storm	28,5-32,6 m/s
Orkan	32,7-36, m/s

Handlingsplanen mot sosial dumping: Konkret forslag til innsynsrett

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

– Dette er et godt forslag for å sikre at innsynsretten og plikten til å påse at lønns- og arbeidsvilkår er i tråd med allmenngjøringsforskrifter blir effektive tiltak mot sosial dumping, sier arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen. Departementet sender i dag forslag til forskrift om innsynsrett og påseplikt ut på høring.

Forslaget er en oppfølging av de nylig vedtatte lovendringene i allmenngjøringsloven.

– Vi har funnet en praktisk og god løsning for innsynsretten, ved at tillitsvalgte skal kunne be sin egen arbeidsgiver om å skaffe opplysninger om underleverandørers lønns- og arbeidsvilkår. Innsynsretten skal ligge hos tillitsvalgte som er part i den allmenngjorte tariffavtalen, og som er

ansatt hos hovedleverandør. Begrunnelsen er blant annet behovet for å få god sammenheng mellom påseplikten og innsynsretten. Også innsynsretten skal gjelde gjennom hele kjeden av underleverandører, sier statsråden.

Plikten til å påse at lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med gjeldende allmenngjøringsforskrifter, bør ligge hos hovedleverandør, foreslår departementet. Dette ansvaret skal omfatte alle ledd i kjeden av underleverandører, og skal også gjelde ved innleie. Departementet foreslår også bestemmelser som skal hindre at påseplikten omgås ved å endre organiseringen av oppdraget.

Før sommeren ble det innført hjemmel i allmenngjøringsloven til å pålegge oppdragsgiver et utvidet ansvar for å følge opp lønns- og arbeidsvilkårene på områder med allmenngjorte tariffav-

taler. Samtidig fikk de tillitsvalgte innsynsrett. Forskriftsforslaget fastsetter de nærmere detaljene for utformingen av ordningene. Det er lagt vekt på å få regler som er klare og gjennomførbare, og samtidig ivareta viktig rettsikkerhetsinteresser og hensynet til forsvarlige saksbehandlingsregler.

– Jeg oppfordrer imidlertid partene i arbeidslivet og andre berørte til å gå grundig gjennom forslagene, sier Hanssen.

Forslaget følger opp Soria Moria-erklæringen og regjeringens handlingsplan mot sosial dumping. Planen er at forskriftene skal tre i kraft 1. januar 2008.

Forslag til forskrift om innsynsrett og påseplikt samt Høringsbrevet er å finne på www.regjeringen.no

OSLO-KONFERANSEN 2007

Geir Løkke

EL&IT Distrikt Nordland, Oslo og Akershus, Trøndelag, Rogaland samt Klubb UMOE IKT, Konsernutvalget i Telenor, Klubb Relacom og Heismontørenes Fagforening hadde invitert til konferanse i Oslo, 29–31 august.

På programmet stod først «Kampen om pensjonsrettighetene og AFP», med innlegg ved statssekretær Jan Erik Støstad og sekretær Arne Roljorde i NNN Fellesklubben. Ungdomsutvalgene i enkelte av distriktene i EL&IT-forbundet fikk deretter dele tanker rundt hvordan få aktiv ungdom i fagbevegelsen.

Under punktet «Soria Moria-erklæringen og ny kurs – virkelighet eller valglofter?» var det klart dissens i panelet, bestående av politikere fra AP, SV og RV. Peter Gustavsson fra Sverige var med under punktet «Kampen mot sosial dumping» og ga en innføring i kampen

som har blitt ført i Sverige, spesielt rund Vaxholm-konflikten.

Tariffoppgjøret 2008 og hva som bør være fokus i den forbindelse blei tatt opp mot slutten. At ordet AFP blei nevnt et par ganger bør ikke komme som en overraskelse. .



Politikerpanelet, foto: Kai Christoffersen

2
OSLO -
KONFERANSEN
7 29. – 31. august

Til slutt fikk forfatter Magnus Marsdal anledning til å prate om boka si «FRP-koden». Denne boka bør du – og et par politikere – lese!

Tariffoppgjøret – Innlegg på konferansen

Roy Pedersen

Leder Oslo Byggningsarbeiderforening

Innlegget tar utgangspunkt i tre tema:

- 1) Fagbevegelsens nye virkelighet
- 2) «Solidaritetsalternativet» som forsvant, men moderasjonslinja lever
- 3) Hva gjør vi?

1) Fagbevegelsen nye virkelighet:

- Preget av en fri-flyt-kapitalisme der alt skal være en vare, til en pris som må betales der og da. Dette gjelder for eksempel for agurker som pølser og for arbeidskraft, jf. sosial dumping.
- Tendenser til en mer lik politisk tenkning, uansett hvilken regjering vi har, sjøl om det er viktige forskjeller. Likevel, strengt tatt har ulike regjeringer lik oppfatning og innstilling til tariffoppgjør, rentepolitikk og likevektsledighet. På denne måten kan sentralbanksjef Gjedrem, som styrer renta etter Stoltenbergs renteerklæring, glatt hevde at antall arbeidsløse skulle vært 25000 høyere, uten å bli gølv i media av en eneste Stortingsspolitiker.
- Arbeidsgiverne blir mer aggressive. Tillitsvalgte både i privat og offentlig sektor merker det daglig.
- NHO værder morgenluft og ønsker ikke lengre å etterleve klassekompromisset eller å respektere lov- og avtaleverk.
- En ny virkelighet krever at fagbevegelsen må jobbe på en ny måte: Administrering, styring og kontroll må erstattes av organisering, aktivisering og ledelse (ta initiativ).

2) «Solidaritetsalternativet» som forsvant, men moderasjonslinja lever.

- Normalt framsettes tre hovedargumenter for dagens tarifflinje:
- Trygging av arbeidsplasser ved lønnstilbakeholdenhet, først og fremst fort å sikre arbeidsplasser i eksportindustrien.
 - Lønnsutviklingen må derfor være på

linje med våre handelspartnere.

- Frontfaget (ene)/Fellesforbundet skal bestemme takten i lønnsutviklingen.

Modellen har flere svakheter. Jeg vil nevne følgende:

- «Undervurdering av lønnskampen vil øke både klasse- og lønnsforskjeller» (*Årsmøteuttalelse fra Oslo Byggningsarbeiderforening 20.03.03*)

Statistikken viser at fordelingen mellom arbeid og kapital blir skjev og til fordel for arbeidsgiverne. Dette kommer til syne i utviklingen av faktorinntekten. Arbeidsfolks andel er falt fra 71 % i 2000 til 63 % i 2006.

Videre er det slik at 1 % av befolkningen med de høyeste inntektene mottar 82 % av alle renter og utbytte.

Oslo Børs deler ut utbytte i år på 60 milliarder. 1/3 av dette går til staten.

