HEIS MONTØREN

Nr. 1–2011 Årgang 43

Medlemsblad for Heismontørenes Fagforening

Landsmøte i EL&IT med store utfordringer!

Den10. mars starter begivenheten i Oslo, og saker som berører hele fagbevegelsen står i kø. I vårt eget forbund vil det være store forventninger til landsmøtets behandling av FKE saken, som nærmest har utviklet seg til en "tikkende bombe" for forbundsledelsen.

Jeg tenker da konkret på hvilket syn vi som forbund vil kunne (bør) uttrykke på landsmøte for fortsatt EU/EØS samarbeid, om vi ikke kan stå imot direktivene fra EU som er i ferd med å rasere grunnleggende samfunnsmessige faglige verdier for elektrofagarbeidere; med dokumentasjon på kunnskapen gitt gjennom offentlige fagprøver og sertifikater.

Det er allerede bestemt at de som skal utføre elektrofagarbeid midlertidig i Norge ikke trenger samme dokumentasjon eller utdanning som oss som bor her, bare de har lov å utføre arbeidet i sitt eget hjemland, uavhengig av forskjellene. EU prinsippet om "fri flyt av arbeidskraft" overstyrer dette. Dette til tross for at det kan være store forskjeller både på utdanningen, behovene og kultur`n i de ulike land, er dette, så langt, av underordnet betydning for den sittende regjering som har myndighet til å bestemme dette!

Stikk i strid med all tidligere tenking rundt disse fagenes samfunnsmessige betydning for sikkerhet osv. Og ikke minst for fagarbeiderne sjøl, deres utdanning og yrkets status i framtiden om kvalifikasjonskravene til utøvelse svekkes og kravet til fagprøve fjernes for noen.

Et seriøst arbeidsliv, slik vi kjenner elfagene i dag, vil kunne endres drastisk på alteret av bestemmelser som vi ikke har sjølråderett over lenger. Vi skal kun oppmuntres til å ta til takke med å si Ja til alle direktiver og overlate til byråkratiet i EU og regjeringen å bestemme hverdagen vår.

Denne muligheten for utvanningen av fag er ikke nok for EU/EØS forkjemperne. De mener også at det må implementeres nye regler og lover som gjør at faste ansettelser ikke lenger skal stå i forskrifter som omhandler elektrofag, derfor er dagens regler foreslått fjernet. Fagarbeiderne innafor elektro kjenner betydningen av dette, bl. a. for at det skal fortsatt være lærlingeordninger og et næringsliv som består av seriøse installatører som tar hensyn til kompetansen til de som utfører arbeidet.

Per Arne Jensen Salo - Petter'n

De fleste av oss har vel nå fått bekreftet gjennom nyhetene i Adecco saken hva et markedstilpasset arbeidsforhold er uten faste ansettelser. Og med slike arbeidsforhold innafor helse- og sykehussektor, kan det også la seg gjøre innafor elektro. Her ser nok markedsliberalistene lite eller ingen begrensninger så lenge det er "fri" konkurranse!

Det blir et spennende Landsmøte, hvor både leder`n i eget forbund og LO leder`n har gitt uttrykk for at de har stor tillit til at den sittende regjeringen skal "levere" innen behandlingen av FKE saken starter på møte.
Men hvordan, blir fortsatt en gåte for dem, så lenge de selv er tilhengere av systemet som foreslår tiltakene mot oss. Vi må av den årsak følge godt med på hva som blir "levert"!

pas

Innhold

HMF avd/klubb:
- Østfoldavdelingen 1
- Koneklubbe 2
- Melby-klubben 2
- Reberklubben 3

HMS
- Regionale verneombud 3
- Mobbing på arbeidsplassen 4
- Kort om sykemeldinger 6

Jenteringen 8

Heisulykker, rapportert til NHK i 2010 10

Kronikk: Vikarbyrådirektivet 12

Hva skal til for å vinne forskriftskampen? 15

Trondheimskonferansen: Samling for felles kamp for arbeid og faglige rettigheter 16

Ship to Gaza 20

Lille Maha-Al Kurd 22

HEISMONTØREN

Redaktør: Geir Løkke

I redaksjonen: Tor Erik Lundberg, Dan Terje Rønning, Bengt-Olof Andersson og Bjørn Tore Egeberg

Forsidebildet: Geir Løkke

Nr. 1 – mars 2011

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

Årgang 43

Layout og foto: Redaksjonen
Ettertrykk anbefales når kilde er angitt.
Sats og trykktjeneste: 07 Gruppen AS, Oslo
Opplag: 1100
Redaksjonen avsluttet 20. februar 2011
Neste nummer: april 2011
Neste deadline: 1. april 2011

Østfoldavdelingen

Arbeidsmengden i avdelingen er stort sett uforandret, det ser ut til at både Kone, Otis og Reber har arbeid så de klarer seg. Otis er kanskje de med mest arbeid, for tiden har de hjelp fra Otis i Oslo. Flere servicekontrakter med kommuner i fylket skal også i disse dager ut på ny anbudsrunde. Så får vi se om ikke også noen av disse oppdragene havner hos Starlift eller Elevator. Elevator har som kjent fått kontrakten med Sykehuset Østfold. I betingelsene er det 24 timers vakt og en time responstid. Hvem som server disse heisene er uvisst, for de har oss bekjent nesten ikke ansatte i Østfold. Men de søker for tiden etter folk. Vi har fått vite at Elevator ved flere anledninger har brukt utendlanske montører ved service og montasje andre steder i landet. Starlift har for tiden flere heismontasjer i fylket, som stort sett monteres av Ungarere. Spørsmålet er om disse jobber alene eller har kvalifikasjonene og godkjenning av DSB. Kommer du over en utendlansk "montør" så ta kontakt med foreninga.

Fredrikstad Blad hadde den 10. desember en artikkel om heisene på jernbanestasjonen i Fredrikstad som har stått mer eller mindre siden de ble levert av Kalea specialhisser i 2006.

I etterkant har heiskontrollen vært inne og stengt heisen med 29 anmerkninger. Heisene som egentlig ikke er en heis, men en løfteplattform (skrueheis). "*Heismontørene har rett og slett ikke klart å reparere den*" står det å lese i artikkelen. Vi kjenner ikke til at de er i service hos noen heisfirma, og det har heller ikke vært noen faglært heismontør og sett på den. Vi har vært i kontakt med Fredrikstad Blad for å korrigere dette. Heisene står fortsatt.

Avdelingen deltok på halvårsmøte den 22. november med lydoverføring fra HMF halvårsmøte på Lørenskog. Det var som vanlig bra oppmøte på Peppes i Fredrikstad hvor møtet fant sted.

Ellers har det ikke vært stor møteaktivitet i avdelingen siden FKE-streiken den 4. november på Hotel City.

Undertegnede har deltatt på et møte i samarbeidsutvalget mellom LO og Arbeiderpartiet i Fredrikstad for å informere om FKE. Her fikk vi støtte for våre krav. Sammen skrev LO og AP et brev til departementet ved Terje Moland Pedersen, hvor de ber regjeringen komme med en forskrift som støtter våre krav for å ivareta elsikkerheten og faglige rettigheter.

I svar brev fra departementet datert den 20. desember 2010 svarer Moland Pedersen:
"*... departementet jobber med forskriften kontinuerlig og søker så langt det er mulig innenfor rammene til eksisterende regelverk, å møte de behov fagforeningen har til ny forskrift.*"

Hvorfor er da allerede deler av forskriften vedtatt den 1. november i fjor?
LO lederen i Fredrikstad, Tore Leif Gundersen, tar nå på ny fatt pennen i sin hånd og skriver et nytt brev til departementet sammen med partileder i Fredrikstad AP, Atle Ottesen.

LO Fredrikstad har fått et løft med Tore Leif Gundersen som leder. Han har også vært en aktiv støttespiller og har hatt et stort engasjement i vår kamp for å forsvare FKE.

LO Fredrikstad ber alle medlemmer om svare på undersøkelsen om hva du ønsker at LO skal jobbe med frem til kommunevalget i 2011. Saker som er aktuelt er arbeidet mot sosial dumping, krav til at kommunen bruker firmaer med tariffavtaler, nei til kutt i skoler osv.

Last ned skjema elektronisk på http://www.lo.no/fredrikstad

Ellers har det av flere grunner, i skrivende stund, ikke vært avholdt halvårsmøte i avdelingen.

Kenneth Bye (Otis) har overtatt ansvaret for innebandy etter Hans Henrik Staaf (Reber). Regner med at innebandy sesongen 2011 snart starter opp, det er helt opp til den enkelte. Det er sikkert mange nyttårsløfter som skal innfris.

Fredrikstad, januar 2011 ■

Koneklubben

Bård Navrud

Da har vel tiden kommet for å ta en liten oppsummering av 2010. For å starte med det som folk tydeligvis har vært mest opptatt av, nemlig det lokale oppgjøret, så klarte vi å komme i land i år også. Ny lønn er 275 kr, OTP blir regulert opp til 5% fra 1/1/2011 og pappapermisjon får dekket gapet mellom folketrygdens 6G og full lønn i 8 uker. Siden meklinga i år ble utsatt og vi måtte vente på uravstemninga, kom vi ikke i gang med lokale forhandlinger før i begynnelsen av oktober. Men etter litt "murring" kom vi fram til et OK resultat i begynnelsen av desember. Det var godt å se at klubben sto samla og viste et kjempeengasjement!

Det er mye snakk om useriøse aktører i bransjen vår om dagen. Det burde lage rom for å snakke like mye om hvordan vi som ser på oss selv som den seriøse delen av bransjen oppfører oss. 2 november ble det klart at FKE ble mer tilpasset EØS. Elektrobransjen ble ikke hørt når det kom til kommentarene til endringene. Det betyr at vi må være enda mer bevist på viktigheten av et godt faglig stykke arbeid. Det skal lønne seg og kjøpe heistjenester fra den etablerte bransjen. Kanskje er det på høy tid å sette et større fokus på holdninger og historie. Vi må tenke oss godt om når vi har med oss lærlinger. Det er de som skal drive faget videre.

Til slutt vil jeg bare oppfordre alle til å ta tak i og engasjere seg mer i klubb og foreningsarbeid. Det er tross alt dere som legger lista for hva vi "pampa" skal drive med. Uten innspill kan vi fort bli blinde.. ■

Husk:

Før du søker nytt arbeid i en heisbedrift, plikter du å kontakte foreningen eller bedriftsklubben.

Melbyeklubben

Steffen Yttervik og Kjell Olav Asgrimsplass

Melbye-klubben har det siste året blitt styrket med to nye læregutter. Vi sitter da godt i det med totalt 3 læregutter i denne lille klubben. Den ene montøren har på ordentlig tredd inn i montørenes rekker med krympelag og dåp. For riktig og tradisjonell dåp ble Fridtjof lånt inn fra Kone. Mange takk til Fridtjof og Kone-klubben. Foruten dåpen greide klubben krympelaget bra, med mye moro resten av kvelden. Felleskapet har også blitt styrket med økt interesse for deltagelse på fellesarrangement utenfor arbeidstiden. Heiscupen var en suksess i Melbyes historie, med første vunnet kamp og ny rekord innen toppscorer med hele 2 mål. Til våren skal klubben på tur til Svalbard, hvor snøscooter, is-grotter og lokalhygge står på agendaen.

Bedriftens ordrebøker er fulle med en god blanding av småjobber, ombygninger og nyanlegg. Vi har våre klubbsaker som alle andre, men samarbeidet mellom ledelse og klubb er bedre enn på lenge. Ledelsen har åpnet for større deltagelse ved tillitsvalgtarbeid og klubben har arrangert og innført klubbmøteplan for hele året. Alt i alt kan vi melde at Melbye-klubben har fått en fin start på året 2011 og vi gleder oss til å vinne heiscupen.

Med vennlig hilsen
Melbyeklubben. ■

Aktiviteter i Østfold

SVØMMING
hver torsdag kl. 19.00
for HMF-medlemmer

Kongstenhallen i Fredrikstad

Svømming, badstue, prat og kaffe i kantine

INNEBANDY
hver onsdag kl. 15.30
for HMF-medlemmer

Kråkerøy Ungdomsskole - Fredrikstad

Ta med innebandykølle

Ved spørsmål:
Kenneth Bye 992 03 757

Reberklubben

Tor Moen, Rune Larsen

Reberklubben har for tiden mye å ta tak i. Det kommer henvendelser om at økt fokus på arbeidsmiljøet må prioriteres. Dette vil klubben ta tak i.

Lærlingenes forhold og opplæring skal også være i fokus framover. Bedriften har et overordnet ansvar for at læringen er i tråd med opplæringsplanen og OPPHEI følger opp lærlingene fra sitt arbeidsområde. Det er viktig at alle tar ansvar når bedriftene har lærlinger, og at lærlingene også har rettigheter. Vi må huske på at læretiden er deres første start i arbeidslivet. Ingen lærlinger er like, ei heller ingen mennesker, så derfor er det viktig å ta vare på lærlingene, hjelpe til med opplæring og utdanning. Det er nok litt lett å være dømmende for tidlig, og det er vel også derfor mange unge hopper av idrett i "yngre klasser" også. De blir ikke rettledet, forklart eller sett, får ikke spille og av den grunn heller ikke utviklet seg. Sånn er det vel også dessverre tilfeller som enkelte lærlinger opplever. Skjer dette, så har også vi som opplærende montører sviktet vår oppgave! Vi på 45 +, har nok litt for lett for å glemme vår egen tid som var 18 til 25 i ungdomsårene.

Lærlinger er de mest sårbare vi har, samtidig er det de som vi skal sørge for at får så god start på arbeidslivet som mulig! Bransjen har i mange, mange år også hatt som politikk at det ikke utdannes heismontører til arbeidsledighet. Dette er en sak som har skapt høyt engasjement i hele foreninga, og kommer til å ha høyt engasjement i framtida! Her må også arbeidsgivere "kjenne sin besøkelsestid". Det er kun kyniske, iskalde og mennesker uten følelser og empati som kan si til en nyutdannet stolt ung gutt som har avlagt fagprøve: "Gratulerer med fagprøve som heismontør, men jobb her videre har vi ikke til deg"! Hva er meningen med å gjøre unge mennesker så ondt? En skjønner kanskje ikke selv hva en gjør mot andre med en slik ond handling, før en har evnen til å tenke hvordan en selv hadde opplevd det om en selv hadde blitt utsatt for det! – men det gjelder mange ting og saker.

