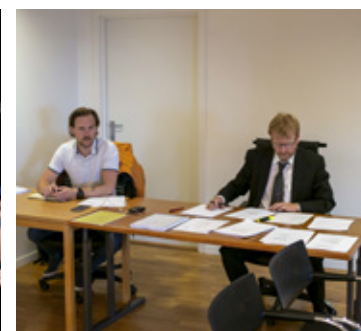


MEIS

NR 3 MONTØREN 2020



FAGFORENINGSBLAD



Innhold

Nr 3 – Oktober 2020 Årgang 52

Ledern har ordet	4
Redaksjonen	5
Klubber og avdelinger	6

Schindler-konflikten

Schindler-konflikten	8
En trojansk hest i norsk arbeidsliv	12
Fagbevegelsens stilling i 2020	14

Tariffoppgjøret

Lønn, streik og tariff	16
Enighet i overenskomsten for heisfaget	17
Protokoll tariffforhandlingene	18

Årets lærlinger

To nye lærling klasser ved Opphei i år!	22
---	----

Nyansettelse på HBU

Nytt fjes ved kurssentret	24
---------------------------------	----

Øyvind Larsen blir pensjonist

Hel ved	26
---------------	----

HMF 90 år

God, ikke meningsløs	28
----------------------------	----

Sosial dumping

EU angriper norske tiltak mot sosial dumping	31
--	----

Kunstig intelligens

Heisovervåking med AI	32
-----------------------------	----

HBU

Hva skjer på HBU	35
------------------------	----

HMS

Nye krav til brakker i overenskomsten	36
---	----

Heismontøren for 18 år siden	38
------------------------------------	----

Fra sjakta	39
------------------	----

BLADETS ADRESSE:

HEISMONTØREN
ØSTRE AKER VEI 24, 0581 OSLO
TELEFON: 22 17 45 50 TELEFAX: 22 17 45 53 E-POST: REDAKSJONEN@HEIS.NO

ETTERTRYKK ANBEFALES NÅR KILDE ER ANGIT.

GRAFISK PRODUKSJON: 07 MEDIA. OPPLAG: 1300

REDAKSJONEN BLE AVSLUTTET 28. SEPTEMBER 2020

NESTE DEADLINE: 15. NOVEMBER 2020

Foto: Medlemmer av HMF og andre støttespillere.

LEDERN HAR ORDET



Markus Hansen, leder HMF

Tariffoppgjøret er i mål, men Schindlerkonflikten fortsetter.

Et stort spørsmål vi stilte oss var om Schindlerkonflikten bør inntas i tariffoppgjøret og med det – involvere samtlige heisbedrifter. På Schindler, som de fleste vet nå, er det konflikt om stort sett alt. Tillitten til ledelsen er fullstendig fraværende og bedriftsledelsen fortsetter angrepene på klubb og enkeltpersoner med å dele ut skriftlige advarsler i fleng. Man kan lure på om de i ledelsen i 6.etg på Hasle har mistet fullstendig fotfeste. Motivasjonen til Schindler sine ansatte er vel på sitt laveste for øyeblikket. Nå har også ledelsen gått løs på arbeidslederne, angivelig fordi ledelsen også har blitt kritisert av arbeidsledernes klubb i FLT.

Etter flere runder blei vi enige om at det å kreve løsning i Schindlerkonflikten i tariffoppgjøret ville være svært krevende og vi anså det nesten

som ønsketenkning av Schindler å bli tatt ut i konflikt, for da å kunne pårope seg økonomisk støtte fra NHO og bruk av Force Majeure på deres antatte forsinka prosjekter for å hindre dagsbøter. Ønska vi å hjelpe Schindlerledelsen ut av krisa med en hjelpende hånd gitt dagens situasjon? Nei. Motivasjonen i klubben er på topp til å fortsette kampen for rettferdighet og at deres ledelse skal begynne å respektere avtaleverk og slutte med angrep på medlemmene og deres tillitsvalgte.

I tariffoppgjøret ønsket vi hovedsakelig å adressere to saker. Avtale om teknologi som begrenser firmaenes mulighet til å «kjøre over» klubben. Samt bedring av vilkårene ved midlertidig ansettelse når dette benyttes i stedet for innleie. Det var også andre krav vi hadde som vi fikk noe på, men de blir nevnt et annet sted. Det har nå blitt slått fast at bedrift og klubb skal lage en avtale hvis bedriften ønsker å innføre teknologi som kan påvirke heismontørens hverdag og personvern. Det gjelder alt med eksempelvis tidsangivelser/klokking og sporing/GPS. Nå skal tillitsvalgte og klubb avtale, ikke bare drøfte. En vesentlig forbedring fra tidligere.