Til sammenligning kan nevnes at hvis lønnsveksten i 2007 blir ca. 4,5 %, betyr dette konkret rundt 32 milliarder i samla økt lønnsvekst.

Sistnevnte framstilles som «die Unter-gang» for norsk økonomi, mens det første svært sjelden problematiseres i en debatt om «oppheting» av økonomien. (*Tallene er hentet fra Per Østvolds innlegg i Aftenposten 20.04.07*)

- «En lønnsstrategi som bindes til lønnsutviklingen i andre land er uklok. Landene har ulike forutsetninger. Dels er fagbevegelsen styrke forskjellig og dels er arbeidsløsheten gjennomgående høyere». (*Årsmøteuttalelse fra Oslo Byggningsarbeiderforening 20.03.03*)
- Reallønnsutviklingen i Norge har de siste årene vært høyere enn i land der fagbevegelsen har som erklært mål å drive en mer offensiv lønnskamp. Dette skyldes flere ting:
 - a) Norge har oljeinntekter pluss andre råvareinntekter.
 - b) Norge har en statlig eierandel



Roy Pedersen, foto: Kai Christoffersen

som sikrer at oljeinntekter og aksjeutbytte kan brukes til en omfordeling eller en mer rettferdig fordeling. (Dette betyr at en ytterligere privatisering av Statoil og andre statlige selskaper med all sannsynlighet vil tvinge fram store endringer i norske velferdsordninger).

- c) En ekstremt underbetalt kinesisk og øvrig asiatiske arbeidsklasse som gjør at vi kan kjøpe billige importerte varer, uten at inflasjonen i Norge øker. Dermed klarer ikke Gjedrem på samme måten som før og bruke renta mot oss.
- d) Norge har en lav registrert ledighet.

Penga finnes med andre ord. Dette betyr at norsk fagbevegelsen kan sikre viktige faglige rettigheter uten «kamp på kniven». Uten denne situasjonen ville vi sannsynligvis for lengst ha tapt sjukelønnsordningen og ikke hatt mulighet til å sikre AFP – om nødvendig med en fight.

Denne situasjonen står i motsetning til arbeidsfolks situasjon i for eksempel Tyskland og Frankrike som opplever real-lønnsnedgang og velferdsnedbygging.

Privatiseringer, dårligere omfordelingsmekanismer og innføring av EURO, bidrar generelt til at lønna stagnerer og profitten går i taket, enda mer i EU-land enn i Norge.

Som et apropos argumenteres det med fra fransk, tysk og italiensk fagbevegelse, at økt lønnsvekst er nødvendig for å øke etterspørselen, noe som i sin tur skaper og sikrer arbeidsplasser. Dette er normalt stikk motsatt av den hjemlige argumentasjonen i forhold til tariffoppgjør.

Økt reallønn bidrar til arbeidsplasser også hos oss. Norsk økonomi er også avhengig av innenlands etterspørsel – ikke all produksjon av varer og tjenester er knyttet til eksportindustri.

- «Vår egen lønnskamp kan ikke være knyttet sammen med arbeidsgiverne og myndighetenes ønske om å konkurrere ut fagorganiserte i andre land». (*Årsmøtuttalelse fra Oslo Byggningsarbeiderforening 20.03.03*)

Den nåværende tarifflinja er nasjonal. Satt på spissen: nasjonalistisk. Den går ut på å samarbeide med antatt egne arbeidsgivere for å kapre markeder i utlandet. Eller for å si det klarere: Kapre markedsandeler som i sin konsekvens kan gi arbeidsløshet i andre land. Dette bryter faktisk med krav til lønnskampen vedtatt av så vel EURO LO som EMF – den europeiske metallarbeiderføderasjonen.

- Dessuten, i fri-flyt-kapitalismen er ingen privateide arbeidsplasser sikra, skal jeg hilsen å si fra Union i Skien.

Det er forøvrig utflagging av arbeidsplasser i hele Vesteuropa. Dette gjelder for eksempel i Frankrike, der den statlige minstelønna er omkring halvparten av minstelønna i Verkstedsoverenskomsten (VO)

- Den førte tarifflinje svekker fagbevegelsens betydning og undergraver dermed framtidig organisering. Det betyr ikke at framtidig lønnsoppgjør kun skal handle om lønn, men snarere gis en annen retning som kan sikre og forsterke de sentrale tariffavtalenes betydning.

3) Hva gjør vi?

- Først en viktig saksopplysning. Ved fjorårets tariffoppgjør skjedde noe

som er lite påaktet i den generelle debatten: Frontfagsmodellen gikk på en liten smell.

Her er forklaringen:

Forut for oppgjøret var det i Fellesforbundet brei enighet om å prioritere kampen mot sosial dumping. Resultatet ble likevel at innen frontfaget(ene) var det kun Verkstedsoverenskomsten (VO) som oppnådde noe. Papir, Bekledning, Byggindustri og deler av grafisk bransje sto igjen resultatløse på dette punktet.

I tillegg var VOs resultat så dårlig at den samtidige forhandlingsdelegasjonen for byggfaga, inkludert forbundsledelsens representanter, i første omgang avviste VOs resultat. Det forhindret ikke at vi etterpå fra egen forbundsledelse ble nektet å sloss for forbundets vedtatte krav til å bekjempe sosial dumping – sannsynligvis for å sikre at VO-oppgjøret ble vedtatt.

Det kan legges til at VO i bytte mot en innsynsrett i leiefirmaers og underentreprenørers lønns- og arbeidsvilkår, har godtatt taushetsplikt. VO er kanskje også den eneste som har godtatt de norske EØS-forpliktelsene innført i tariffavtalen, jf. Verkstedsoverenskomsten Bilag 9 sidene 140–144.

I tillegg til dette er for eksempel tilitsvalgte og ansatte innen byggeindustrien, som har egen overenskomst, misfornøyde med sin lønnsutvikling. Kritikken er åpent framført i Fellesforbundets blad «Magasinet».

Alt dette har skapt en ny intern diskusjon i Fellesforbundet om at frontfagsmodellen ikke kan fortsette som nå.

TRE krav i en spesiell situasjon og FEM krav til en ny tariffpolitikk:

- Punkt 1: AFP skal bevares. LO-kongressen har krevd det. Statsminister Jens har egentlig lovt det. «Vi gir ikke fra oss AFP» er tittel på opprop fra forsvarAFP.no

Her er konkretiseringen:

- a) Når du går av med AFP så skal du få beregnet et AFP-tillegg som gir deg samme livsvarig pensjon fra ordinær pensjonsalder (67 år) som om du hadde fortsatt i jobb til 67 år.