Reberklubben er også aktivt engasjert i FKE-saken rundt om i landet, og dette er en viktig sak å jobb for alle klubbene, og foreninger innenfor elektrobransjen i sin helhet. "Nettverket" til HMF er i denne saken også flittig brukt om dagen.

Diskusjonen har allerede startet om kommende tariffoppgjør og lokale forhandlinger i klubbens hovedstyre med innspill fra de lokale REB-klubbene.

Våren som alle ser fram med å kjenne vårsola og varmen komme snikende, vil nok by på mer enn bare været og kommende årstid, men varmere blir det utover.....! ■

HMS

Regionale verneombud

Tor Erik Lundberg

Et regionalt verneombud er et verneombud for arbeidstakere og enkeltmannsforetak som ikke selv har et verneombud. De skal jobbe for å bedre sikkerhet og arbeidsmiljø for de ansatte. Et regionalt verneombud oppnevnes av Fellesforbundet, og er ansatt der på heltid. Ordningen finansieres ved at arbeidsgiverne betaler en avgift på 0,065 % av lønnsutgiftene til Fondet for regionale verneombud, og reguleres av Forskrift om regionale verneombud for bygge- og anleggsvirksomhet.

Ordningen har vært siden 1981 på bakgrunn av de spesielle arbeidsmiljøforhold som finnes i bransjen. Risikoen for helseskader og ulykkeshendelser er høy. En stadig skiftende arbeidsstokk i den enkelte virksomhet og skifte av arbeidssted, gjør vernearbeidet vanskelig for virksomhetene. Innslaget av flere arbeidsgivere og underentreprenører på samme byggeplass forsterker denne effekten. Det regionale verneombudets oppgave er å vurdere forholdene på de midlertidige arbeidsplassene og stimulere til økt egeninnsats på arbeidsmiljøområdet.

Dette gjøres ved å påpeke mangler, informere om regelverket og gi tips til løsninger av arbeidsmiljøspørsmål. I de bedriftene hvor det ikke er valgt verneombud, har de regionale verneombud de samme plikter og rettigheter som et ordinært verneombud. Her kan det regionale verneombudet stanse arbeidet når han mener det foreligger en umiddelbar fare for arbeidstakernes liv og helse. De regionale verneombudene har tilsvarende myndighet overfor enkeltmannsforetak.

De regionale verneombud skal medvirke til at verneombud blir valgt og til å få opprettet et arbeidsmiljøutvalg. Det er nødvendig at regionale verneombud har et godt samarbeid med arbeidstilsynet. De har også som en prioritert oppgave å drive informasjon på de videregående skoler med byggfag og byggtekniske linjer.

Vet du om en byggeplass som det regionale verneombudet burde se nærmere på? Logg deg inn på www.fellesforbundet.no for å finne regionalt verneombudet i ditt distrikt.

Benytt deg av din heisbedrifts egne vernombud til arbeid vedrørende ditt arbeidsområde. ■

Forøverig kan arbeidstilsynet kontaktes på telefon:
815 48 222

HMS • HMS • HMS • HMS • HMS • HMS • HMS • HMS • HMS • HMS

SWH • HMS • SWH • HMS • SWH • HMS • SWH • HMS • SWH • HMS • SWH • HMS • SWH • HMS • SWH • HMS • SWH • HMS • SWH • HMS • SWH • HMS • SWH • HMS • SWH • HMS • SWH • HMS • SWH • HMS • SWH • HMS • SWH • HMS

Mobbing på arbeidsplassen

Tor Erik Lundberg

Kilder: *Arbeidstilsynet.no, Justorget.no, Forskningsrapport fra Universitetet i Bergen*

Dagens arbeidsliv med høye krav til effektivitet som følge av økt konkurranse, innebærer en brutalisering av arbeidslivet hvor stadig flere støtes ut. Undersøkelser viser at mobbing omfatter 5 % av arbeidstakerne i Norge, og da er heller ikke heisbransjen noen unntak. Landsforeningen mot mobbing på arbeidsplassen hevder at hvert år tar flere titalls mennesker i Norge sitt eget liv fordi de blir mobbet.

Mobbing blir definert som når en ansatt utsettes for uetiske handlinger minst en gang i uken over minst et halvt år. En person kan bli utsatt for mobbing både fra ledere og kolleger. Det å være utsatt for mobbing er et alvorlig problem som vil kunne ribbe en ansatt både for selvtillit og handlekraft. Den som opplever dette anbefales å søke støtte hos tillitsvalgte, verneombud eller personer vedkommende stoler på før saken eventuelt bringes videre. I heisbransjen har vi gode tradisjoner for å støtte opp om de "svake", og løse de fleste typer arbeidskonflikter via vårt tillitsmannsapparat på et lavest mulig nivå. Det er viktig at ledelsen i bedriften tar et klart standpunkt og i klartekst uttrykker at mobbing ikke er akseptabelt.

Hva er mobbing?

Det må være en ubalanse i styrkeforholdet, slik at den som blir trakassert må ha vanskelig for å forsvare seg. Det defineres ikke som mobbing dersom to omtrent like sterke personer kommer i konflikt med hverandre, eller når det dreier seg om en enkeltstående konfliktepisode.

Man skiller gjerne mellom indirekte og direkte handlinger, og mellom arbeidsrelaterte og personrelaterte handlinger. Med direkte mobbing menes aggressive handlinger som utføres åpenlyst overfor offeret, slik som utskjelling, fleiping, trusler eller underkjennelse av faglig innsats og kvalifikasjoner. Indirekte mobbing innebærer utfrysing og sosial isolering eller det å la være å gi informasjon eller ta kontakt. I sistnevnte tilfeller dreier det seg ofte om "ikke-handlinger", dvs. at man unnlater å gjøre noe man ellers ville ha gjort. Videre skilles det mellom arbeidsrelaterte og personrelaterte handlinger. Arbeidsrelaterte handlinger dreier seg om handlinger som gjennom å endre personens arbeidssituasjon kan sies å være utilbørlig eller krenkende. Eksempler er å gi urimelige tidsfrister, overdreven kontroll av arbeidet, å frata noen deres naturlige arbeidsoppgaver eller å tildele meningsløse arbeidsoppgaver. Personrelaterte handlinger er krenkende og utilbørlige handlinger rettet mot offeret som person, så som ryktespredning, baksnakking, neglisjering av meninger, fleiping, erting og uønskede seksuelle tilnærmelser.

Hva gjør du om du blir vitne til mobbing eller selv blir mobbet på din arbeidsplass?

Mobbing og trakassering kan ha mange former. Blant annet å bli utelukket fra det sosiale nettverket på jobben, stadig bli forbigått eller oversett når oppgaver skal utdeles, bli uriktig eller overdrevet beskyldt for dårlig arbeid, eller ertet, fleipet med og latterliggjort.

Du kan også være indirekte delaktig i mobbing, selv om det ikke er du som utfører selve mobbingen dersom du er vitne til mobbing uten å si fra.

Alle vil iblant oppleve slike forhold. Slike episoder er uheldige, men for å kalle det mobbing må det skje gjentatte ganger og over tid. Er det som skjer vondt og vedvarende, noe som ikke går over av seg selv, så skal det tas på alvor. Da er det lov - og rett - å si i fra.

Arbeidsmiljøloven forbyr trakassering eller annen utilbørlig opptreden på arbeidsplassen. Den sier også en del om arbeidsgivers og arbeidstakers plikter for å ivareta et godt arbeidsmiljø, og verneombudets rolle.

Virksomheten skal ha en rutine for rapportering av mobbing. Rutinen skal være gjort kjent for alle, og informere om hvem man skal henvende seg til. Dette er som oftest den nærmeste overordnede, den tillitsvalgte eller bedriftens verneombud.

Undersøk om en rutine er på plass. Det er også naturlig å henvende seg til en person eller kollega man føler seg fortrolig med. Eventuelt verneombud, tillitsvalgt eller bedriftshelsetjenesten. På den måten blir saken vurdert fra flere vinkler og balansert slik at framstillingen kommer riktig ut.

Hvis det er lederen som oppleves som problemet, så er det dennes overordnede igjen, eventuelt virksomhetens styre, man skal snakke med.

Deretter bør en dialog med ledere og eventuelt den eller dem som er kimen til problemet starte. Det kan virke tungt, men alle har plikt til å ta en som føler seg utsatt for mobbing på alvor, og gjøre sitt beste for å finne ut av situasjonen.

En mobbeutsatt bør også få tilbud om medisinsk assistanse for å få bukt med

eventuelle fysiske og psykiske etter-virkninger.

Fordi alle skal sikres en rettferdig behandling, har naturlig nok mobberen eller mobberne rett til å få vite hvilke hendelser som legges til grunn for påstanden, til å gi sin egen uttalelse i saken – og til å ha en egen støtteperson. Rettferdig behandling av alle parter fremmer mulighetene til en god og varig løsning. Samtidig er selvfølgelig også vedkommende pliktig til å bidra til å løse problemet. Ledelsen bør ta et klart standpunkt og i klartekst uttrykke at mobbing ikke er akseptabelt.

Dersom arbeidsgiver selv har påført en ansatt skade ved mobbing, kan det foreligge et direkte erstatningsansvar for arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver er en juridisk person – for eksempel et aksjeselskap, vil ledelsens handlinger bli identifisert som selskapets egne handlinger

Koble inn Arbeidstilsynet?

Om arbeidsgiver ikke følger virksomhetens rutine, eller unnlater å behandle saken seriøst, kan man melde fra til Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet vil vurdere saken på selvstendig grunnlag, og eventuelt gi pålegg om hva som skal gjøres. Dette gjelder både i forhold til enkeltsaken og eventuelle bakenforliggende årsaker. Det vil være et mål å hindre at en tilsvarende situasjon skal oppstå igjen.

Arbeidstilsynets inspektører vil vurdere hvordan de vil gå inn i saken på bakgrunn av sakens karakter og omfang. Arbeidstilsynet er nøytrale og opptrer ikke som representant for noen av partene. Arbeidstilsynet tar heller ikke stilling til eventuelle erstatningskrav etter mobbing eller diskriminering.

Forutsetninger som må ligge til grunn for at Arbeidstilsynet skal følge opp enkeltsaker er:

- at den ansatte/arbeidstaker må være i ansettelsesforholdet.
- at arbeidstaker må ha forsøkt å ta opp saken internt på arbeidsplassen gjennom leder, tillitsvalgte eller verneombud.
- at ledelsen må være gitt en mulighet til løse saken.
- at den som føler seg mobbet må gi en skriftlig redegjørelse av hendelsesforløp, løsningsforsøk og egen forventning til resultat.
- at den som føler seg mobbet må gi Arbeidstilsynet en skriftlig tillatelse til å ta opp saken med arbeidsgiver og eventuelt andre berørte i saken.
- at arbeidsgiver må gi en skriftlig redegjørelse over hva som er gjort for å løse den påståtte mobbingen.

Oppgaver og ansvar i følge arbeidsmiljøloven

Aktørene på en arbeidsplass har ulike roller og dermed forskjellig ansvar relatert til mobbeproblematikk. Både arbeidsmiljøloven og hovedavtalene mellom partene påpeker nødvendigheten av medvirkning og samarbeid for å oppnå et godt arbeidsmiljø.

Arbeidsgiver:

- Skal organisere og lede arbeidet på en slik måte at ansatte ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Det er arbeidsgivers plikt å iverksette tiltak som er nødvendige for å forebygge og håndtere mobbing på arbeidsplassen.

Mobbing på arbeidsplassen

Over 100 selvmord

Hvert år tar over 100 mennesker i Norge sitt eget liv fordi de blir mobbet. Det antas at det er like mange som dør av mobbing som det omkommer i arbeidsulykker.

200.000 mobbeofre

200.000 mennesker i Norge blir mobbet på jobben. 30% av uførepensjonistene i Norge er trygdet på grunn av psykiske problemer eller lidelser de har pådratt seg eller er blitt påført på arbeidsplassen. Mobbing blir sett på som et av de aller største arbeidsmiljøproblemene i Norge i dag.

25-30 milliarder kroner

Det antas at mobbing er årsak til en betydelig andel av det totale sykefraværet i Norge, og koster det norske samfunn 25-30 milliarder kroner årlig.

Dette er jobb-mobbing

Hva er så mobbing på arbeidsplassen? Det første man bør slå fast er at mobbing ikke er det samme som godmodig fleip mellom arbeidskamerater. Det er heller ikke vanlige, enkeltstående konflikter og uenigheter på arbeidsplassen eller overordnedes vurdering av arbeidsinnsatsen til en ansatt.

- Mobbing på arbeidsplassen blir definert som en stadig og langvarig nedvurdering av en ansatt og hans eller hennes arbeidsinnsats
- Mobbing er tilsiktet og ondsinnet
- Sexpress er også mobbing
- Det er mobbing når en eller flere personer i et avgrenset arbeidsmiljø gjentatte ganger og over tid blir utsatt for negative reaksjoner og handlinger fra ett eller flere individer i samme arbeidsfellesskap, hvor man faktisk oppholder seg halvparten av sitt hverdagsliv
- Mobbing er å systematisk krenke et annet menneske
- Mobbing er psykisk vold satt i system

Arbeidstaker:

- Arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere skal påse at hensynet til HMS blir ivaretatt.

Tillitsvalgte:

- Skal ivareta medlemmenes interesser i henhold til lov og avtaleverk. Tillitsvalgte er viktige samarbeidspartnere for arbeidsgiverne i det systematiske arbeidet for å forebygge og håndtere mobbing. Tillitsvalgte kan drøfte og forhandle saker med arbeidsgiverne etter bestemmelser i hovedavtalene.

Verneombudet:

- Er arbeidstakernes talsperson i arbeidsmiljøsaker. Verneombudet skal se til at saker om mobbing blir tatt opp med arbeidsgiver. Verneombudet skal tas med på råd ved planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøutvalget:

- Skal påse at arbeidsgiver følger opp en melding om mobbing, og kan vedta at nødvendige undersøkelser skal gjennomføres av sakkyndige eller en granskingskommisjon som utvalget oppnevner.