Midlertidige ansettelser er vi i utgangspunktet imot. Muligheten for å ansette midlertidig på generelt grunnlag ble åpnet for få år siden. Fordelen med midlertidighet når dette gjøres i stedet for å leie inn er muligheten for mer transparente forhold omkring betaling av lønn

osv. Derfor har også tillitsvalgte ansett midlertidige ansettelser som bedre enn innleie. Nå er det slått fast at dette skal gjøres på samme måte som ved innleie. Det innebærer godtgjørelse på lik linje som ved innleie, samt eventuell avtale mellom klubb og bedrift.

Resultatet fra uravstemningen er klart: Hele 87%(!) av heismontørene avga sin stemme og det var overveldende flertall med 92% JA. Det er jo positivt med mange NEI-stemmer, det viser at vi er en forening som har høye krav til resultater og at vi ikke er redde for å ta en kamp! Ingenting er bedre enn å gå til kamp som medlemma har bestemt!

Nå begynner klubbene lokale forhandlinger. Nå er tida inne for å lage gode særavtaler på bruk av teknologi basert på tekstene i tariffoppgjøret, om man ikke har det allerede, ellers oppfordrer jeg heisbedriftene til å være ekstra raus i årets oppgjør!

Flere yrkesgrupper er ute i konflikt. Blant annet har bussjåførene og vekterne vært i streik. Vi støtter deres kamp for rettferdige lønns- og arbeidsforhold!

Markus

Har du flyttet?

Send din nye adresse til foreninga@heis.no

REDAKSJONEN OKTOBER 2020

REDAKTØR: TOR-ERIK LUNDBERG. I REDAKSJONEN: EDMUND BERGET, JOHNNY LEO JOHANSEN, CHRISTIAN OLSTAD, ERIK EIKEDALEN, MARTIN GRANSETH FORSIDE: CHRISTIAN OLSTAD

Du holder nå et rykende ferskt nummer av *Heismontøren* i hånda. Men uten de helt ferskeste nyhetene siden prosessen fra deadline og frem til bladet dunker ned i postkassa tar tid. Så de til enhver tid ferskeste nyheter vil du finne på foreningas hjemmeside www.heis.no eller på foreningas side på Facebook.

Men vi føler ikke av den grunn at bladet vårt er utgått på dato. Vi er et langstrakt land med medlemmer fra sør til nord. Via disse mediene, samlet sett, kan alle få et innblikk i hva som rører seg i foreningas lokaler i Østre Aker vei 24, klubbene og i HMF-avdelinger. Redaksjonen ønsker å ha fokus på blant annet heisfaget, klubb og foreningsarbeid, HBU, Opphei, HMS, samfunnet og fagbevegelsen forøvrig.

Redaksjonen får mange positive tilbakemeldinger på innholdet i bladet, men også tilbakemeldinger på det vi kan bli bedre på. Noen mener blant annet at vi skriver for mye om politikk. Fagforeningsarbeid handler mye om politikk og er vanskelig å utelate fra et fagforeningsblad. Politikk kan være mer enn hva som skjer på Stortinget. Politikk omhandler blant annet også lønn, arbeidsbetingelser, etterutdanning, arbeidsmiljø og sosial dumping. Faget vårt som til tider er under angrep er også politikk. Da er det viktig å skrive om dette.

Har du tilbakemeldinger på hva vi bør gjøre annerledes eller ønsker du å bidra med artikler? Ta kontakt med redaksjonen. Alle henvendelser tas imot med takk og vil bli behandlet.

God lesning og god høst!

Tor-Erik, redaktør

Ris, ros eller tips?

Send en epost til redaksjonen@heis.no



Christian Olstad



Martin Granseth



Tor Erik Lundberg



Erik Eikedalen, organisasjonssekretær HMF

Noen av de faste bidragsyterne i redaksjonen til *Heismontøren*. Foto: Christian Olstad.

KONEKLUBBEN

■ BÅRD NAVRUD

Jeg vil begynne med å takke klubben for tilliten! To nye år i førersetet i klubbedelsen blir spennende!

Montørtreffet har vi dessverre måtte avlyse. Men vi prøver igjen i april 2021. Ledende avdelingsmontørmøte fikk vi for øvrig gjennomført i slutten av august. Veldig fint å kunne møtes på tvers av landsdeler igjen. Av saker som ble diskutert var: Situasjonen på Schindler, tariff 2020, status prøveordning, lokale forhandlinger og e-læring. Vernetjenesten hadde også en bra gjennomgang av hvilke utfordringer de ser om dagen. Avslutningsvis kom Erik Johnson og tok en gjennomgang på status i bedriften.