2 OSLO - KONFERANSEN 7 29. – 31. august

- b) Dersom yrkesaktive må jobbe lenger for å kompensere for levealderjustering, skal beregningsgrunnlaget for AFP-tillegget heves tilsvarende.
- c) AFP-pensjonister skal fortsatt skattes som pensjonister.
- d) AFP-ere skal fortsatt motta kr. 950 skattefritt per måned.
- e) Vi krever at den systematiske underreguleringen av utbetalt pensjon som Stortinget har vedtatt, kun skal omfatte den del av pensjonen som er over mistepensjon og at reguleringa ikke skal begynne før etter ordinær pensjonsalder, i dag 67 år

Forsvar AFP er et felles krav for privat sektor i tariffoppgjørsammenheng.

Et soleklart vedtak på Fellesforbundets landsmøte i oktober gjør det lettere med forbundsvist oppgjør. Et mer kompromissorientert og ullent vedtak drar i retning av et felles oppgjør for privat sektor.

- Punkt 2: Kampen mot sosial dumping.

Vi tror at kampen i større grad enn før må stå om faste ansettelser og være rettet mot den økende leievirksomheten. Forhandlingsretten må styrkes. For eksempel må det slås fast i overenskomsten at bedriftene i prinsippet skal drive med egne ansatte.

- Punkt 3: Sikre bønn eller forhindre en lavlønnsgruppe.

For byggfaga er kravet at ingen fagarbeider skal tjene mindre enn 85 % av gjennomsnittslønna. Et krav forbundet støtta ved siste oppgjør.

Dette er en håndsrekning til de dårligst betalte, spesielt utenlandsk arbeidskraft som ofte lønnes etter allmenngjorte minstelønnsatser.

Så de fem kravene:

- 1) Nye kriterier for lønnskampen og til erstatning for dagens tarifflinje:
 - a) Kompensasjon for prisstigning
 - b) Arbeidsfolk skal ha sin andel av produktivitetsøkningen
 - c) Ta hensyn til rettferdig fordeling
 - d) Sikre velferdsordninger

En slik tilnærming gir en mer offensiv posisjon og en annen diskusjon både i og utenfor fagbevegelsen, både forut for og under tariffoppgjørene.

Det vil gi en helt nødvendig åpning for en mer rettferdig fordeling, siden alt ikke må være blåkopi av VO. Uten denne endringen vil gnisningene i LO-familien øke.

Dessuten er denne plattformen ikke orientert mot samarbeid med den enkelte arbeidsgiver, men er bransjeorientert. Det er viktig for i praksis å bevare landsomfattende overenskomster.

Tariffpolitikken peker med det vekk fra den «nasjonalistiske retningen» og blir mer i samsvar med krav fra internasjonal fagbevegelse. De to første punktene er for eksempel hentet fra vedtak i EURO LO og EMF.

- 2) Som minimum må framtidige tariffoppgjør tillate at legitime krav det er oppslutning om kan reises. Dette ikke bare tenkt innen rammen av Fellesforbundet, men også i forhold til andre forbund. Her er et viktig argument at kun VO har lokal forhandlingsrett med rett til å gå sakte. Uten denne retten svekkes den lokale forhandlingsretten og fagbevegelsens framtidige betydning. Enten må alle få rett til å gå sakte eller så kan ikke alle behandles likt i det sentrale oppgjøret.

- 3) Det er naivt å undervurdere NHOs rolle. Arbeidsgiverne skulle i tariffoppgjør for lengst hatt rødt kort for passivisering og trenering. Vi må støtte Yngve Haagensens tidligere

foreslag/høyttenkning om å endre Arbeidstvistloven slik at riksmeklingsmannen først kobles inn etter at en streik er et faktum.

- 4) Aktivisering og trøkk forut for oppgjørene er nødvendig – hvis ikke står vi i fare for å bli forhandlet nedover. At VOs resultater i Bilag 9 om sosial dumping ikke ble bedre, skyldes også svak mobilisering foran oppgjøret. Til gjengjeld var det kjempetrøkk innen byggfaga.
- 5) Streikestøtta må høynes både sentralt og lokalt, sannsynligvis innen alle forbund. De som ikke allerede har gjort det oppfordres til å bygge opp lokale kampfond, samt stille krav til økt streikestøtte på forbundenes landsmøter.

(Innlegget er redigert i forhold til en skriftlig/muntlig framstilling, men skal være innholdsmessig identisk med det som ble framført)

Sosial dumping – Innlegg på konferansen

Roy Pedersen

Leder Oslo Bygningsarbeiderforening

I vår forening definerer vi sosial dumping når arbeidsfolk må

- a) jobbe under minstelønningene i overenskomsten,
- b) ikke har en regulert daglig og ukentlig arbeidstid og
- c) jobber uten å være fast ansatt.

Sosial dumping er ikke kun et norsk fenomen, men foregår over hele verden. Som et apropos til vår hjemlige debatt om polske bygningsarbeidere: Ukrainske arbeidsfolk utsettes for sosial dumping i Polen.

Her er viktige årsaker til sosial dumping i Norge:

- Produksjonsbedriftene vegrer å ansette folk i tråd med oppdragsmengde og byggevolum. Det har gitt en eksplosjonsartet utvikling av leiefirma.
- I dag er det fullt ut mulig å kjøpe et Norskregistrert utenlandsk selskap (NUF) i for eksempel London

for rundt 7000 kroner. Med firma-papirene i handa kan man få fatt i noen polske bygningsarbeidere og leie disse videre ut, til produksjonsbedrifter som ikke vil ansette.

I NUF selskaper gjelder følgende regler: 0 % i utbytteskatt, 0 % skatt på aksjegevinst, 0 ansvar, 100.000 kroner spart i aksjekapital og ingen revisorplikt ved omsetning under 5 millioner.

- Altfor mange av selskapene er direkte rølpefirma der konkurs, leievirksomhet og svartarbeid henger sammen. Oslo Kemnerkontor avdekket misligheter knyttet til betaling av skatter og avgifter i samtlige av de kontrollerte firmaene innen bygg- og anlegg i fjor. De konkluderer som oss: «Det er flere useriøse aktører nå enn tidligere.....og 25 % går konkurs mens kontrollsjekken pågår». (Intervju med Bjarne Isaksen fra Oslo kemnerkontor i Dagens Næringsliv 24.04.07)

- Leiefirmaene undergraver Arbeidsmiljøloven på to andre viktige områder:

- a) På prinsippet om faste ansettelser: Leiefirma praktiserer prosjektansettelser uten permitteringsvarsel eller oppsigelse. Dermed står man også uten ledighetstrygd ved jobbens slutt.
- b) På arbeidstid. Prosjektansettelser gjør det lettere å få folk til å jobbe som bare F, uten overtidsbetaling, fordi arbeidsoppdraget nettopp er kortvarig. Det gjelder å jobbe så mye som mulig så lenge det er jobb.

Det som videre er på gang går er en undergraving rettssikkerheten og demokratiet:

- Bedrifter registret i Polen, på Seychellene, i Riga og i London forsvinner normalt når krav om utbetaling av lønn og feriepenger reises. Vi kan etter mye strev få slått et fåtall

konkurs, slik at våre skattekroner kan finansiere lønn- og feriepenger via den statlige lønnsgarantiordningen.