Arbeidstakernes plikter:

- Innebærer å sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet dersom han/hun blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. Ansatte plikter også å medvirke til gjennomføringen av de tiltak som blir iverksatt for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Godt arbeidsmiljø er en felles oppgave for alle aktører på en arbeidsplass. Alle skal bidra til å skape et godt arbeidsmiljø. Det betyr at hver og en ikke skal opptre på en måte som kan skade andre, men bidra til at kolleger får en positiv hverdag.

Det betyr også at alle har et ansvar for å melde fra om de ser forhold som anses som uakseptable eller helsefarlige. Noen grupper har et ekstra – til dels også lovpålagt – ansvar for å hjelpe. ■

Kort om sykemeldinger

Hentet fra www.nav.no

I forhold til sykemeldinger så skilles det i dag mellom gradert sykemelding, aktiv sykemelding og avventende sykemelding.

Avventende sykemelding gir mulighet til toveiskommunikasjon mellom lege/sykemelder og arbeidsgiver. Legen kan gi klare råd og beskrivelser om hva arbeidstakeren må unngå for å kunne være i jobb, uten å opplyse om diagnose. Arbeidsgiver har ikke krav til å vite om diagnose og skal heller ikke spørre om det, men bare om funksjonsevne og hvilke arbeidsoppgaver han eller hun kan gjøre.

Ved bruk av egenmeldinger er det lite hensiktsmessig at arbeidsgiver spør om funksjonsevne da dette brukes ved kortere sykefravær som oftest skyldes kortvarig sykdom.

Arbeidsgiver skal senest innen seks uker utarbeide en oppfølgningsplan sammen med arbeidstaker for å få den sykemeldte raskest mulig tilbake i arbeid.

Husk at du kan ha med deg tillitsvalgt i oppfølgningsmøter med bedriften.

Gradert sykmelding

Gradert sykmelding skal brukes dersom den sykmeldte kan utføre deler av sine vanlige arbeidsoppgaver, enten ved å arbeide redusert tid eller ved å bruke lengre tid på å utføre arbeidsoppgavene. Gradert sykemelding skal også brukes når den sykmeldte delvis kan utføre nye arbeidsoppgaver. Dette gjelder også etter tilrettelegging gjennom bedriftsinterne tiltak.

For å få rett til sykepenger må den sykmeldte være i arbeidsrelatert aktivitet, hvis ikke tungtveiende medisinske årsaker foreligger. Legen skal alltid vurdere om det er tungtveiende medisinske grunner til at vedkommende skal være borte fra arbeidet, både ved førstegangs- og senere sykmeldinger. Dersom legen mener at sykmelding er nødvendig, skal gradert sykmelding vurderes før aktiv sykmelding. Legen graderer sykepengene i samarbeid med deg.

Det skal ytes graderte sykepenger dersom den sykmeldte kan utføre deler av sine vanlige arbeidsoppgaver, enten ved å arbeide redusert tid eller ved å bruke lengre tid på å utføre arbeidsoppgavene. Det samme gjelder dersom den sykmeldte kan få nye arbeidsoppgaver etter tilrettelegging gjennom bedriftsinterne tiltak. Sykepengene kan graderes ned til 20 prosent. Tidsrom med graderte sykepenger medregnes i den totale sykepengeperiodens lengde.

Aktiv sykmelding

Aktiv sykmelding er en ordning som gir mulighet til å prøve seg i arbeid på tross av sykdom. Lege/sykmelder skal først ha vurdert gradert sykmelding, før aktiv sykmelding anses aktuelt.

En forutsetning er at arbeidsgiver finner andre arbeidsoppgaver i tilknytning til utprøving av funksjonsevnen, opplæring i nye oppgaver eller arbeidstre-

ning. Du beholder sykepengene, og arbeidsgiver betaler lønn bare i arbeidsgiverperioden. Dersom du derimot delvis kan utføre dine vanlige arbeidsoppgaver eller nye arbeidsoppgaver, eventuelt etter tilrettelegging, er graderte sykepenger rett ytelse.

Perioden med aktiv sykmelding er begrenset til 4 uker i tilfeller der den sykmeldte arbeidstakeren ved utløpet av perioden kan forventes å kunne gjenoppta arbeid, og til 8 uker dersom rehabiliteringen eller tilretteleggingen tar lengre tid. Både 4-ukers og 8-ukers perioder kan forlenges etter vedtak fra NAV. Det er en forutsetning at sykdommen ikke er til hinder for slik aktivitet.

Det er viktig at partene i fellesskap finner fram til en god løsning for tilrettelegging av arbeidsoppgavene. For at NAV skal kunne godkjenne aktiv sykmelding, må arbeidstaker og arbeidsgiver sammen utarbeide en konkret plan for aktiviteter i sykmeldingsperioden. Planen er forpliktende for begge parter. Konkret skal planen beskrive innholdet i tiltaket, hensikten med det, hvor lang tid aktiv sykmelding ønskes brukt og hvem som er ansvarlig for evaluering og oppfølging i virksomheten. Planen sendes ditt lokale NAV-kontor og må være undertegnet av både arbeidstakeren og arbeidsgiveren.

Du beholder sykepengene. Sykepenger kan utbetales i maksimum 52 uker, og perioden som aktiv sykmeldt inngår i disse ukene. Både arbeidstaker, arbeidsgiver, lege/sykmelder og NAV kan ta initiativ til aktiv sykmelding. Det anbefales at den sykmeldte drøfter aktiv sykmelding med sin lege/sykmelder, i sær gjelder dette hvis det er tvil om opplegget er medisinsk forsvarlig. Det utarbeides en plan - som beskrevet ovenfor - som sendes ditt lokale NAV-kontor for godkjenning.

IA-virksomheter har mulighet til å starte aktiv sykmelding uten forhåndsgodkjenning fra NAV. «Avtale om aktiv sykmelding» sendes til ditt lokale NAV-kontor for godkjenning ved oppstart. For alle andre fungerer ordningen slik at NAV skal godkjenne aktiv sykmelding på forhånd.

Avventende sykmelding

Sykmeldingsblanketten som ble introdusert 1. september 2008 skal bedre kommunikasjonen mellom lege/sykmelder og arbeidsgiver. Blanketten introduserer også "avventende sykmelding". Den nye blanketten gir mulighet for toveis kommunikasjon mellom lege/sykmelder og arbeidsgiver, i motsetning til den tidligere sykmeldingsblanketten som var en enveis informasjonskanal.

Hvis du kommer til lege/sykmelder og er i en situasjon hvor du ikke kan greie å utføre ditt vanlige arbeid, kan det hende du få en "avventende sykmelding". Det betyr at du ikke blir sykmeldt i første omgang, når det ikke er noe medisinsk i veien for at du kan være i jobb hvis arbeidet blir tilrettelagt.

Lege/sykmelder bekrefter at aktivitet er mulig og beskriver på sykmeldingsblanketten hva du må ta hensyn til, hvor lenge det må tas hensyn og gir eventuelt også råd om hva som kan gjøres. Blanketten tar du med til arbeidsgiver så raskt som mulig.

Med utgangspunkt i det lege/sykmelder har beskrevet, ser du og arbeidsgiver etter mulige arbeidsoppgaver og skriver dette ned på blankettens del C.

Er det umulig å tilrettelegge arbeidet, skriver arbeidsgiver en begrunnelse på blanketten. Denne tar du med tilbake til lege/sykmelder som gjør den om til en vanlig sykmelding fra den dagen du fikk avventende sykmelding.

Avventende sykmelding gjelder bare i arbeidsgiverperioden, som er de første 16 dagene av sykefraværet.

Kommunikasjonskanal ved sykmelding. Det er ikke bare ved kortere sykdommer og avventende sykmelding at det er behov for kommunikasjon mellom lege/sykmelder og arbeidsgiver. Både sykdommen og mulighetene på jobb kan endre seg underveis.

Fram til nå har det ikke vært noen mulighet for skriftlig kommunikasjon mellom arbeidsgiver og lege/sykmelder på sykmeldingsblanketten. Den nye blanketten åpner for toveiskommunikasjon gjennom hele sykmeldingsperioden, med den sykmeldte som mellomledd.

Les mer på www.nav.no ■

HMS • HMS • HMS •

Jenteringen

12.11.2010 dro alle jentene som er aktive i sjakta på kurs til Praha gjennom foreninga. Målet var å bli kjent, bli enige om hvordan vi vil ha det på jobb og finne ut hvordan vi kan få flere kvinner inn i faget.

Og kjent det ble vi. Selv om vi er fem veldig forskjellige jenter hadde vi likevel mye til felles og er etter denne turen en sammenspleiset gjeng.

Vi var alle enige om at vi har gode kolleger og vi stort sett trives godt på jobb. Utfordringene kommer gjerne i form av det å få respekt og tillit fra andre. Vi må gjerne bevise at vi klarer jobben først. I kommunikasjon med andre på byggeplassen (byggledere etc.) henvender de seg ofte til «hjelpa» vi har med, og ikke direkte til oss jentene.

Vi startet på denne turen en «Jentering». Det er en ring som jentene i faget skal føle seg helt trygge i. Dette skal være et lavterskeltilbud for jentene i bransjen. Vi skal også ta imot nye jenter som kommer inn i faget, gi dem informasjon og hjelpe dem i oppstarten. Sunniva og Kamilla er faddere for jentene i heis. Vi kan også møte opp på Opphei, og snakke med nye jenter som kommer inn i faget. Vi har også blitt enige om å lage en liten brosjyre som vi kan gi til jentene som begynner, med informasjon, hvilke rettigheter vi har, litt om Jente-ringen, kontakt-info. m.m.

Videre ønsker vi å få inn en tekst i overenskomsten om jenter og brakkeforhold.

Et annet virkemiddel kan være å legge ved et utdrag fra arb.miljøloven, i leveranse-forutsetningene, så byggherrene får det før vi kommer til byggeplassen. Dette kan lette den stadige kampen det er å få skiftet på jobb. (Dette praktiserer Otis i Trondheim)

Et annet tema var problemene med å få arbeidsklær som passer oss. Dette har jo litt med sikkerheten på jobb å gjøre også. Lett å henge seg fast etc.

Positive erfaringer

- Kolleger er snille, hjelpsomme og høflige.
- Inkluderende
- Mye humor
- Får lettere hjelp på byggeplassene.
- De andre på byggeplassen sier det gjør arbeidsmiljøet bedre når det kommer jenter på bygget.
- Lettere for oss å snu negative holdninger om heismontører

Negative erfaringer

- Vanskelig å få tilfredsstillende skifte- og brakkeforhold i orden
- Vanskelig å komme inn i faget for jenter
- Som jente må man hele tiden bevise først at en kan jobben. Tilliten kommer sjelden før de har sett at du klarer det.
- Jenter kan lett få dårlig rykte på seg
- Kan være vanskelig å bli tatt seriøst av byggledere. De henvender seg ofte til «Hjelpa» man har med.
- Man må være psykisk sterk hele tiden

Hvordan vil vi ha det på jobben?

- Egen do
- Låsbart skifterom adskilt fra guttegarderobe. Slippe å gå igjennom guttegarderoben. (Ubehagelig både for oss og dem).
- Respekt fra vi ankommer bygget.

Sunniva Linge Utvik, Ingrid Overholt, Linn Camilla Lindberg, Marlene Dreierstad, Andrea Martinsen

— Slippe å være sterk hele tiden
— Slippe å bevise oss hele tiden
— Slippe å hele tiden sette grenser
— Ved graviditet.... heis trygg arbeidsplass?

Utfordringer til bedriftene:

Instedet for at vi hele tiden skal måtte streve og jobbe for at forholdene skal tilrettelegges, der vi må presse «oppover», bør presset komme ovenfra og ned. Da kan vi jenter konsentrere oss om å være montører.

Holdninger i ledelsen bør være klare. Det er ikke nok å ansette en jente, og føle at det er nok. Det må tilrettelegges slik at jenter blir vurdert og ivaretatt på lik linje med gutter. Vi savner mer initiativ og støtte ovenfra. Selv om det også er mye positivt, er det noe vi har måttet jobbe frem. Det er veldig lett å si at man ikke er imot jenter i faget, men det er nok en sannhet at mange foretrekker gutter.

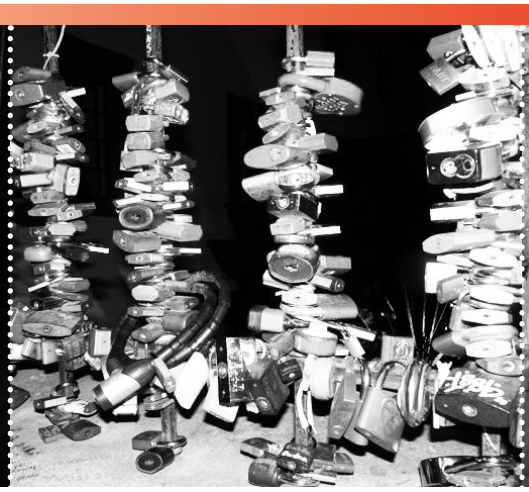
Utfordringer til klubber og foreningen:

— Vi ønsker at foreningen skal jobbe for at det blir lettere for jenter å komme inn i bransjen.
— Klubbene må også jobbe mer for å få inn jenter. Kone har nå 3 jenter og Otis 2. Schindler og Thyssen har ingen jenter i sjakta.
— Det er viktig med skolebesøk og informasjon. Jenter er ikke klare over at det faktisk er mulig for oss å jobbe i dette faget.
— Fortsette med å arrangere årlig jentekurs. Jentene i heis er så få og spredt. Det er viktig at vi møtes for å dele erfaringer, problemer og å bli kjent. Da er det lettere å støtte hverandre og man føler at man ikke står alene.

Blir jenta maskot eller en respektert kollega?

Generelt er vi enige om at det er lite uønsket oppmerksomhet på byggeplassene og blant kolleger. Jentene har mye positivt å si om sine mannlige kolleger. De er stort sett støttende og hyggelige, men det tar gjerne litt tid å bli en respektert kollega. Det har også vært en liten tendens til at jenter blir maskot, men det trenger ikke være negativt. Noen ganger er faktisk kolleger stolte av å ha ei jente i bedriften.