Andre som f. eks. firma PECET, registrert i Polen, har stått i forlikskøen i snart to år fordi det ikke er en eier å finne der myndighetene kan få forkynt saken.

- Utenlandsk arbeidskraft får restskatt fordi spesielt utenlandske firma har rapportert inn høyere lønn enn det som er utbetalt.
- UDI truer med ikke å forlenge polske bygningsarbeideres arbeids- og oppholdstillatelse, fordi de jobber lengre dager enn det Arbeidsmiljøloven tillater. Arbeidsgivere som ellers tviholder på styringsretten får ikke en gang tilsnakk.

Arbeidsgiverne, spesielt NHO, endrer karakter:

Sigrun Vågeng i NHO sier at der i går den leer man ikke på øyelokka en gang, dersom folk betales 10–20% under minstelønna. Slike uttalelser ville neppe kommet fra NHO for bare fem år siden.

Høyresida synes det er OK. Vi minnes at Victor Normann og FrPs Per Sandberg på litt ulike måter, har uttalt at arbeidsfolk må finne seg i å gå ned i lønn på grunn av arbeidsinnvandring.

Det som holder på å skje er en endring av styreforholdet til fordel for arbeidsgiverne på bekostning av oss. De rød/grønne tilpasser seg på sin måte fri-flyt-kapitalismen. De gir Arbeidstilsynet økte fullmakter. Det er bra, men

de vegrer å gjennomføre tiltak som tar tilbake det tapte styrkeforholdet. Skjer ikke det vil sosial dumping bli et varig fenomen og i stadig flere bransjer.

Hvordan går vi fram for å motvirke og snu dette?

For det første er det viktig å finne en felles plattform mellom oss og utenlandsk arbeidskraft. Vår konklusjon er at allmenngjøring av tariffavtalen er en slik plattform.

Det betyr ikke at allmenngjøring løser alt. Minstelønnsordning kan i enkelte situasjonen bety press for «samling i bønn».

Når vi likevel er så klare tilhengere av allmenngjøring er det bl.a. fordi det kanskje er tusener av utenlandske bygningsarbeidere som betales dårligere enn minstesatsene.

Alternativet til allmenngjøring er på sikt en politisk bestemt minstelønn. I Norge ønsker NHO det. I Vesteuropa krever mange på venstresida det, fordi fagbevegelsen er svakere enn i Norge.

Vi er sterkt imot å la politikerne bestemme minstelønna. Erfaring fra andre land er at dette gir en varig og økende gruppe lavlønte, samt at fagbevegelsen mister innflytelse på lønnsfastsettelsen.

I tillegg er blant annet vår erfaring at allmenngjøring ikke hindrer organisering, snarere tvert om. Stadig flere utenlandske bygningsarbeidere blir informert om at de har krav på å få betalt minstelønningene i norsk byggfagoverenskomst. Mange får ikke dette og oppgående fagforeninger er eneste

2 OSLO - KONFERANSEN 7 29. – 31. august

alternativet å gå til, for å få innfridd det man har krav på.

For det andre må fagforeningene og fagbevegelsen ha som mål ikke kun å organisere de rotnorske, men ønske å organisere alle som jobber innen vår bransje og vårt område.

Som dere veit har vi satset mye på å organisere polske bygningsarbeidere. Egen polsktalende medarbeider er ansett. Det informeres om faglige rettigheter på polsk i avisa vår og på annen måte. Det gjennomføres norskkurs. Nå ansettes en som skal prioritere baltisk arbeidskraft.

For det tredje er det en strategisk målsetting å få til økt egenbemanning i bedriftene, inkludert satsing på fagopplæring og etterutdanning.

For det fjerde har vi TRE viktige krav til de rød/grønne:

- 1) Solidaransvar for lønn og feriepenger:
 - Oppdragsgiver skal være ansvarlig for lønn og feriepenger for ansatte hos utenlandske firma.
- 2) Autorisasjonsordning for leiefirma med bl.a. krav om:
 - Faste ansatte.
 - Garanti for lønnsforpliktelser.
 - En representant i Norge som kan motta stevning, konkursvarsel og konkursbegjæring og eventuelt krav om tariffavtale.
- 3) Endring i Lov om allmenngjøring slik at allmenngjøring automatisk gjennomføres dersom en av partene, les LO, krever det.

Kampen mot sosial dumping er egentlig en kamp om å forhindre en varig devaluering av arbeidet og arbeidsfolk.

(Innlegget er redigert i forhold til en skriftlig/muntlig framstilling, men skal være innholdsmessig identisk med det som ble framført)



Reisebrev fra Uniten

Martin Granseth

I sommer var jeg på ferie i Uniten i tre uker, rettene sagt i Nordøst-USA med en liten svipptur til Canada. Denne turen inkluderte besøk til NEIEP (National Elevator Industry Education Program) etter en invitasjon fra Gregg Rogers og Allen Spears da de var på besøk hos HMF i februar i år.

Jeg skulle i utgangspunktet til USA på ferie sammen med to kamerater, så dette ble en liten bonus for at jeg skulle kunne utvide horisonten min innen heisopplæring og gi meg referanser til hvordan heisopplæring blir utført andre steder. Dette kan være ganske nyttig da Norge er bra lite og det er veldig vanskelig å få perspektiv på noe uten å ha noe å sammenligne med.

Jeg skulle på to besøk; ett ved hovedkontoret til NEIEP i Attleborough midt mellom Boston og Providence, og ett besøk i ved opplærings-senteret på Long Island ved New York. Senteret kom jeg meg aldri til pga omstendighetene med vær og slikt den dagen.

For å ta siste besøk først, så skulle jeg besøke opplærings-senteret i NY den 18. juli. Men pga regn som hadde satt to av T-banene som jeg kunne ta ut av drift så avtalte jeg å møte James McGoldrick i New York istedenfor, så han kunne vise meg litt rundt. Jeg fikk se noen heiser, blant annet en på 50 stopp og med en heishøyde på ca 500 meter. Jeg kunne ikke ta noen bilder da USA er et land med mange juridiske regler man er redd for å bryte. Og selv om dagen var kortet ned på grunn av været, så skjedde flere ting som hindret omvisningen. Det går nemlig masse dampør under NY som brukes til oppvarming og avkjøling, og en av dem klarte selvfølgelig å sprekke (se bildet). Noe som førte til at det å ta seg frem i NY var i hovedsak redusert til apostlenes hester. Så man kan vel si at NY-besøket

ikke ga meg så veldig mye tilbake bortsett fra en og annen heis.

Hovedkontoret til NEIEP i Attleborough ga derimot ett mye mer innholdsrikt besøk. Etter 45 min. på toget fra Boston ble jeg møtt på stasjonen av Jon Henson som er den som kvalitetssikrer produktene de produserer ved NEIEP. Han tok meg med til hovedkontoret som er et relativt stort lagerbygg med kontorer på størrelse med det Kone har på Kjelsås eller det Reber har på Rommen.

Her fikk jeg møte han jeg hadde avtalt besøket hos, visedirektør John J. O'Donnle (og ja, jeg tror det å ha ett fornavn på J er en forutsetning for å jobbe ved NEIEP) og en rekke andre personer som jeg dessverre har glemt navnet på.

NEIEP som organisasjon er mer lik OPPHEI enn HBU da de i hovedsak tilbyr opplæring for lærlinger. Men de har også litt

man ikke bor i nærheten av et senter. Gjennom hele denne perioden må man jevnlig bestå forskjellige prøver for å komme videre.

En del av mitt besøk inkluderte å se hvordan denne opplæringen foregår. Noe som var spennende, og opplæringen var egentlig ikke så ulikt det vi har, bortsett fra at de fokuserer i mye større grad på elektrisk opplæring, noe lærlinger i Norge i stor grad er ferdig med etter videregående.

Det som var tydelig forskjellig var fokuset de hadde på nettopplæringen og videoopplæringen de nettopp hadde tatt i bruk.

Nettopplæringen besto av ett flashbasert program som ga en innledning og forklaring før man fikk noen oppgaver man skulle løse. Videoopplæringen var litt mer generell og var like mye beregnet på montører som lærlinger, og ideen

her var at hvis man f.eks. skulle foreta ett pakningsskift på en heis, så kunne man gå på nettsiden og se en video med en stemme som forklarer steg for steg hva man skal gjøre før man går å gjør jobben selv. Men det som også var tydelig her var at NEIEP har ganske mye mer ressurser tilgjengelig enn vi har i Norge. Så selv om det var inspirerende, er nok ikke dette noe vi kan få til med mindre vi kan kjøpe ferdige filmer og legge på nye stemmer.



opplæringsmateriale for voksne montører. Så jeg kan jo begynne med å forklare hvordan læringperioden er i statene.

Man har ingen videregående opplæring som her i Norge hvor man kan velge yrkesfag. Men alle går på High School, som er slutten på en 12-årig opplæring, i motsetning til de 13 årene i Norge. High School kan best sammenlignes med allmennfag, så man sitter igjen med veldig lite kunnskap om håndverk. Lærlingperioden i USA er 4-årig, og inkluderer alt det man ville lært på yrkesfag i Norge, pluss det man trenger for å bli heismontør. Det foregår på den måten at man jobber som læring i 4 år og får opplæring av NEIEP en kveld i uken, enten på et senter eller via fjernundervisning hvis

Jeg hadde det ganske morsomt når jeg skulle forklare at vi har mellom 6 og 700 montører i Norge og at det bare er 5 som jobber ved OPPHEI og HBU pluss en del innleide instruktører. Til sammenligning er det ca. 600 instruktører ved NEIEP i USA, og ca. 10 000 lærlinger for øyeblikket.

Alt i alt var det ett spennende besøk som ga meg noen ideer på hva vi kan gjøre bedre her, og besøket ga meg kontakter som kanskje kan være kjekt å ha i fremtiden. Men jeg fant også ut at det p.g.a. alle mulige kontrakter og avtaler NEIEP har så kan det være vanskelig å utveksle materiale med dem. Men de var i hvert fall veldig vennlige og jeg er sikker på at de tar imot besøk i fremtiden også hvis muligheten skulle by seg.

Innleiesituasjonen i bransjen

Roar Strand i **Otisklubben** kan melde om at det for tida ikke er innleie i bedriften.

Roar Enerly i **Koneklubben** oppgir at Kone leier inn polakker fra www.meron.pl i Bergen, Stavanger og snart i Oslo, totalt 12 stk. Papirmølla til ordensmakten, skatt og purk blir kontrollert av KPMG og polakkene sier de får iht. avtalen som er oversatt til Polsk. Polakkene jobber to og to under oppsyn av norske montører, og det er ikke søkt til DSB for at disse skal jobbe selvstendig.

Tor Moen i **Reberklubben** kan fortelle at Reber har 2 polakker i Tromsø, 2 polakker i Oslo og 1 svenske på Gardermoen. Lønns- og avtaleforhold er tilfredsstillende, men polakkene er kontraktører.

Vidar Holm i **Thyssenklubben** skriver: *På Thyssen har vi hatt innleid arbeidskraft mer eller mindre kontinuerlig siden streiken ble avsluttet ved voldgift januar 2005. Det har ikke alltid vært like*

greit for oss tillitsvalgte å få fullt innsyn. Bedriften lager avtaler hvor det klart fremkommer at de skal jobbe etter vårt regelverk gjeldende faglige kvalifikasjoner og lønn, men innsyn i betydning dokumentert ved lønnslipper er ikke fremlagt. Det henvises til personvern, og at det må være frivillig for den enkelte innleide å vise klubben lønnslipper. Bedriften har på forespørsel lagt fram regninger på timepris fra Thyssen Krupp i Tyskland.

Klubben har opplagt ikke vært flinke nok til å trekke den innleide arbeidskrafta til oss. Dessverre er det fortsatt slik at de ikke selv velger å komme til klubben. Det hevdes at de er organisert hjemme, men undertegnede har ikke klart å få dette dokumentert. Jeg tror det blir avgjørende viktig å snu dette fremover. Innleid arbeidskraft må bli møtt på en slik måte at de ikke oppfatter oss som en trussel for muligheten til å få jobbe her i landet. Vi må finne en mer positivt måte å tilnærme oss gutta. Dette blir

først og fremst en oppgave for tillitsvalgte, men også for de av gutta som fysisk jobber sammen med dem ute på anleggene.

I skrivende stund har Thyssen Krupp innleid 6 tyske heismontører, fordelt på 4 som jobber i Oslo og 2 i Stavanger. Bedriften utarbeider i skrivende stund et forslag til innleieavtale for ytterligere 4 montører fra TKI – som oppfattes som en spesialavdeling opprettet for reisevirksomhet i Europa, fra Tyskland. Arbeidsmengden i bedriften er så stor at vi ikke har mulighet til å klare alt uten innleid arbeidskraft i det kommende halve året, i hvert fall. Målsetning må være å knytte den innleide arbeidskrafta til oss, og i det minste være 100% sikre på at det ikke foregår sosial dumping.

Selv tror jeg det er viktig å se på mer enn bare timelønna, og for eksempel sikre at det ikke inngås avtaler som reelt sett ikke følges. Hvis innleid arbeidskraft får norsk lønn på et stipulert antall timer, uansett hvor mange timer det brukes er vi jo selvfølgelig like langt, eller kort.

Nordisk heiskonferanse

Rune Larsen

Nordisk heiskonferanse ble avholdt rett utenfor Stockholm den 3. og 4. september.