Mvh alle jentene i sjakta ■



Heisulykker, rapportert til NHK i 2010

15.02 Ulykke
Rulletrapp, Bergen

Gjennom oppslag i BT fikk vi vite at det hadde vært en fallulykke om kvelden 15.2.2010. Vi kontaktet driftsleder på kjøpesenteret og fikk komme og se opptak fra overvåkingskameraer dagen etter. Filmen var av meget god kvalitet og hendelsesforløpet fremkom tydelig. Kvinnen sto midt i trappen og holdt seg i begge håndlister. Omtrent halvveis oppe segnet hun om, falt bakover og rullet nedover trappen. Hun mistet bevisstheten, om dette var årsak til eller konsekvens av fallet er usikkert. Vekter kom til etter få sekunder og stoppet trappen, ringte ambulanse og startet HLR. Ukjent dame overtok HLR inntil ambulansepersonell ankom etter ca. 5 minutter. Politiet ankom også. Kvinnen kom til bevissthet og ble kjørt til Haukeland sykehus, vår siste informasjon er at hun ikke fikk alvorlige skader. På grunn av regler om lagring fikk vi ikke kopi av filmen. Det ble foretatt en visuell kontroll av rulletrappen. På bakgrunn av denne, rapport etter forrige kontroll og film fra overvåkingskamera er det intet som tyder på at forhold/feil ved rulletrappen var medvirkende til ulykken.

15.02 Nestenulykke
Personheis, Greåker

Ved kjøring oppover hørte vaskedamen et smell når heisen stoppet i etasjen. Heisen fanget etter at et drivkjede hadde røket.

01.03 Nestenulykke
Løfteplattform for personer, Hadsel

En bruker med ledsager ble sittende fast i heisen. Det var kaldt i sjakten og det tok lang tid å få de ut. Bruker var derfor veldig forkommen etter det ufrivillige oppholdet.

08.04 Ulykke
Rulletrapp / Rullende fortau, Vestvågøy

En eldre dame forsøkte å ta rulletrappa som går ned fra 2.etg. til 1.etg. Hun brukte krykker pga. dårlige ben, men sier selv at hun valgte å ta rulletrappa selv om hun viste at det var heis rett ved siden av. På filmen fra overvåkingskameraet ser det ut som hun tar tak i feil rekkverk og dermed blir dratt bakover når trappa går ned med føttene hennes. Hun blir liggende i rulletrappa til hun kommer ned og der blir hun truffet av trinnene i bakhodet før noen hjelper henne opp. Trappa ble stoppet og hun ble sittende på en stol nederst i trappa og fikk førstehjelp til ambulansen kom. Etter å ha vært på legevakta og sydd noen sting i bakhodet kommer hun tilbake på senteret seinere samme dag.

23.05 Ulykke
Personheis, Gjøvik

Eldre mann falt inn i heisen som befant seg 44 cm under etasjenivå i 3 etasje. Etasjedøren var ikke lukket og låst etter tidligere nødåpning. Synlig skade han pådro seg var kuttskade over høyre øyebryn.

06.07 Nestenulykke
Personheis, Oslo

Det skal gjøres ettersyn på en heis fra 1968. Heisen er satt i revisjon og stoppknappen på stoltaket er inntrykt. Montøren går inn på stoltaket og lukker etasjedøren. Stoppknappen blir deaktivert. Heisen starter da umiddelbart til et etasjekall selv om den er satt i revisjon på stoltaket.

25.07 Nestenulykke
Vare- og personheis, Tromsø

Jente 3 år kjørte heisen alene og fotoselle ble brutt under kjøreturen ca. 0,5m før etasje. Ble stående fast i en god halvtime til brannvesnet åpnet etasjedøren. Heisen startet etter hovedbryter ble slått av og på.

02.08 Ulykke
Rulletrapp, Moss

En jente på 3 år falt ned på utsiden av en rulletrapp. Fallhøyden er anslått til 4,2 m. Hun falt ned på et flislagt gulv.

16.08 Nestenulykke
Personheis, Oslo

Heisen var en delvis ombygget gammel heis. Den hadde en bremsespole med liggende kjerne. Undersøkelse på stedet viste at glidelageret i bakkant av spolen var slitt så mye at kjernen hadde kilt seg fast. Heisen var sannsynligvis blitt kalt til en (ukjent)etasje sent på natten, men med fastkilt kjerne hadde bremsen ikke lagt seg på når heisen kom inn mot destinasjonsetasjen.
Det var ingen som meldte seg som vitne til hendelsen, men i henhold til styreleder var det intet som tydet på at noen var blitt skadet. Hadde det vært noen i heisstolen da det skjedde, ville det vært stor mulighet for at personen ville ha blødd i hjel fra skader påført av alt det knuste glasset, før evakuering

hadde vært mulig, siden heisen satt fast helt oppe under sjakttaket.

20.08 Ulykke
Rulletrapp, Vikna, Nord Trøndelag

Ei lita jente på ca. 2 år lekte ved nedre del av rulletrappen. Det er usikkert om hun falt eller skulle klappe trappetrinnet da hun ble sittende fast. En finger ble brukket men vil lege seg så hun vil bli bra igjen i følge tilbakemeldingen.

27.09 Ulykke
Personheis, Porsgrunn

En direkte hydraulisk heis på vei oppover på fullfart mellom 2-3 stopp får en nødstopp , med en persom i heisen. Den mister signalet sitt for så å returnere til 1 etg. Person som står i heisen, tror heisen har falt ned 2 etasjer og blir kjørt til sykehus for sjekk. Det var trykk på det hydrauliske systemet, når heisen stod i nederste etasje etter hendelsesforløpet.

08.10 Nestenulykke
Personheis, Ulstein

Eldre mann gikk inn i heisen i 1. etasje og trykket til 5. etasje. Etasjedør åpnet i 5. etasje og mannen hoppet ut samtidig som heisen gikk videre til 6. etasje på redusert fart, og stoppet på grensebryter i 6 etasje.
Etasjedør i 5. etasje var ikke selvlukkende og ble stående ulåst med 10 cm åpning. Heisen ble stengt.

02.11 Nestenulykke
Personheis, Hamar

En heis med løftekapasitet på 450 kg ble overbelastet med ca. 630 kg. Da den var nesten oppe i etasjen ble heismotoren overopphetet og det ble røykutvikling i maskinrommet.

03.11Ulykke
Vare- og personheis, Bergen

Heisen hadde hatt anslag mot buffere i sjaktgruve, to passasjerer i heisstol. Disse var noe forslått og ble undersøkt på sykehus. I følge våre opplysninger ingen større skader, utskrevet samme dag. Hastighet ved anslag usikkert men det er indikasjoner på at anlegget ikke har hatt overhastighet. Ingen direkte årsak ble fastslått, anlegget holdes stengt til det er foretatt en grundig gjennomgang av leverandør.

01.12 Ulykke
Personheis, Horten

Heisen hadde stoppet 37 cm under etasjenivå i andre etasje. En eldre dame snublet inn i heisen. Det er registret at personen ble noe forslått med kuttskader og mindre blødninger.

06.12 Nestenulykke
Personheis, Stavanger

Heisen har stoppet over etasjenivå i kjelleretasjen. Vedkommende som var i heisen hadde med seg vasketrallen. Når heisen stopper går hun bakover mot utgangen og faller. Hun har muligens fått trallen over/etter seg. Det har ikke kommet meldinger i ettertid om at hun ble skadd.

07.12 Ulykke
Personheis, Kristiansand

En eldre kvinne heisen kjørte heisen fra sin leilighet i tredje etasje ned til hovedstopp. Heisen har tidlig døråpning og fikk fusk i innkjøringen noe som resulterte i at heisen stoppet over etasjenivå, men åpnet dørene. Kvinnen som til daglig benytter rulator, hadde denne dagen stokk til hjelp. Hun falt ut på gulvet da hun skulle forlate heisen. Hun brakk lårhalsen og ligger forsatt på sykehus 12 dager etter ulykken.

20.12 Nestenulykke
Personheis, Lørenskog

Det var ei jente som var på handletur med mor. Jenta befant seg nederst i rulletrappanlegget og må ha lent seg inn på håndlisten eller hengt seg på med håndlisten og blitt med oppover. Ved fallsikringen har jenta falt av på yttersiden av anlegget. Etter den kjennskapen vi sitter med så har barnet etter forholdene det bra. Hun kom fra hendelsen uten fysiske skader. ■

Elevator as

FRIHET UNDER ANSVAR

Dyktige, kundeorienterte og pålitelige service- og heismontører søkes

Elevator har for tiden stor pågang hva gjelder oppdragsmengde og trenger forsterkninger. Har du ønsker om å prøve deg hos oss? Nå er muligheten her.

Arbeidsområder vil være Akershus, Oslo og Østfold. Montørene vil bli en del av et etablert og hyggelig team underlagt vårt Oslo-kontor beliggende på Mastemyr, Kolbotn.

Arbeidsoppgavene vil for servicemontører innebære service, reparasjon og vedlikehold hos kunder i vår portefølje. For heismontører vil det dreie seg om nyanlegg i en eller flere av de samme nevnte regioner.

Spørsmål vedr. stillingene "heismontører" kan rettes til Bengt Fagernes, "servicemontører" til Olaf Bekkevold, begge på 625 55010.

Søknad og CV sendes til post@elevator.as

Vikarbyrådirektivet

Boye Ullmann

EU har vedtatt et nytt direktiv som omhandler vikarbyråer. EØS-landet Norge må implementere direktivet innen 5. desember 2011 med mindre regjeringa legger ned veto. I direktivets fortale 18 og artikkel 4 forhindrer nasjonalstaten i forbud eller restriksjoner mot vikararbeid. Dette vil skape problemer for norsk fagbevegelse og arbeidstakere.

I den norske arbeidsmiljøloven har vi forbud mot midlertidige ansettelser (§14.9). Forbudet ble opphevet av Bondevik II-regjeringen, men takket være press fra en samlet fagbevegelse ble dette reversert av de rødgrønne i 2005. Lovbestemmelsen legger begrensninger for bemanningsselskapers utleie av arbeidskraft (§14.12). Vikarbyråene kan leie ut for sesongarbeid, kulturarrangementer eller vikariater for folk som er i en eller annen form for permisjon.

Tillitsvalgte i ulike bransjer strir daglig med innleie og utleie av arbeidskraft. Noen overenskomster mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene gir forhandlingsrett til tillitsvalgte i forbindelse med innleie. Men slike overenskomster, som har restriksjoner mot vikarbruk, er i strid med EUs vikarbyrådirektiv. Direktivet må derfor diskuteres i hele fagbevegelsen – det er nødvendig med veto mot EUs Vikarbyrådirektiv!

For inntil ti år siden var det offentlig monopol i Norge på formidling av arbeidskraft. I desember 1999 endret Stortinget Sysselsettingsloven, slik at den sikret utleie av arbeidskraft fra vikarbyråene til alle bransjer og opphevet av det offentlige monopolet av arbeidskraftformidling.

Utleie fra vikarbyråene var en typisk høyre/venstreside-sak fram til 1997. LO insisterte på restriksjoner, mens høyresida krevde fritt fram for vikarbyråene. I Verkstedsindustrien økte problemene utover 1960-tallet med leiefirmaene. Norsk Jern og Metallarbeiderforbund gikk inn for forbud mot bemanningsselskapene fordi leiefirmaene lagde splid i arbeidsstokken på verftene. Leiefirmaene var et fordyrende ledd. Dette innså arbeidsgiverne og forbudet mot utleie av arbeidskraft ble lov. Det ble unntak i en forskrift som tillot vikarbruk i handel og kontor og lager.

Kampen for faste ansettelser har en stolt historie: I 1992 sprakk det for klubben på Tollpost. Det var mange som gikk på korttidskontrakter og var «tilkallingsvikarer». De gikk ut i en ulovlig streik i oktober som varte i tre uker og som endte med seier. Selv i dag setter klubben på Tollpost seg i respekt overfor ledelsen når det gjelder å sikre faste ansettelser. I 1993 streika SAS-klubben med Britt Bergsund i spissen ulovlig for å få faste ansettelser. Det var uholdbare forhold på hotellet med mange «tilkallingsvikarer». Begge streikene hadde stor oppslutning i opinionen. Yngve Hågensen personlig støtta streikene selv om de var ulovlige. Dette førte til et stortingsflertall for forbud mot midlertidige ansettelser etter §58A i Arbeidsmiljøloven.

Dette lovverket fungerte tilfredsstillende lenge, men det sklei ut på 1990-tallet. Ap-politiker Roger Gjermundseth sa våren 1997 at lover og regler burde strammes inn siden vikarbyråene drev med mye utleie utover loven. Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (Ilo) vedtok endring (ILO 181) i 1997 som endret holdning til bemanningsbransjen. Mange EU-land, inkludert Sverige, liberaliserte lover i arbeidsmarkedet til fordel for vikarbransjen på 1980- og 1990-tallet. Verdens største arbeidsgivere, som det sveitsisk/franske bemanningsbyrået Adecco og det amerikanske Manpower, presset hardt på for liberalisering.

På tross av endringene i ILO og EU, holdt LO og Ap fast på sitt forbud. Men høsten 1997 skjedde det endringer i Ap: Direktør i Aetat Ted Hanisch, som var tidligere statssekretær for Ap (1986-89), ble en talsmann for at loven skulle oppheve forbud mot utleie av arbeidskraft. Han begrunnet standpunktet med EU. I tillegg skulle Aetat fritt konkurrere med «headhunterfirmaer».

«Noen snakket sammen», og Hanisch fikk gjennomslag i Ap og i Bondevikregjeringen. Det ble nedsatt et utvalg under ledelse av departementsråd Blålid, «Blålid-utvalget». LO-sekretær Liv Undheim representerte LO. Verken YS eller LO tok dissens på spørsmål om å endre Sysselsettingslovens §26 og §27, som omhandlet utleie av arbeidskraft og opphevelse av statens arbeidsformidlingsmonopol. Liv Undheim fikk mye motstand innad i sine rekker, og det ble arrangert en rekke protestaksjoner mot Blålidutvalgets innstilling. Fagforeninger arrangerte fanemarkeringer og det ble laget rapporter. Det var kamp innad i Fellesforbundet; på forbundsstyremøtet i november i 1998 var representantene delt i synet på fortsatt forbud mot utleie av arbeidskraft. For å få til et flertall for å liberalisere loven, la forbundets ledelse inn vilkår som at innleie av arbeidskraft skulle forutsette avtale med tillitsvalgte. Dette synet ble også LO-sekretariatets standpunkt i 1999.

Forbudet mot utleie ble etter hvert en tapt sak. Selv var jeg sammen med leder i Jern og Metall Oslo, Kjell Finvåg, og leder i LO Oslo Kleiv Fiskvik på møter med Ap, Sp og KrF. Nå gjaldt det å sikre at innleie skulle forutsette avtale med de tillitsvalgte. Men i et møte 13. desember 1999 mellom Ap og LO foretok de en saltomortale: Ted Hanisch fikk fullt gjennomslag for sin linje sammen med konsernsjef i Manpower Truls Frogner. Loven ble banka gjennom på Stortinget 16. desember, og fikk om-

talen «Manpower-loven». LO i Oslo, Norsk Grafisk forbund og El og It forbundet arrangerte fanemarkering mot LO utenfor Folkets Hus samme dag.

I 2001 ble Aetat-direktør Ted Hanisch tvunget til å gå av. Han startet umiddelbart sammen med to Aetat-kollegaer vikarbyrået Personalhuset. Hanisch burde hatt flere års karantene. Personalhuset bygde seg opp, og i 2005 solgte de selskapet til ISS for et ukjent antall millioner. Ted Hanisch har i dag en formue på nærmere 14 millioner. Han tjente seg rik på sin kamp for liberalisering av vikarbransjen. Man kan diskutere om hvem som er verst av Hanisch og Bjarne Håkon Hanssen med sitt First House.

LO-leder Yngve Hågensen foreslo ny arbeidslivslov på LO-kongressen i 2001. Flere av oss delegater gikk imot dette, fordi en lov ville kunne åpne for flere angrep mot sentrale bestemmelser i Arbeidsmiljøloven. Vi ante den gangen at Stoltenberg I-regjeringa kunne tape valget siden regjeringa hadde kjempa igjennom høyreliberale «reformer» som delprivatisering av Statoil og sjukehusreformen med New Public Management. Stoltenberg I nedsatte Arbeidslivslovsutvalget (ALLU) med medlemmer godt plassert på høyresida. Advokat Ingeborg Borgerud Moen var leder, mens forsvarere av arbeidsmiljøloven, som dr. Ebba Wergeland, professor Per Fuggeli eller professor Steinar Westin, ikke ble foreslått.

Store deler av fagbevegelsen engasjerte seg sterkt, både i ALLUs arbeid og mot den nyvalgte Bondevik-regjeringa ved arbeidsminister Viktor Nordmann sine offensiver mot fagbevegelsen. I forbindelse med statsbudsjettet i 2003 forslo Normann opphevelse av forbudet av midlertidige ansatte, som den gang var nedfelt i Arbeidsmiljølovens §58A. Da satte LO-leder Gerd-Liv Valla ned foten og foreslo streik. Et samlet landsmøte i Fellesforbundet fordømte Viktor Normann. Motstanden mot ALLUs forslag bygget seg opp i fagbevegelsen, noe som resulterte i en stor streike- og demonstrasjonsdag 11. november 2004, med LO-toppens støtte. Det var stor oppslutning i hele landet og spesielt i de store byene. Jeg var appellant på et stappfullt torg i Haugesund. Uten denne aktiviteten i 2004 hadde vi trolig ikke vunnet tilbake bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven med den rødgrønne-regjeringa. Ikke minst var forbudet mot midlertidige ansettelser (§14.9) en viktig seier.

Bemanningsbransjen har eksplodert de siste årene. Adecco har i dag en omsetning på hele 4.3 milliarder kroner i Norge, Manpower 3.5 milliarder, Proffice har omkring 1 milliard mens Jobzone og Kelly ligger på mellom 500 og 600 millioner. Mellom 30.000 og 50.000 arbeidstakere er innom bemanningsbransjen hvert år. Bemanningsselskapene utnytter arbeidskrafta grovt og nyter godt av liberale regler. I tillegg foregår det mye ulovlig innleie og utleie av arbeidskraft som er i strid med Arbeidsmiljøloven. Dette undergraver forbudet mot midlertidige ansettelser. Bemanningsbyråene leier ut flere titusen utenlandske arbeidstakere.

Takket være en EU-dom fra 1997 («Centros» i Danmark), florerer det med såkalte Norskregistrerte Utenlandske Foretak (NUF) i bransjen. Man kan opprette postkassefirma for 1 britisk pund (ca. 10 kroner) i Storbritannia, for så å danne NUF-selskap i Norge. Da omgår man norsk aksjelov som krever minst kr. 100.000 i aksjekapital. NUF-selskaper slipper revisjon på omsetning under 5 millioner. I 2003 var det nærmere 1800 NUF-selskap, og det økte voldsomt i sammenheng med EUs østutvidelse. I dag er det hele 30.000, de fleste i renhold, bygg og anlegg, industrien og transport. EU forbyr å legge hindringer selv om det er postkassefirmaer som igjen blir NUF i Norge. NUF-systemet fremmer sosial dumping og økonomisk kriminalitet. Regjeringa må trosse EØS og forby dette NUF-systemet i en eller annen form.

Faste ansettelser har stor betydning for folks livskvalitet. Det er vanskelig å ta opp jobbsituasjonen med arbeidsgiver dersom man ikke veit om man har jobb dagen etter. Undersøkelser viser at land med adgang til midlertidige kontrakter har høyere arbeidsledighet. Dessuten får du ikke lån i bank dersom man har korttidsansettelse. I mitt arbeid som organisasjonsarbeider har jeg gleden av å følge forhandlinger i Oslo Hotell og Restaurant. De bruker overenskomsten og loven aktivt for å få tilkallingshjelpere på faste stillinger.

Det var en viktig seier for fagbevegelsen da det nylig ble tegna tariffavtale med Adecco Bygg og Jobzone Bygg. Dette på tross iherdig motstand fra NHO, som kaller vikarbransjen for et «tarifftomt rom». Hundrevis av polske medlemmer er vervet i Adecco og Jobzone og det er valgt tillitsvalgte. Fellesforbundet og tillitsvalgte er i en forhandlingssituasjon om jobbsikkerhet og ventelønn. Allmenngjøring av byggoverenskomsten har vært en viktig forutsetning verving.

Fagbevegelsen må fortsatt slå ring om forbudet mot midlertidige ansettelser i Arbeidsmiljøloven. Kampen mot utstrakt grad av innleie og utleie av arbeidskraft må forutsette veto i EØS mot vikarbyrådirektivet. Regjeringa må innføre restriksjoner mot NUF-selskaper. Aller mest må vi følge opp kravet om kollektiv søksmålsrett ved ulovlig innleie §14.14 i AML). Dette vil være en viktig seier for fagbevegelsen, og aller mest trygghet og verdighet for norske arbeidstakere. ■

Er det greit at en drosjesjåfør fra Riga gjør resten av jobben?

MARKEDSKREFTENE UTNYTTER EUROPEISK ARBEIDSKRAFT OG DRIVER UTBREDT SOSIAL DUMPING

EUROPEISK FAGBEVEGELSE HAR LITE ELLER INGEN MAKT IGJEN

ER DETTE MÅLET TIL DEN RØDGRØNNE REGJERINGEN?

Vi har ikke noe i mot utenlandske arbeidere, men vi vet at fagbevegelsen står svakt i mange europeiske land. Derfor er lønns- og arbeidsforholdene dårligere der enn i Norge, og fagutdanningen er annerledes enn den norske. Vi vil at utenlandske arbeidere skal få tilbud om en utdanning som tilsvarer kompetansekravet til norske fagarbeidere.

Norge har et høyt nivå på el-sikkerheten. Nå vil den rød-grønne regjeringen liberalisere både installasjonsmarkedet og markedet for kraftforsyning. Dette fører til at det ikke stilles samme krav til utenlandske fagarbeidere som til norske. Vi godtar ingen kompromisser når det gjelder sikkerheten for oss som jobber med, og/eller bruker, elektriske anlegg. Ingen skal komme til skade eller dø som følge av feil og mangelfull kompetanse.

Selv om vi er et EØS-land, kan vi ikke fortsette å implementere direktiver som tilsidesetter våre lover, forskrifter og opparbeidede faglige rettigheter.

LYKKE TIL MED VALGET I 2013

På vegne av organisasjonene:

EL&IT-Forbundet distrikt Oslo/Akershus -EL&IT-Forbundet Hordaland / Sogn og Fjordane - EL&IT-Forbundet distrikt Rogaland
EL&IT-Forbundet distrikt Trøndelag - Elektromontørenes Forening Oslo/Akershus - Heismontørenes Fagforening

Hva skal til for å vinne forskriftskampen?

Bjørn Tore Egeberg

I forrige Heismontøren hadde vi reportasjer og flotte bilder fra den politiske streiken 4.november. Måten streiken ble gjennomført på var en seier i seg sjøl. Medlemmene slapp til over hele landet, og fikk vist sine protester mot fri fly flyt av mer eller mindre selvlærte montører over landegrensene. Samtidig var det en god oppfølging av den lange streiken mot sosial dumping i 2004. For det er ingen tvil om at liberaliseringen av forskriften vil føre til to ting: Mer sosial dumping og flere branner.

Overskriften er "Hva skal til for å vinne forskriftskampen". En annen overskrift kunne vært "Hva skulle til for å få forbundet ut i politisk streik". For det hadde vært mobilisert godt og lenge for å få vedtak om politisk streik. Det er ingen grunn til å tvile på forbundsledelsens vilje til å beholde en god forskrift, men flere av dem som jobba med saken ble tydelig miljøskadd av alt for mange møter med DSB og departementet. Så seint som i september flaksa det rundt formuleringer i gangene på forbundets kontor som "nivået er balansert i forhold til direktivets hensikt" og "Vi forstår at direktivet ikke åpner for tiltak her".

Hvordan vant så gode krefter i forbundet fram med at det skulle gjennomføres politisk streik og kamp mot liberalisering av forskriften? Alliansen på grunnplanet mellom elektrikere og heismontører har vært viktig. På alle konferanser ga tillitsvalgte fra elektrikere og heis klar beskjed: "Vi skal ha kamp mot uthulinga av fagbeskyttelsen. Vi tror ikke noe på at det vil komme gode løsninger ut av alt for tett samvær med departementet." For å gjøre en lang historie kort – vi fikk vedtak om politisk streik 4.november, og det ble en fantastisk dag. Vel verdt å ta vare på hvis svartsynet presser seg på utover våren.

Så skjedde det som ofte skjer når det er gjennomført en aksjonsdag: Lufta gikk ut av ballongen. Vi hadde riktignok en stilig annonse i romjula, men vi satt ikke lenger rundt møtebordet og snakka om hva vi gjør videre for å vinne FKE-kampen. Terje Skog satte ord på frustrasjonen i et innlegg i Nettverk, der han blant annet skrev: "Det er all grunn til å reise spørsmålet om vi er i ferd med å tape kampen om forskrift om kvalifikasjoner for elektrofag (FKE). Arbeiderpartiet kjører knallhardt." Begge deler er sant, men det ildner sjelden til fortsatt kamp å spørre om vi er i ferd med å tape. Heller ikke denne gangen, tror jeg.

Bare kamp gir seier. Foreninga har avvist kosemøter med departementet som metode i all sin tid. Det som er problemet når det gjelder å vinne oppslutning om vår linje nå, er at verken politisk streik eller møter med DSB og departementet har ført til noe som helst. Makta valser ned forbundets krav.

Ikke gi opp. Historien er full av eksempler på at arbeiderklassen taper. Men tar vi kampen mot overmakta nå, kan vi vinne andre seire i neste omgang - om vi da ikke synes det er greit at departementet, NHO og DSB gjør som de vil.

- "Fri flyt montøren" er vedtatt. Den midlertidige forskriften som ble vedtatt 1.november bryter to av våre krav:
- At det fortsatt skal stilles samme krav til kvalifikasjoner for utenlandske elektrofagarbeider som for norske
- At utenlandske arbeidere uten eksamen (fra fagutdanning med samme innhold som den norske) må avlegge fagprøve i Norge for å få rett til å arbeide selvstendig.

Hvem er denne "Fri flyt montøren". Det er en arbeider fra et EØS-land som kan legge fram det papiret som gir godkjenning for å jobbe som montør i hjemlandet. Eller en arbeider som jobber for et firma som ikke er fast etablert i Norge.

Regjeringa mener det som skal avgjøres i 2011 er om installatøren og montøren må være ansatt i samme bedrift. Det er et viktig krav for å hindre fullstendig fri flyt av useriøst arbeid. Regler om ansettelse i samme bedrift tvinger vikarbyråene til å ansette installatører hvis de vil drive lovlig i bransjen. Hvis denne delen av forskriften vannes ut blir det fritt fram for bransjen til å basere driften på montører fra vikarbyråene. Kikk over gjerdet til bygningsarbeiderne, så ser dere at det er svært lite morsomt. Så vi må kreve at installatør og montør fortsatt må være ansatt i samme bedrift. Men vår kamp omfatter også kravet om å få tilbake bestemmelser som stiller samme krav til utenlandske arbeidere som til norske.

Noen punkter som kan være viktige for å vinne kampen:

1. Skape interesse for saken i andre fagforeninger. Det er lurt å bli invitert på møter og kunne fortelle andre.
2. Utvikle bedre argumenter for sammenhengen mellom useriøse montører og brann i elektriske anlegg. For dere som jobber i bransjen er dette en selvfølge. Men i løpesedler og avisinnlegg har vi stort sett påstått at fri flyt gir flere branner, uten at vi har argumentert for det, og dokumentert påstandene.
3. Knytte saken sammen med kommunevalget. Om Arbeiderpartiet vil ha våre stemmer i kommunevalget, må de svare på våre utfordringer i FKE-saken. Og konkrete svar om de er for eller mot at bare folk med ordentlig fagutdanning skal jobbe sjølstendig.
4. Kreve at ledelsen som blir valgt på landsmøtet i forbundet 14.mars kommer raskt på banen, blant annet ved å vedta politiske streiker i juni og september.
5. Sette saken på dagsorden på klubbmøtene. Utvikle lokalt aksjonsfellesskap med elektrikerne. Bannere, løpesedler, avisinnlegg, osv osv. Uten boblende aktivitet på grunnplanet får vi ikke forandra på noe som helst. ■

Samling for felles kamp for arbeid og faglige rettigheter

Hoveduttalelse fra Trondheimskonferansen "Samling for felles kamp for arbeid og faglige rettigheter" i regi av LO i Trondheim 28. – 30. januar 2011. Konferansen samlet 561 tillitsvalgte fra hele landet.