Denne konferansen har vært holdt annethvert år. Konferansen har i hovedsak til formål å utveksle bransjeforhold og avtaler, men forhold i de enkelte bedrifter, i de forskjellige land blir selvfølgelig også tema.

Dessverre kunne ikke våre finske kolleger komme denne gangen, men Sverige, Danmark, Island og Norge var godt representert.

Lønn og godtgjørelser var et av punktene på dagsorden. Det ble også tatt opp fagbrev, utdanning, bransjeforhold, lønns- og arbeidsforhold, tjenestetidirektivet (og hvilke innvirkninger dette får), sosial dumping, inn- og utleie forhold og nasjonale velferdsgoder

som er opparbeidet av fagbevegelsen i de enkelte land.

Det kom opp mye nyttig vi kan jobbe videre sammen om, og det ble en innstilling om at Nordisk heiskonferanse framover skal avholdes hvert år.

Delegasjonen fra Norge var: Knut Olav Bakke og Jan Aasarmoen fra EL&IT og Roar Strand, Dag Thoresen, Tor Moen, Per Arne Salo og Rune Larsen fra HMF



AFP-konferanse på Sørmarka

LO i Oslo / Aksjon
forsvarAFP.no
AFP-konferanse
Sørmarka 13. September

«LO må ikke godta kompromiss om AFP som gjør ordningen dårligere enn dagens. Hvis det blir forslaget fra AFP-utvalget, må LO bryte og la temaet bli en sak under hovedoppgjøret i 2008.» Det sa forbundsleder Hans Olav Felix i sin innledning under AFP-

konferansen på Sørmarka. Det var fullt hus på Sørmarka under AFP-konferanse 13 september i regi av LO i Oslo og aksjonen «forsvarAFP.no». Over 200 interesserte hadde meldt seg på for å

høre aktuelle innledninger og en avsluttende debatt. Blant innleiderne var Bjørgulf Claussen, professor i trygdemedisin UiO, Siri Jensen fra Kvinner på tvers, Randi Reese, leder av Fellesorganisasjonen, Per Østvold, leder av Transportarbeiderforbundet, Klemet

Rønning-Aaby, spesialrådgiver Fagforbundet, Stein Reegård, avdelingsleder LOs Samfunnspolitisk avdeling og forbundsleder Hans Olav Felix i EL & IT Forbundet.

Hvilke krav er nødvendige for å berge AFP?

Vi vil ha kompensert for:

1. Pensjonsforlikets nye tidligpensjonsfel- le med livsvarig avkorting av pensjon
2. Pensjonsforlikets automatiske heving av aldersgrensa, som vil gi deg lavere pensjon dersom du tilhører flertallet som ikke har helse til å jobbe fullt fram til 70 år dersom de vellykka blir eldre
3. Pensjonsforlikets systematiske under- regulering av all utbetalt pensjon
4. Økt skatt, fordi AFP-pensjonister vil bli skattlagt som yrkesaktive
5. Tap av skattefritt sluttvederlag
6. Pensjonsforlikets diskriminering av deltidsarbeidende og andre, som vil bli utestengt fra AFP-ordninga, dersom de ikke har tjent min.4,3G i 40 år.



Ameco Heiser AS

Ledig stilling som heismontør

Ameco Heiser søker heismontør i Oslo og Akershus.

Vi kan tilby interessante arbeidsoppgaver og konkurransedyktige betingelser.

Nærmere opplysninger om stillingen fås ved henvendelse til daglig leder Jon Terje Lian på tlf. 93 25 30 20 eller post@amecoheiser.no

Skriftlig søknad sendes snarest til
Ameco Heiser AS
Sognsvannsveien 44c
0372 Oslo

Kan du svara meg no Bjarne Håkon, søv du om natta godt?
No når du kuttar pensjonen, som slitarar skulle fått.
Du reduserar pensjonen til desse, som ville tatt AFP
Og alle partia på «tinget» fekk du jaggu med deg på det!!
So vidt eg høyrer Bjarne Håkon, har De berga eigen pensjon.
Men det er jo rimeleg viktig, så då har du gjort din misjon???
Eg er rimeleg sint her eg sete, eg sov ikkje godt i natt.
Den skatt eg i livet betalte, den gjekk vel til «sjørøvarskatt»
Men det kjem vel ein dag etter dette, då folk vil kreva sin rett.
Etter plikta dei vel utførte, i kvardagen sliten og svett.
Eingong eg høyrde i talar, eit ord som bar bod om vet.
Eg vil minna deg på det ordet, det stavast SOLIDARITET !!!
Ha ein pensjonsrik dag.

Gustav Egil Rasmussen, Stord Ap:



Nytt virkemiddel mot sosial dumping

Redaksjonen

Arbeidstilsynet har en samarbeidsavtale med Polen om utveksling av informasjon knyttet til arbeidsforhold til arbeidstakere som arbeider i de respektive landa.

– Dette vil gir oss lettere tilgang til informasjon om polske virksomheter som har arbeidstagerer i Norge, seier direktør i Arbeidstilsynet, Ingrid Finboe Svendsen

Finboe Svendsen var i Warszawa for å undertegne avtalen.

– Dette er den fjerde samarbeidsavtalen Arbeidstilsynet i Norge har skrevet under. I tillegg til Polen har vi inngått tilsvarende avtaler med Litauen, Latvia, Estland, forteller direktøren i Arbeidstilsynet.

Avtalene omfatter forpliktinger til å utveksle informasjon mellom de en-

kelte lands arbeidstilsyn knyttet til arbeidsvilkår, uregelmessigheter som blir kartlagt under inspeksjoner mv. som gjeld arbeidstagerer. Dessuten skal arbeidstilsyna informere hverandre om arbeidsulykker.

Rett fra sjaktebånn

Geir Løkke

Nå får det være nok! Folk må slutte å klage over pensjonsforliket. Venstresida på Stortinget har jo her gått sammen med markedsliberalistene på høyresida, og da må det jo bli bra for folk flest!? Og når slitera blir tvunget til å jobbe til de stuper, er det godt å vite at politikera har sikra **Pensjon(s) for liket**. Ja, de egentlige vinnera er faktisk slitera. De må holde ut i slitsomme yrker til de er 70, for så å dø når de er 75. De slipper altså unna med bare 5 år med dårlig pensjon.

Vi lever i et land som er kåra til det beste landet å leve i. Og det er jo ikke sånn at «ballen er rund». For noen år sida var det Canada som «vant», mens vi da lå på en god andreplass. Og hvis vi detter ned til neste år, så er det vel lite sannsynlig at vi havner på bånn av lista, i sammen med Langtvekkistan.og Detlandetharjegikke-hørtomstan Eller enda verre; detter ut av tippeligaen totalt. Nei, Norge kommer til å figurere på topp av den lista i lang tid framover.

Og det er ikke bare utenomverden som ser hvor bra det går her i landet. Ja, vi har sågar fått innprenta av den mest klassebeviste AP-politikeren i nyere tid, Gro Harlem Brundtland, at det er «Typisk norsk å være god».

Her er ei liste for videre selvtilfredsstillelse:

Vi er mest effektive i verden viser en ny FN-undersøkelse. Illustrert i amerikanske dollar er nordmenns arbeidsproduktivitet på 37,99 dollar i timen, etterfulgt av USA på 35,63 dollar, og Frankrike på 35,08 dollar.

Sysselsettingen i Norge er blant de høyeste i OECD med over 75 prosent,

mot et gjennomsnitt i OECD-Europa på 61,9 prosent i 2005 (St.meld. nr. 9 (2006-2007))

Og vi er så heldige at vi for **lov til å jobbe lenge**: Vi har den høyeste pensjonsalder i Europa.

I Frankrike er den gjennomsnittlige pensjonsalder 58,8 år. Du kan gå av ved 50, 55 eller 60 avhengig av type jobb og bransje og det er lønnen på slutten av karrieren som avgjør hvilken pensjon du får i forhold til de 24 beste årene opp-tjeningsårene for dem som er født etter 1947.

Gjennomsnittlig pensjonsalder i Norge er ifølge Statistisk Sentralbyrå et sted mellom 64 og 65 år.

Gjennomsnittlige pensjonsalder, altså den alderen folk i realiteten går av med pensjon.

Frankrike	58,8 år.
Italia	59,7 år.
Belgia	60,6
Danmark	60,9
Nederland	61,5
Hellas	61,7
Spania	62,4
Storbritannia	62,6
Tyskland	61,3
Portugal	63,1
Sverige	63,7
Norge	64,5

(tallene er hentet fra nordensnyheter.no)

Lista over Norge som verdens navle er mye lengre, men jeg tror dette er nok for denne gangen. Men mens vi nå sitter og føler på hvor dyktige vi har vært ved å bli født inn i dette landet, så kan vi jo se på hva slags belønning vi har i vente. Vi er jo de som arbeider mest effektivt

og lengst, kombinert med at vi har bakenden vår full av penger. For de av dere som er litt trege har jeg satt opp et enkelt regnestykke:

største arbeidsproduktiviteten i verden
+ høyeste sysselsettingen blant OECD-landa
+ verdens 3. største oljeeksport
+ verdens 2. største gaseksport
+ 2000 milliarder i pensjonsfond
+ høyeste pensjonsalder i Europa
= **Enda høyere pensjonsalder og lavere pensjon**

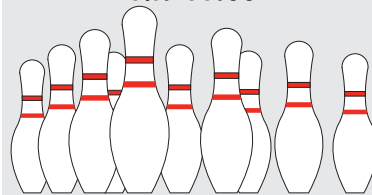
Det koster å være på toppen. Og hvorfor stoppe der? I skrivende stund uttaler kommende leder av det svenske Folkpartiet, Jan Björklund, at det jo er tulle med en fast pensjonsalder. «Fjern pensjonsalderen og la folk ta pensjonen individuelt!». Og Sverige kommer nå til å innføre en lov mot aldersdiskriminering. Man har faktisk oppdagat at folk på 65 år har problemer med å få seg ny jobb. Så nå vil snart 70+ ikke være noe hindring!

Men tilbake til begynnelsen av artikkelen.

Hvordan vil høyere pensjonsalder og lavere pensjon spille inn på våre muligheter til å beholde vandrepokalen?!

Bowling

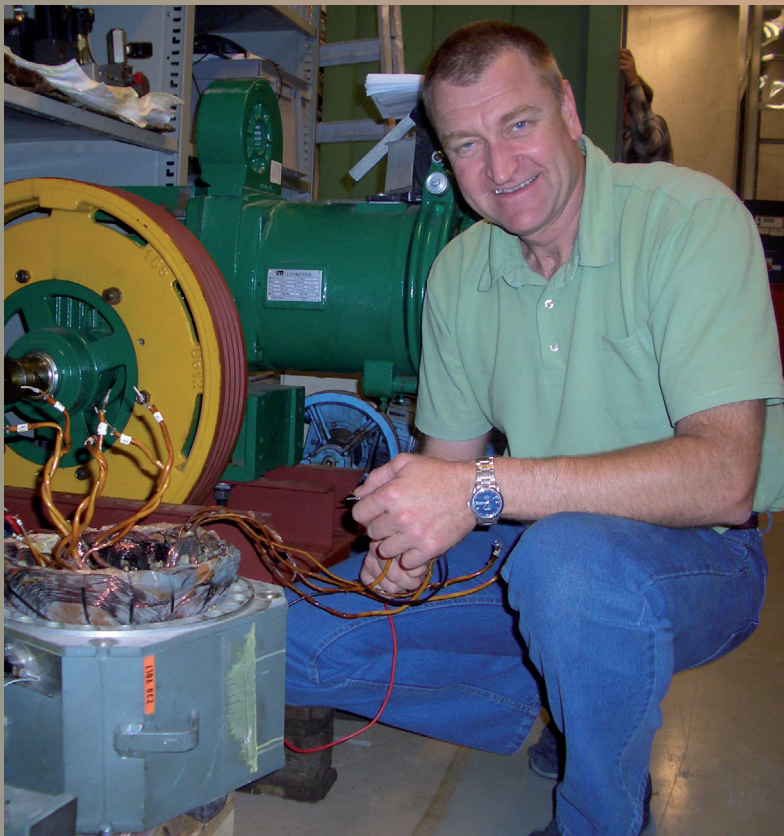
**og sosialt samvær for
HMF-pensjonister
hver mandag
kl. 11.00**



på Veitvetsenteret i Oslo
Spørsmål?
Kontakt Jan, tlf: 64 93 24 81

Stoff til Heismontøren

Dette er en henstilling til aktørene i bransjen om å være med på å skaffe stoff til Heismontøren. Av en eller annen grunn har det ikke kommet særlig med stoff fra bedriftene. Vi tenker da på for eksempel opplysninger eller sjølskryt rundt nye produkter eller spesielle heisanlegg.



fra SJAKTA:

Navn: Lennart Carlsson

Klubb: Thyssen, Oslo

Bosted: Älvängen, 3 mil nord for Göteborg. Leier en hybel i Flateby, utenfor Lillestrøm.

Stilling: Heismontør

Alder: 48 år

Tekst og foto: Tor Erik Lundberg

På HBU møter jeg den blide svensken, Lennart Carlsson, som denne uken er på motorkurs.

Lennart jobber til daglig som heismontør ved Thyssen i Oslo. Hele uken bor han på hybel i Norge, og hver helg reiser han hjem til familien i Sverige. Midt i kobling og feilsøking lar han seg gjerne intervjuet av Heismontøren.

Hvordan liker du kurset?

Jeg synes det er veldig bra.

Jeg synes at hele kursopplegget på semesteret er kjempebra, det bør vi være stolte over.