1. Krisa fører politikken til høyre.

I stedet for motkonjunkturpolitikk får vi de største nedskjæringer i Europas historie. I stedet for kontroll med kapitalen, får vi fullt frislipp. I Europa avvikles velferdsstaten slik vi kjenner den. EU og spesielt EUs valutaunion er redskapet som presser dette gjennom i land etter land. Om regjeringen er konservativ eller sosialdemokratisk spiller ingen rolle. Nasjonalt demokrati er satt ut av spill.

2. EØS truer tariffavtalene og viktige tiltak mot sosial dumping.

Regjeringen prøver å hindre sosial dumping så langt det er mulig innenfor EØS-avtalens trange rammer. Innføring av ILO-94 i det offentlige, innføring av solidaransvar, ID kort og regionale verneombud i hotell og restaurant bransjen og renholdsbransjen viser vilje. ESA som overvåker at vi følger EØS-avtalen samt EFTA-domstolen avgjør til sist hva som er lovlig å gjennomføre, og ikke regjeringen.

Bemanningsbransjen er i eksplosiv vekst og regjeringen ser ut til å godta EUs vikarbyrå-direktiv. NHO driver nå krigføring for retten til sosial dumping. Allmenngjøringsinstrumentet svekkes ved at tariffnemnda fjernet allmenngjøring for elektrikere og på de store petrokjemiske anleggene, samt innskrenket omfanget av allmenngjøring. Utleiebyrå må bekjempes ved at arbeidsfolk ansettes fast.

1. Vi krever at lønn i henhold til tariff skal gjelde for alle bransjer ved offentlige anbud og oppdrag.
2. Vi krever at kommuner får rett til å oppheve avtaler inngått med bedrifter som nekter å inngå tariffavtale.
3. Vi krever kollektiv søksmålsrett slik at fagbevegelsen kan gå til sak ved lovbrudd om midlertidige ansettelser.
4. Vi krever veto mot EUs tredje postdirektiv.
5. Både regjering og fagbevegelse må gjennomføre nødvendige tiltak mot sosial dumping. Dersom dette kommer i konflikt med EØS-avtalen må vetoretten aktivt brukes. EU/EØS, nye direktiver og EU-dommer kommer i stadig klarere strid med landsomfattende tariffavtaler. Dersom faglige rettigheter ikke kan bevares med EØS-avtalen må vi finne andre alternativ. Alternativer til EØS må utredes og diskuteres.

3. Tariffoppgjøret 2012

Tariffoppgjøret 2010 viste at fagbevegelsen har sin kampkraft i behold. Bedre garanti-bestemmelser og kraftig økning av minstelønn var fellesnevneren for bygningsstreiken, kommunestreiken og renholdsstreiken. Som resultat ble minstelønnssatsene kraftig styrket, men dessverre ble ikke garantibestemmelsene særlig bedret.

Norsk Transportarbeiderforbund vant en viktig seier med spedisjonsstreiken. De fikk avtale på at bruk av bemanningsbyrå skal minimeres gjennom at det i tariffavtalenes omfangsbestemmelse er tatt inn at overenskomsten gjelder for alle grupper og alt arbeid på godsterminalen. Normale fraværsmønster skal dekkes opp av fast ansatte, og tillitsvalgte skal kunne bistå innleide i arbeidsrelaterte spørsmål.

I kommunesektoren streiket LO kommune og UNIO for sentral lønnsdannelse og mot krav fra KS om at det meste av lønnsdannelsen skulle skje lokalt. Streiken førte til høye generelle tillegg, en styrking av den sentrale tariffavtalen og lokale lønnsforhandlinger med sterke likelønnsføringer. Men vi er langt fra at kvinnelønn er lik mannslønn og lik lønn for arbeid av lik verdi.

1. LO kan aldri godta streikebryteri enten det utføres av uorganiserte, innleide eller andre.
2. Kampen for likelønn må fortsette. Garantiordninger i privat sektor og ekstra kvinnepott i offentlig sektor er kravet, med opptrappingsplan over flere opp-gjør. I tillegg må rett til heltid lovfestes. Samtidig vet vi at deltid er en viktig årsak til den lave kvinnelønna. Forutsetningen for at flere kvinner skal kunne jobbe heltid, er sekstimersdagen. Derfor er sekstimersdagen nødvendig for å kunne oppnå likelønn.
3. LO-kongressen krevde streikerett ved tariffhopping. Vi krever at LO-ledelsen må sette makt bak dette kravet.

Vi advarer mot den oppsplitting som skjer av arbeidsfellesskap og egen organisasjon ved at deler av virksomheten settes bort. Midlertidig ansatte

og bruk av innleide arbeidskraft svekker fagorganisertes styrke og de tillitsvalgtes forhandlingsposisjon. Vår hovedregel må være en mest mulig samlet fagbevegelse som kan forhandle der lønns- og arbeidsforhold avgjøres.

4. En verdig alderdom.

Pensjonsreformen er innført fra 1.1.2011. Den solidariske folketrygda erstattes med et system der du får etter forsikringsprinsippet. AFP i privat sektor er forvandlet fra en førtidspensjon for de slitne til en tilleggspensjon for de friske. Nå er det foreslått at også uførepensjonen skal inn i denne trange ramma. I tillegg skal kortidsytelsene under lupen. Dette kan vi aldri godta.

Fagbevegelsen i offentlig sektor vant kampen om AFP og kampen om å bevare den offentlige bruttopensjonen i tariffoppgjøret i 2009. I ettertid prøver regjeringa å undergrave resultatet ved at samordningsreglene ikke omfattes av grunnlovsvernet. Dette kan vi ikke akseptere.

5. Uførepensjon

Vi vil skjerpe kampen mot den prinsipielle omlegging fra pensjon til stønad, fra pen-sjonistskatt til lønnstakerskatt. Blir dette gjennomført vil bruttoprinsippet i offentlig pensjon på nytt bli satt i spill og det samme med de gode ytelsesbaserte tjenestepensjonsordningene i privat sektor. I tillegg er dette en utvikling i retning av at også varig uføretrygd blir mer midlertidig.
Vi godtar ikke at unge uføre taper på reformen. Ikke bare må de kompenseres for økt skatt, men også tap av bostøtte og honnørrabatt.

Delvis skjerming fra levealdersjustering er ikke tilstrekkelig.

- Vi krever at uføre alderspensjonister skal ha like stor del av tidligere lønn i pensjon som de ville fått i dagens system.
- Trondheimskonferansen krever at alle LO-kongressens krav om uførepensjon og de funksjonshemmedes organisasjoners krav om å beholde friinntekten innfris.
- Trondheimskonferansen ber klubber, foreninger og forbund om å vedta tilslutning til markering / politisk streik 7. april 2011 som Forsvar Uførepensjon har tatt initiativ til.

6. Ny pensjon

Vi vil på det sterkeste advare mot reforhandling av offentlig pensjon. Reforhandling vil bety å si nei til bruttopensjon og en sosial AFP-ordning.

1. Vi mener fagbevegelsen må gå til rettssak mot regjeringens tolkning av grunn-lovsvern og pensjons-avtale.
2. Vi krever at inngangskravet til AFP/ Folketrygd endres slik at det blir mulig også for lavtlønte å gå av ved 62 år etter samme regler som i dag.
3. Vi krever at korttidsytelsene, sykelønn, arbeidsledighetstrygd og arbeidsavklar-ingspenger fortsatt gis til de som har tatt ut hel eller delvis folketrygd og er i jobb. Vi krever at arbeidsløse etter fylte 62 skal ha rett til A-trygd til de fyller 67.

Myter og fakta om EU 1:

Norge er «90 prosent EU-medlem»

Europabevegelsen påstår at Norge er «90 prosent EU-medlem»[1]. De hevder også at Norge «... er mer integrert i EU enn medlemslandet Storbritannia.»[2] Dette stemmer ikke med fakta.

Fakta er at Norge har stor handlefrihet og innfører bare en liten del av EUs lover
Fakta er at EØS-avtalen omfatter under 10 prosent av et EU-medlemskap

* Den mest omfattende avtalen Norge har med EU er EØS, som knytter Norge til EUs indre marked for handel. Det aller meste av alt det EU befatter seg med ligger utenfor EØS. EU vedtar mer enn ti ganger så mange lover som det Norge innfører gjennom EØS. I tiårsperioden 2000-2009 ble totalt 3 119 rettsakter tatt inn i EØS-avtalen. EU vedtok samtidig 34 733 rettsakter.[3] EØS utgjorde altså 8,9 prosent av EU-lovene.

* Norge er mindre integrert i EU enn noe medlemsland. Vi fører en selvstendig utenriks- og sikkerhetspolitikk, med en aktiv rolle blant annet i de internasjonale klimaforhandlingene og i handelsorganisasjonen WTO. Utenfor EU har vi full råderett over fiskeripolitikken og landbrukspolitikken. Vi slipper EU-mynten euro og bestemmer selv over pengepolitikken. Dermed kan vi styre renten og kronekursen slik hensynet til stabil økonomi, velferd og sysselsetting krever. Denne handlefriheten ville vi miste som EU-medlem.

Noter
1) Tidligere generalsekretær Grete Berget i Dagbladet 7. april 2009.
2) Europabevegelsens hefte Underveis, 2008.
3) Tall hentet fra EUs lovdatabase EUR Lex og EFTA-sekretariatets årsrapporter. EU-tallet gjelder kun ny sekundærlovgivning. Et samlet søk på alle EUs lovvedtak, endringer, publiseringer, avtaler med andre land og avtaler mellom medlemslandene gir utrolige 47 940 rettsakter i perioden.

Kilde: Nei til EU!

Meld deg inn i Nei til EU!
SMS: «NTEU navn og adressa di» til 2030
Telefon: 22 17 90 20
www.neitileu.no

Meld deg inn i Nei til EU!
SMS: «NTEU navn og adressa di» til 2030
Telefon: 22 17 90 20
www.neitileu.no

7. Verktøy i verktøykassa

Den tidligere ervervsloven, som Bondevikregjering og Fremskrittspartiet fjernet i 2002, ga arbeidsfolk, fagorganisasjonen og politiske myndigheter virkemidler til å utfordre kapitalistklassen. Da gjaldt regelen om at det må søkes konsesjon når kjøper oppnår 1/3, 50 % og 2/3 av aksjekapitalen. Da kunne tillitsvalgte / ansatte og myndigheter stille spørsmål om hensikt med oppkjøp og fremtidsplaner for virksomheten. Dette gjaldt viktige spørsmål om demokrati og styrkeforhold som "fratok" kapitalistklassen noe av dens styringsrett. Myndighetene kunne utsette å gi konsesjon dersom svar ikke var tilfredsstillende. Myndighetene kunne stille krav når konsesjon ble gitt. Dersom konsesjonsvilkårene ble brutt kunne myndighetene pålegge tvangssalg.

Flere slakt av industribedrifter de seinere år viser at styrkeforholdet mellom arbeidsfolk og kapitalistklassen er til kapitalistenes fordel. Dette gjelder eksempelvis Findus fabrikker i Trondheim, Union fabrikker i Skien og Tidemanns Tobakksfabrikk i Oslo. LO i Norge krevde før Stortingsvalget i 2005 overfor de politiske partiene at en forsterket ervervslov måtte gjeninnføres. Alle partiene i den rødgrønne regjeringen, SP, SV og AP, svarte ja på dette kravet fra LO. I stedet for å gjeninnføre en forsterket ervervslov, ble en såkalt om-stillingslov vedtatt. Denne gir eierne kun en informasjons- og drøftingsplikt overfor de ansatte ved nedlegginger.

Orklas nylige salg av ELKEM til utenlandske eiere viser at den rødgrønne regjeringa ikke har de næringspolitiske verktøy som er nødvendig for å utvikle industriell virksomhet i Norge.

1. Vi krever at ervervsloven gjeninnføres.
2. Vi krever at Regjeringen bruker sin eiermakt og stanser Hydros nedlegging av arbeidsplasser i Norge til fordel for utenlandssatsing.
3. Vi krever opphør av nærings-nøytral industripolitikk og statlig satsing på framtid-ens grønne industri som solarindustri, offshore vindkraft og industriell utnytting av skog. Stopp utflagginga av industrien i Norge! Vi krever en energi og industri-politikk som gjør at det både nå og i framtiden kan satses på norsk kraftforedlende industri i Norge, og beholde samt videreutvikle denne her i landet.
4. Stopp utflagginga av industrien i Norge! Vi krever en energi og industripolitikk som gjør at det både nå og i framtiden kan satses på norsk kraftforedlende industri i

Heisbransjens Utdanningssenter (HBU) er en stiftelse som har til formål å etterutdanne heismontører. Stiftelsen eies av arbeidsgiver - og arbeidstakerorganisasjonene i bransjen, og har lokaler på Karihaugen i Oslo. HBU har fire faste stillinger og leier inn instruktører fra bransjen etter behov. HBU samarbeider tett med OPPHEI, Opplæringskontor for heisfaget, som vi også deler lokaler med.

HEISBRANSJENS UTDANNINGS SENTER

Vi søker

Daglig leder

Arbeidsoppgavene til den daglige lederen vil være:
- Daglig drift av senteret med kursorganisering, personalansvar, økonomi- og styrearbeid.
- Utvikling av nye kurs.
- Instruktør ved kurs.

Vi søker en person som med følgende egenskaper og kvalifikasjoner:
- Gode pedagogiske evner.
- God skriftlig og muntlig fremstillingsevne.
- God heisfaglig bakgrunn og interesse for faget.
- Ryddighet i forhold til økonomi og administrative oppgaver.
- Gode samarbeidsevner.

For nærmere opplysninger:
Kontakt Kari-Anne Bye Aarup (daglig leder), tlf 478 39 941, eller
Per Holten (styreleder), tlf 907 51 212.