Har du lært noe på dette kurset?

Ja, jeg synes det.

Hva går kurset ut på?

Forståelse for motorfunksjoner og feilsøking. Det er et bredt område, vi er innom elektroteknikk og mekanikk. Vekselstrøm og likestrømsmotorer av alle slag. De har et veldig bra undervisningsmateriale her, vi har også fått boken «Heismontørfaget-motoranlegg».

Hvor lenge har du jobbet i Norge?

Jeg har jobbet i Norge siden januar 1996

Har du jobbet for Thyssen hele tiden?

Jeg jobbet først et år for Euroheis da jeg flyttet til Norge

Hvor jobbet du i Sverige?

I Sverige jobbet jeg i Thyssen fra 1985, jeg har 22 år i faget. Før jeg begynte i Thyssen jobbet jeg som elektriker. Jeg tok den norske fagprøven i Norge i 1997 på Thyssen.

Hvordan trives du med å pendle mellom Norge og Sverige?

Jeg synes det er greit, mye fordi jeg trives godt i heisfaget og med mine kollegaer i Thyssen.

Det ble en del reising den gangen jeg jobbet i Sverige også.

Hvorfor velger du å jobbe i Norge?

Det er mye som er positivt her, som at jeg sitter her på kurs nå. Man har en bra fagforening som fortsatt er sterk, og man verner om sitt fag. Det opplever man

dessverre ikke så mye i Sverige. Vi slår ring rundt vårt fag i Norge. En av grunnene til at jeg søkte meg til Norge var presset på den svenske fagforeningen på den tiden.

Har du selv vært aktiv i klubb og fagforening?

Ja, i mange år i Sverige. Jeg har vært formann i Thyssen-klubben i Göteborg.

Jobber du på service eller montasje?

Jeg jobber på montasje. Det blir mange nyanlegg, men også noen ombygginger.

Hva heter heistypene som Thyssen selger mest av?

Maskinromsløseheiser av typen Isis og Spirit.

Hva gjør du på fritiden når du er hjemme i Sverige?

Jeg tilbringer tid sammen med familien. Kjører litt motorsykkel, jeg har en interesse for «tohjuling» ting med motor. Ellers er det alltid mye å pusle med i hus og hage. I tillegg hjelper jeg litt til i håndballklubben hvor yngste sønnen spiller. (Lennart har tre tenåringsbarn.)

Verv i Heismontørenes Fagforening per 14.08.07

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	07 - 09	Espen Milli	21 92 13 02	902 07 501	espen.milli@chello.no
Nestleder/studieleder	07 - 09	Per Arne Jensen Salo	22 68 99 47	918 53 408	per.arne.salo@heis.no
Sekretær	07 - 09	Tor Moen	35 53 67 03	909 16 330	tor.moen@heis.no
Kasserer	07 - 09	Michael Berggren		481 00 112	kasserer@heis.no
Lærlingerepresentant	07 - 09	Linn Kamilla Linberg		411 46 143	kamillalinberg@hotmail.com
1. styremedlem	07 - 09	Roar Enerly	22 15 52 78	916 34 682	roar.enerly@heis.no
2. styremedlem	06 - 08	Jan Erik Brurberg Olsen		918 77 131	bergen@heis.no
3. styremedlem	07 - 09	Roar Strand		951 92 117	trondheim@heis.no
4. styremedlem	07 - 09	Vidar Holm	63 879 793	970 62 663	vidar.holm@heis.no
1. vararepresentant	07 - 09	Even Thorstad	63 90 25 38	951 91 570	even.thorstad@heis.no
2. vararepresentant	06 - 08	Thomas Skoglund		922 30 888	tskogl@broadpark.no
3. vararepresentant	07 - 09	Dag Thoresen	69 30 83 44	971 80 520	dag.thoresen@broadpark.no
4. vararepresentant	07 - 09	David R. Andersen		480 06 131	david.andersen@heis.no
5. vararepresentant	07 - 09	Gaute Finstad	72 83 41 75	915 12 935	hms@heis.no

Andre verv

Medl.reg.	–	Kjell Berntzen	22 28 3760	905 51 422	kjell.berntzen@heis.no
Akkordkontrollør	07 - 09	Ole William Pedersen		900 32 478	
HMS-ansvarlig	07 - 09	Gaute Finstad	72 83 41 75	915 12 935	hms@heis.no
Lærlingansvarlig	07 - 09	David R. Andersen		480 06 131	david.andersen@heis.no
Redaktør/nettansvar	07 - 09	Geir Eigil Løkke	22 75 00 85	908 77 082	geir.lokke@heis.no
Sekretær	–	Bjørn Tore Egeberg			bjorn.tore@heis.no

Avdelinger

Bergen	07 - 09	Tore Hansen	56 14 05 67	915 95 397	tore.69@hotmail.com
Drammen	06 - 08	Tommy Hansen		911 14 906	tommy_husaberg@hotmail.com
Hedmark/Oppland	07 - 09	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	06 - 08	Jan Wahlgren		951 91 583	jab-wa@online.no
Oslo	06 - 08	Rune Larsen	67 561 452	951 91 555	rune.larsen@heis.no
Stavanger	05 - 07	Jan Refsnes	51 667 804	918 72 686	janrefsn@online.no
Trondheim	06 - 08	Roar Strand		951 92 117	trondheim@heis.no
Vestfold/Telemark	07 - 09	Terje Haugen		917 46 885	terje.haugen@c2i.net
Østfold	07 - 09	Tor Erik Lundberg		951 91 560	torerl@online.no

Klubber

Otis	Hovedtill.	Roar Strand		951 92 117	roar.strand@heis.no
Otis	Oslo	Morten Sandaas		930 51 340	
Euroheis	Oslo	Frode Stokke	22 29 10 90	975 61 580	eirstokk@online.no
Kone	Norge	Roar Enerly	22 15 52 78	916 34 682	roar.enerly@heis.no
Melbye	Oslo	Terje Amundsen		952 28 775	ter-amu@online.no
Reber Schindler	Hovedtill.	Tor Moen	35 53 67 03	909 16 330	tor.moen@heis.no
Reber Schindler	Oslo	Even Thorstad	63 90 25 38	951 91 570	even.thorstad@heis.no
Stahl	Oslo	Espen Milli	21 92 13 02	902 07 501	espen.milli@chello.no
Stahl	Bergen	Tore Hansen	56 14 05 67	915 95 397	tore.69@hotmail.com
Thyssen	Oslo	Vidar Holm	63 879 793	970 62 663	vidar.holm@heis.no
Ribe	Oslo	Bjørn Gundersen		957 98 987	
HK Service	Bergen	Terje Fjeldstad	56 17 73 14	992 17 513	
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

Avdeling	Adresse	Tlf.kontor	telefaks	E-post
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
Kone	c/o HMF			koneklubben@heis.no
Thyssen	c/o HMF			tke.klubb@thyssenkrupp.no