Skriftlig søknad med CV sendes innen **25.03.11** til:

Heisbransjens Utdanningssenter
Per Kroghs vei 4A
1065 OSLO

E-post: post@heisutdanning.no

Norge, og beholde samt videreutvikle denne her i landet.

5. Vi krever en energipolitikk som også ivaretar privathusholdningers interesser og behov for elektrisk kraft. Vi krever kraftpriser som gjør at folk slipper å måtte "gå på sosialkontoret" med strømregninga si. Dette er uverdige, usosiale og usoli-dariske forhold som ikke hører hjemme i et land med sosialdemokratisk styring. Vi krever stans i de storstilte planer for nye kabler til kontinentet som vil gi euro-peisk kraftpris i Norge.
6. Vi krever reversering av liberaliseringen av kraftmarkedet. Energilova av 1991 må endres eller fjernes! Vi krever at det taes politisk styring i forvaltningen av våre vannkraftressurser for å sikre nasjonale interesser! Et markedsliberalistisk dvs. børsstyrt kraftmarked, helt uten politisk styring, ivaretar kun kapitalistenes og produsentenes interesser. Vannkrafta vår er folkeeie, og forvaltningen og prissettingen av den må derfor skje av de folkevalgte. ■

Elevator as

HEISMONTØR

Dyktig, kundeorientert og pålitelig heismontør søkes

Elevator as søker etter en dyktig heismontør for service og reparasjonsarbeid hos våre kunder i Hedmark/Oppland. Montøren vil bli en del av et etablert og hyggelig team.

Kvalifikasjoner;

- *Fagbrev som heismontør*
- *Erfaring med ulike produkter og feilsøking*
- *Pålitelig og selvstendig*
- *Omgjengelig i kontakt med kunder*
- *God vandel*

Det kan også være aktuelt å ansette personer med fagbrev Gr.L og/eller Automasjon for opplæring frem til avleggelse av fagprøven som heismontør.

Konkurransedyktige betingelser.

Spørsmål vedr. stillingen kan rettes til Glenn Selvik på 625 55010.

Søknad og CV sendes til post@elevator.as

www.elevator.as

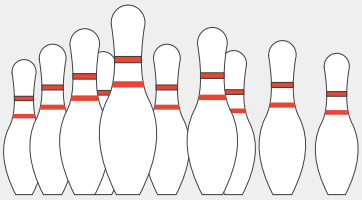
Fritidsaktiviteter for HMF-medlemmer

Det vil bli startet paintball-lag for alle ansatte i heisbedrifter. Målet med å spille paintball er å ha det morsomt, sosialt og stille lag. Om det vises nok interesse vil vi prøve å reise på turnering, arrangeringer med overnatting og kanskje t.o.m. en paintball-turnering for heisbedrifter.

For mer info kontakt:
Sondre tlf: 415 632 39
E-post: sondre_trial@hotmail.com

Bowling

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



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

SHIP TO GAZA

Tekst og bilder: Johnny Leo Johansen

Jeg møter på globaliseringskonferansen Lørdag 20. november 2010. Jeg har vært i kontakt med Espen Goffen og Nidal Hejazi fra "Ship to Gaza Norway" og avtalt å møte dem her. Espen og Nidal var med Mavi Marmara det tyrkiske skipet som ble angrepet i farvannet utenfor Gaza av den Israelske marinen natt til 31. Mai 2010.

"Ship to Gaza Norway" (STGN), er en politisk og religiøst uavhengig organisasjon for enkeltpersoner og organisasjoner som vil arbeide for at folkeretten skal gjelde for Gazastripen. Jeg får høre Espen og Nidar fortelle om hvordan de opplevde angrepet sett fra deres ståsted ombord i båten. De forteller at etter de observerte helikopter og aktiviteter i området denne natten, kom det gummibåter med Israelske soldater opp langs siden av skipet. De kastet sjokkbomber inn på et av de nedre av skipets dekk. Etterhvert ble det forsøkt å sette ombord soldater på øvre dekk. De tre første Israelske soldatene som klarte å komme ombord ble overmannet. De ble tatt til fange av noen av besetningen ombord på skipet. Etter dette ble det dramatisk og det ble skutt med skarpt. De fleste har fått med seg det brutale og tragiske utfallet av dette angrepet, og bordingen av skipet. Ni personer ble drept. Jeg merker at Espen og Nidar har sterke følelser når de forteller om situasjonen. Spesielt Nidar, som i tillegg til å ha astmatiske problemer, ble utsatt for hard behandling. Dette sannsynligvis på grunn av utseende og opprinnelig palestinske bakgrunn. Han ble kneblet og nektet noe drikke og fikk ikke hjelp når han ikke fikk puste. Det var personer som gjorde aktiv motstand, noen av dem ble banket opp. På tross av dette, er Nidar og Espen veldig innstilt på å få til en norsk båt. De er helt klare på å diskutere strategi og fremtreden for neste forsøk på forhånd. De vil gjøre en politisk markering med humanitær agenda og med fredelige hensikter. Det stilles noen spørsmål fra salen. De oppfordrer folk til å komme med mer kritiske uttalelser for å diskutere, og tenke høyt rundt denne aksjonen.

Jeg sitter igjen med inntrykk av at det nytter,og at Israel på sikt må åpne opp grensene når trykket fra det internasjonale samfunnet blir stort nok.

Det oppfordres til å følge med på Internet-sidene. Dessuten jobbes det med å få nok midler til å gjennomføre aksjonen. De virker innstilt på at dette skal la seg gjøre. De søker på web etter personer som vil være med, eller bidra på andre måter.

Jeg har ytret interesse for å følge forberedelsene og holde kontakt.

Skipet ble kjøpt av IHH (İnsani Yardım Vakfı) i 2010, en muslimsk menneskerettighetsorganisasjon. Det sluttet seg til en konvoi av skip kontrollert av aktivister som hadde som mål å bringe 10 000 tonn humanitær hjelp til Gazastripen som hadde vært blokkert av Egypt og Israel siden 2007. Prisen var 800 000 USD og ble finansiert gjennom innsamlingsaksjoner, ettersom ingen rederier var villige til å risikere sine skip på en slik ekspedisjon.

Om bord på Mavi Marmara og på de andre skipene var det personer med forskjellig etnisk bakgrunn fra flere forskjellige land, også fra Norge. Ved bordingen av Gaza-konvoien 31. mai 2010 i internasjonalt farvann oppsto en voldelig konfrontasjon mellom "Israeli Defense Forces" og aktivistene ombord. Ni aktivister omkom, mens tyve aktivister og syv marinesoldater fra IDF ble skadet. En av de drepte aktivistene var amerikansk statsborger.

Bordingen av skipet og drapet på sivile ble møtt med fordømmelser fra FNs Sikkerhetsråd og Generalforsamling, samt fra mange andre land.

"Ship to Gaza" er et initiativ for praktisk solidaritet med Gazas sivilbefolkning.

STGN vil arbeide for å sende et skip med besetning og nødvendige forsyninger fra Norge til Gaza. Aktuelle personer fra Norge vil være passasjerer. ■

Org. nr. 995 961 350
Bank: 1503 18 33598

Ship to Gaza, Norge
shiptogaza.no/
facebook.com/group.
php?gid=144782858899578

Myter og fakta om EU 2:

Norge er «Norge er allerede medlem av EU – men uten stemmerett og innflytelse»

Norge er allerede medlem av EU – men uten stemmerett og innflytelse, hevder ja-siden

Fakta er at Norge kan si nei til alle nye EU-lover som kommer gjennom EØS-avtalen.

Fakta er at Norges stemmeandel i EU ville være ca. 1 prosent. Som EU-medlem ville Norge bare fått noen få stemmer. Vår selvstendige stemme i andre internasjonale fora ville gå tapt.

Høyreleder Erna Solberg mener at «den viktigste grunnen til å bli fullverdig medlem av EU, er at vi allerede er en del av EU – men uten stemmerett og innflytelse.»[1] Europabevegelsen hevder at «vi har sagt nei til innflytelse, og lar andre styre for oss»[2] Det stemmer ikke med fakta.

EØS-avtalen knytter Norge til EUs indre marked. Norge er representert i fagkomiteene som forbereder nye regler for det indre markedet, på lik linje med EU-landene. Vi har rett til å ikke innføre nye direktiver som EU vedtar. Denne vetoretten ville ikke Norge hatt som medlemsland i EU.

Som EU-medlem ville Norge trolig få 12 av 750 representanter i EU-parlamentet, altså bare 1,6 prosent. Stemmeandelen i det mektige Ministerrådet ville være ca. 1 prosent. Norges stemmerett ved et Eumedlemskap vil altså være minimal.

Hva er det ja-siden vil bruke innflytelsen i EU til? Er det Erna Solberg som skal kjempe for faglige rettigheter? Knwut Storberget som skal beskytte personvernet? Eller NHO som skal presse på for strengere miljøkrav?

Norge spiller en aktiv og selvstendig rolle blant annet i de internasjonale klimaforhandlingene og i handelsorganisasjonen WTO. Vi har en innflytelse langt utover EU og Europas grenser. EU ensretter mer og mer av utenrikspolitikken. Som EU-medlem ville vår selvstendige stemme i verden gå tapt.

Noter
1) Nettmøte på Dagbladet.no 27.08.2009.
2) Europabevegelsens hefte Uten stemmerett i Europa, 2009, side 3.

Kilde: Nei til EU!

Meld deg inn i Nei til EU!
SMS: «NTEU navn og adressa di» til 2030
Telefon: 22 17 90 20
www.neitileu.no

Meld deg inn i Nei til EU!
SMS: «NTEU navn og adressa di» til 2030
Telefon: 22 17 90 20
www.neitileu.no

Husk:

Før du søker nytt arbeid i en heisbedrift, plikter du å kontakte foreningen eller bedriftsklubben.

Lille Maha-Al Kurd

Tekst og bilder: Johnny Leo Johansen

Området heter Sheikh Jarrah, og ligger ikke langt fra gamlebyen i Jerusalem.

Midt på natten en november dag i 2008 ble utgangsdøren revet opp av maskerte og tungt bevæpnet politi. De omringet hele området og kastet ut familien som bodde i huset. Familien Al-Kurd ble kastet ut fra boligen sin i Sheikh Jarrah. De bodde lenge på gata, men etterhvert tok de inn hos palestinske naboer.

Sju familier med til sammen 37 familiemedlemmer er blitt kastet ut. De som bodde i husene ble satt på gata, men fikk ikke forlate området. Politiet nektet dem å gå til naboene og møblene deres ble kastet ut. De jødiske bosetterne kom med sine møbler og palestinerne måtte sove på gata. En av dem som nektet å forlate huset frivillig ble arrestert og kastet i fengsel for tre måneder. Senere ble ytterligere to palestinske familier i området kastet ut av tungt væpnede soldater. Familiene, som er fra Haifa, har tidligere vært flyktninger og nektet å bli flyktninger enda en gang. Mannen til en av kvinnene som ble kastet ut fikk hjerteslag og døde en uke senere. Jeg drar til Sheik Jarrah for å møte noen av dem som hver dag sitter uten for et av husene. Her har jødiske bosettere som hevder sin rett til området bosatt seg. Etter krangel om rettigheter til området, har flere palestinske familier fått utkastelse ordre. Det har vært tilløp til bråk og vold. Familiene er glad for at de får besøk, for da føler de seg tryggere.

Jeg står utenfor på gaten i området da en liten jente kommer bort til oss. Hun deler stolt ut litt informasjon om situasjonen. Jeg spør hva hun heter og hvor gammel hun er. Hennes navn er Maha Al-kurd og hun viser opp med 4 fingre sin alder, men hun virker eldre. Maha vil ha meg med bort til bestemoren sin som sitter i skyggen under et tre rett ovenfor det okkuperte huset. Den lille piken gir bestemoren sin en klem, peker på meg og forteller at jeg vil fotografere. Deretter peker hun på huset, bestemoren gir tegn til at hun skal fortelle meg om det. Hun vinker til meg at jeg skal bli med henne. Så går hun rakrygget over veien, steller seg opp foran huset og begynner å forteller på arabisk hvordan huset er blitt overtatt skjønner jeg. Hun bruker hele kroppen, peker og viser.

Jeg bøyer meg ned for å se verden fra hennes perspektiv og fotograferer. Jeg kjenner en klump i halsen med tankene på denne unge jenta og forholdene hun må vokse opp under. Jeg skjuler meg bak kamera og fotograferer. "Vi er bundet på hender og føtter", sier Abu Hassan, vår palestinske sjåfør og guide. "Gjør vi motstand blir vi kalt terrorister, Israel murer oss inne og overtar områder, og verdenssamfunnet lar det skje. Det er utallige brudd på FN´s resolusjoner, men hva hjelper vel det når det ikke gjøres noe for at Israel skal respektere dette. Og hva er poenget med fredsforhandlinger når den ene parten spiser av området som det forhandles om? Oslo avtalen førte til at Israel tok over flere områder" forklarer Abu Hassan.

Familien sitter foran huset hver dag for å markere og demonstrere. Hver fredag er det demonstrasjoner flere steder i de palestinske områdene. I det området vi befinner oss kommer det aktivister. Det er jøder som støtter palestinere, amerikanske statsborgere og internasjonale foreninger som dukker opp for å ytre sin mening. Israelske soldater sikrer området, det gis ikke tilgang til området unntatt for israelere når det er demonstrasjoner. Dette er en fredelig markering. Det går rolig for seg, selv om en gruppe jødiske menn med store glis passerer tett forbi demonstrasjonen nærmest for å provosere. Det har tidligere vært trefninger her. ■

Maha Al-Kurd peker opp på huset de har blitt kastet ut av, som nå er okkupert av jødiske bosettere

http://www.nrk.no/nyheter/verden/1.7317613

http://en.wikipedia.org/wiki/Sheikh_Jarrah

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

OTIS

Montører

Vi søker etter montører, spesielt i Oslo, Østlands-området og Stavanger.

Ring eller send CV til Leder service/montasje Lasse Harms, lasse.harms@otis.com, mobil 970 98 892 eller HR koordinator Siv-Camilla Strøm, siv.strom@otis.com, mobil 952 10 293

Avdelingsleder for service i Trondheim + nord

Vi søker ny avdelingsleder til serviceavdelingen i Trondheim. Stillingen er utfordrende og gir store muligheter til å delta i utviklingen av Otis AS:

- Du vil lede avdelingen i Trondheim, Steinkjær, Bodø og Harstad – 16 montører
- Du vil planlegge prosjekter
- Du vil videreutvikle vårt servicekonsept
- Du må være en sterk administrativ leder
- Du må ha en utpreget serviceinnstilling, være omgjengelig og flink til å få dine medarbeidere til å jobbe sammen i team.
- Du må ha gode evner til å bygge tillit, kommunisere muntlig og skriftlig.

Heisfaglig kompetanse er en fordel, men annen relevant utdanning og erfaring kan oppveie for dette.

Nysgjerrige; ring eller send CV til Leder service/montasje Lasse Harms, lasse.harms@otis.com, mobil 970 98 892 eller HR koordinator Siv-Camilla Strøm, siv.strom@otis.com, mobil 952 10 293.

at your service

Selger service/fastpris/ modernisering i Trondheim + nord

Vi søker en proaktiv og driftig selger av service/fast-pris/modernisering i Trondheim og nordover og søker en person som:

- liker å ha kundekontakt og som synes det er viktig å gi kunden god service
- har teknisk forståelse
- er opptatt med å nå målene som er satt
- liker å arbeide i team
- har god ordenssans – tåler å jobbe under høyt aktivitetsnivå
- alminnelige gode ferdigheter i bruk av PC og de vanligste Office programmer
- har et ryddig forhold til å følge faste rutiner
- kan kommunisere godt både muntlig og skriftlig
- kan håndtere mange baller i luften samtidig

Søkeren må ha en utpreget serviceinnstilling og har et ønske om å lykkes i salgsarbeid. Oppfølging mot kunder å gi kunden god service er viktig faktor for å lykkes.

Heisfaglig kompetanse er ønskelig, men annen relevant utdanning og erfaring kan oppveie for dette.

Spørsmål vedrørende stillingene rettes til
Salgssjef; Arild Fladseth, arild.fladseth@otis.com, mobil 900 46 499 eller
HR koordinator Siv-Camilla Strøm, siv.strom@otis.com, mobil 95210293.

Skriftlig søknad sendes snarest på e-post, eller til OTIS AS, Boks 6419 Etterstad, 0605 OSLO

Nye priser for forbundets forsikringer

Stor pakke kr. 441,- per måned
Liten pakke kr. 144,- per måned

Dette trekkes i lønna. Medlemmer som bare har forsikring får giro fra forbundet.

Forsikringsbrosjyre kan bestilles fra kontoret.
Eller leses på http://www.elogit.no/asset/10067/1/10067_1.pdf

fra SJAKTA

Navn: Espen Milli
Alder: 36 år
Klubb: Stahl Oslo
Bosted: Strømmen
Stilling: Heismontør
Verv: Klubbformann i Stahl Oslo og nestleder i HMF

Av Tor Erik Lundberg

Heismontør Espen Milli er nestleder i foreninga, et verv han deler med Dan-Terje Rønning. Den utadvendte heismontøren startet først sin karriere som audio/video-tekniker, før han i 1998 fikk lærlingkontrakt i Stahl, hvor han vært siden. Her har han hatt spennende heisoppdrag i inn og utland, nå sist i Gambia hvor han ble flydd ut på en seismikk-båt for å bytte ledeskive.

Hvor lenge har du jobbet i Stahl?
Jeg startet 1.desember 1998. Kom i fra en service-stilling som stort sett var innendørs på lab. Så overgangen til en åpen sjakt på Bjerke travbane i -18 grader var stor.

Når begynte du i faget?
Samme dato, jeg har kun vært i Stahl.

Hvorfor valgte du heisfaget?
Litt tilfeldig, men når jeg var ferdig med grunnkurs elektro i 1991, var det nesten umulig å få lærlingplass i byggfag. Dette gjorde at jeg søkte meg inn på VK 1 elektronikk /data og året etter audio/video-tekniker. Tok fagbrev våren 1994. Jeg holdt på med lys og lyd den gangen, og fant ut at det var billigere å kunne reparere selv enn å levere inn til service. Jeg var heldig og fikk sommerjobb hos dem jeg var kunde hos, og siden fikk jeg fast stilling. De holdt på med teater- og filmteknikk. Her monterte jeg løfteinnretninger og sceneheiser, noe jeg syntes var gøy. Jeg pratet en god del med Freddy på Stahl, som jeg kjente. Han ba meg ringe Stahl og søke jobb, noe jeg gjorde, og det resulterte i lærling kontrakt.

Hva synes du er bra med faget?
Det å jobbe fysisk, og at ingen dager er like. I tilegg møter man mange spesielle jobber som også kan være utfordrene. Høsten 2010 var jeg for eksempel på jobb i Gambia, hvor jeg ble flydd ut på en seismikk-båt hvor jeg byttet et lager på en ledeskive.

Jobber du på mest på service eller montasje?
Stort sett heisstans og reparasjonsarbeid. Men har en service rute på ca. 15 heiser.
I utgangspunktet liker jeg meg best på anlegg, men i og med at jeg er nestleder i foreninga så er ikke det enkelt å kombinere vervet med nymontasje. Men jeg prøver å få meg et par anlegg i året. Dette bør alle gjøre for å opprettholde sin kompetanse, og kjenne på følelsen av "et helt stykke arbeid".

Blir det mye utenbysjobbing?
Pleier å takke ja til et par jobber i året. I 2008 jobbet jeg 3 mnd for Reber i Trondheim, i 2009 jobbet jeg 5 uker i Canada og i 2010 var jeg med på plattformen "Gjøa" på Stord. Dette var litt annerledes da det var et EX-anlegg. Det var store heiser, en 10 tonn vareheis, og 2 stk skaft (bein) heiser som hadde en løftehøyde på 50m.

Når ble du engasjert i tillitsmannsarbeid?
Det husker jeg godt, det var på den første lærlingsamlingen. "Lyset" gikk opp for meg når Terje Skog eller Per Arne Salo holdt innledning og fortalte historien. Men det jeg husker best var kommentaren om at man ikke skulle bry seg om hva som stod på kjeledressen, så lenge man hadde jobb. Beste måten å sikre seg det på er å stå sammen. Tenke samhold i stedet for å tenke egoistisk og kortsiktig.

Hvilke verv har du hatt i klubb og forening?
Klubbleder i Stahl, lærling tillitsvalgt, styremedlem og sekretær i HMF, og de siste 3 år som nestleder i HMF.

Hva er det som engasjerer deg mest i klubb og foreningsarbeid?
Det er den evige kampen om maktforholdet mellom klubb og bedrift. Vi skal respektere bedriften, men de skal jammen meg ha respekt for oss, og det vi står for også. Hvis vi ikke holder stramme rammer ser vi stadig at bedriftene angriper oss. Vi skal ikke være redde eller flaue for å ta en kamp om vi må det. Et godt velferdssamfunn får man best ved et ryddig arbeidsliv, og det er en evig kamp.

Hva irriterer deg mest?
Det er den generelle grådigheten og arrogansen vi ser rundt oss i samfunnet. Akkurat nå er det sykehus- og Ahussaken som irriterer meg mest. De ansatte og tillitsvalgte på Ahus og Aker advarte før jul om at sammenslåingen var å gamble og ville bli kaos. Ledelsen og politikerne avviste dette, og sa de hadde full kontroll. Dette ser vi nå i etterkant ikke stemte, det ble kaos. Men det får ingen følger for dem. Ansatte som kommer 10 minutter for sent, risikerer å få sparken!

Hva bedriver du tiden med når du ikke er skrur heis?
Det blir stort sett hus og unger. Unga begynner å bli store og da er det fullt opp med fotball og ski.

B-Blad

Returadresse:
Heismontørenes Fagforening
Schweigaards gate 34 f, opg. 2
0191 Oslo

Verv i Heismontørenes Fagforening per 01.03.11

Styret

Verv	Periode	Navn	Telefon privat	Mobiltlf	E-post
Leder	10-12	Per Arne Jensen Salo	22 68 99 47	918 53 408	per.arne.salo@heis.no
Nestleder	10-12	Espen Milli		902 07 501	espen.milli@heis.no
Nestleder	09-11	Dan Terje Rønning		905 77 667	danterje@gmail.com
Sekretær	09-11	Vidar Holm	63 879 793	970 62 663	vidar.holm@heis.no
Studieleder	10-12	David R. Andersen		480 06 131	david.andersen@heis.no
Kasserer	10-12	Steffen Yttervik		932 21 959	kasserer@heis.no
1. styremedlem	10-11	Tor Moen	35 53 67 03	909 16 330	tor.moen@heis.no
2. styremedlem	10-11	Thomas Skoglund		922 30 888	thomas.skoglund@otisklubben.no
3. styremedlem	10-11	Bård Navrud		905 57 919	baard.navrud@heis.no
4. styremedlem	10-11	Jan-Erik Hengsle		959 86 218	jan-erik@fallskjerm.no
5.styremedlem	10-12	Jan Refsnes	51 66 78 04	918 72 686	janrefsn@online.no
6.styremedlem	10-11	Trond Polden		415 60 675	trond.polden@bluezone.no
7.styremedlem	10-12	Rune Larsen	67 56 1452	951 91 555	rune.larsen@heis.
no					
Ungdomsgruppe					
Lærlingerepresentant	10-12	Erik L. Tenden		414 98 209	eriktenden@hotmail.com
8.styremedlem	10-12	Vidar Nordtvedt		907 45 270	radivvidar@hotmail.com
9.styremedlem	10-12	Edmund Berget		907 60 807	eddie_kick_ass@hotmail.com
10.styremedlem	10-11	Ingrid Overholdt		916 64 271	ingridoverholt@hotmail.com
11.styremedlem	10-11	Tore Iversen		959 86 206	iverstore@gmail.com
12.styremedlem	10-12	Tom Kristian Hetland		994 15 603	tohetlan@bbnett.no
13.styremedlem	10-11	Markus Hansen		469 13 040	markus_man87@hotmail.
com					
					Andre oppgaver
Akkordkontrollør	09-11	Bård Navrud		905 57 919	baard.navrud@heis.no
HMS-ansvarlig	10-12	Stian Olsen		951 91 567	stianolsenn@yahoo.no
Lærlingansvarlig	09-11	David R. Andersen		480 06 131	david.andersen@heis.no
Redaktør/nettansvar	09 - 11	Geir Eigil Løkke	22 75 00 85	908 77 082	geir.lokke@heis.no
Sekretær	_	Bjørn Tore Egeberg			bjorn.tore@heis.no
Landsstyrerepresentant		Terje Skog		908 77 069	terje@elogitoa.no
Landsstyrerepresentant		Vidar Holm		970 62 663	vidar.holm@heis.
no					
Avdelinger					
Agder	09 - 11	Tor Helge Reber		915 63 130	threber@frisurf.no
Bergen	09 - 10	Tore Hansen	56 14 05 67	915 95 397	tore.69@hotmail.com
Drammen	08 - 10	Tommy Hansen		911 14 906	tommy_husaberg@hotmail.com
Hedmark/Oppland	09 - 11	Lasse Aga	62 53 57 70	901 51 334	laga@broadpark.no
Møre og Romsdal	08 - 10	Erlend Andberg		911 51 662	erlend.a@hotmail.com
Nord-Norge	08 - 10	Jan Wahlgren		951 91 583	jab-wa@online.no
Oslo	10 - 12	Per Arne Jensen Salo	22 68 99 47	918 53 408	per.arne.salo@heis.no
Stavanger	09 - 11	Jan Refsnes	51 667 804	918 72 686	janrefsn@online.no
Trondheim	09 - 11				Edmund Berget /
		Vidar Nordtvedt			trondheim@heis.no
Vestfold/Telemark	09 - 11	Terje Haugen		917 46 885	terje.haugen@c2i.net
Østfold	09 - 11	Tor Erik Lundberg		951 91 560	torerl@online.
no					
					Klubber
Otis	Hovedtill.	Thomas Skoglund		922 30 888	thomas.skoglund@otisklubben.no
Otis	Oslo	Tommy Rønning		901 11 690	tommy.ronning@otisklubben.no
Euroheis	Oslo	Hans Petter Sandaas		950 85 853	h.p.sandaas@bluezone.no
Kone	Norge	Bård Navrud		905 57 919	baard.navrud@heis.no
Melbye	Oslo	Kjell Olav Asgrimsplass		415 63 303	kjell_olav.asgrimplass@getmail.no
Reber Schindler	Hovedtill.	Tor Moen	35 53 67 03	909 16 330	tor.moen@heis.no
Reber Schindler	Oslo	Dan Terje Rønning		905 77 667	danterje@gmail.com
Stahl	Oslo	Espen Milli		902 07 501	espen.milli@heis.no
Stahl	Bergen	Steinar Johansen		480 34 229	adolfo@tele2.no
Thyssen	Oslo	Jan-Erik Hengsle		959 86 218	jan-erik@fallskjerm.no
Ribe	Oslo	Bjørn Gundersen		957 98 987	bjorn.gundersen@heis.no
HK Service	Bergen	Kenneth Andberg		959 86 255	k_andberg@hotmail.com
Ing Stein Knutsen	Bergen	Yngve Larsen		992 56 725	ynglar@online.no
Heis-Tek	Bergen				
Heis-Tek	Oslo	Christian Østby		951 91 554	christian_oestby@hotmail.com
Heis-Tek	Tromsø	Tore Olsen		900 30 576	toreolsen74@yahoo.com
Uniheis	Oslo	Patrick Simonsen		982 30 875	patrick@uniheis.
no					

Avdeling	Adresse	Tlf.kontor	Telefaks	E-post
Oslo	Schweigaardsgt 34 f, 0191 Oslo	22 17 45 50	22 17 45 53	foreninga@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			baard.navrud@heis.no
Thyssen	c/o HMF			tke.klubb@thyssenkrupp.no
				Annet
HBU	Per Krohgs vei 4a, 0454 Oslo	22 79 35 10	22 79 35 19	post@heisutdanning.no
Opphei	Per Krohgs vei 4a, 0454 Oslo	22 79 35 14	22 79 35 19	post@opphei.no

www.heis.no

Feil på lista rapporteres til foreninga@heis.no, ev. 22 17 45 50