Etter to dager med forhandlinger kom vi i mål med forhandlingene på overenskomsten. Vi som satt i forhandlingsutvalget syntes at vi kom

fram til et akseptabelt resultat. Vi får satse på at uravstemningen viser det samme! Kanskje dette kan være en liten tankevekker i det største heisselskapet vi har. Det er rundt forhandlingsbordet vi blir enige om endringer. Dikteringer har sjeldent skapt et godt arbeidsmiljø.

Vi har fremdeles ikke klart å rette et ordentlig fokus på forholdene på anlegg i Oslo. Her ser det ut som om forholdene går feil vei. Framover skal vernetjenesten være med på mange flere oppstartsmøter for å rette mer fokus på dette problemet. Første prioritet må være å få dette i orden. Ikke at bedriften skal betale seg bort fra dette ansvaret. Trivsel på jobb er viktig!

Prøveordningen lar for øvrig vente på seg. Kanskje vi kan dele noen erfaringer i neste nummer.

Nå står lokale forhandlinger for tur. Det kan bli spennende i år. Forberedelsene i klubben må vi nok dessverre gjøre digitalt. Jeg er klar over at det er litt utfordrende å få sagt meningen sin på Teams. Men når man ser på smittesituasjonen i Norge om dagen, tror jeg det kan være fornuftig å fortsette med denne type møter en liten stund til. Men husk at det bare er å slå på tråden hvis man sitter igjen med spørsmål eller meninger som man ikke får formidlet på møtet.

Jeg vil benytte anledningen til å ønske lærlingene våre velkommen. Bruk læretiden fornuftig og ta kontakt med tillitsmannsapparatet hvis ting ikke er som de skal være.

HMF BERGEN

■ PER-ERIK SAGSTAD

Her i vest har vi siden sist jobbet videre for å få avdekke sosial dumping i Scan Heis. I slutten av september var vi i et møte med LAB som er en stor entreprenør som har tildelt mye arbeid til Scan Heis.

De inviterte oss inn til et møte for å få ryddet opp i den ubehagelige «støyen» vi har skapt på byggeplassene deres. De var enige om at det er en viktig sak vi har tatt tak i og at de ønsker å holde stien ren, men peker på at problemet er mye større i andre

bransjer. Byggpatruljen kommer til å fortsette arbeidet.

Vi deltok tidligere også på et møte med Byrådet i Bergen via teams, hvor vi fikk muligheten til å spørre Byrådslederen direkte hvorfor Scan Heis, som en useriøs aktør, fortsetter å vinne anbud på offentlige kontrakter.

Siden sist har et nytt heisfirma sett dagens lys i Bergen. Tomas Knutsen (tidligere Ing. Stein Knutsen) har startet opp Alt Heis. De har vokst fort

og har ansatt flere heismontører med fagbrev samt lærling. Marius Totland er en av montørene og han har tatt på seg vervet som tillitsvalgt. Han har fått en plass i styret i HMF Bergen. Bedriften har også signalisert at de ønsker tariffavtale, noe som er hyggelige nyheter for oss i fagforeningen

Ellers kan vi melde om høy aktivitet stort sett over hele linjen bortsett fra offshore. Der sliter både Schindler og Alimak med sysselsettingen.

THYSSENKLUBBEN

■ STIAN ANDERSSON

Seks måneder er gått siden jeg tok over vervet som ny klubbleder i Thyssenkrupp. I løpet av den perioden er vi midt inne i en pandemi, vi er blitt oppkjøpt av folk med tjukk lommebok og det er krise i bransjen hos lokomotivet Schindler. I tillegg er siste oppdaterte og komplette klubbavtale hos oss fra 2002.

Vi har hatt hendene fulle for å si det enkelt. Alt jeg så for meg, alt jeg skulle gjøre, hele min strategi var bare å glemme. Livet skjedde. Men vi har fått gjort mye allikevel. Vi har hatt noen klubbmøter over Zoom

som igjen gjør at klubben i hele landet er med, dette styrker oss. Jeg mener Thyssenklubben begynner å bli en bra klubb. Vi har mange superdyktige heismontører, og jeg gleder meg til fortsettelsen hver dag.

Når det kommer til arbeidsmengde og korona osv., så har vi egentlig klart oss meget bra. Vi har bra med jobb landet over. Smittevernstiltak har gått noe seigt siden mars, men vi ser en liten forbedring på enkelte områder i dag. Klubb og vernetjenesten fortsetter med utrettelig fokus på dette for å holde alle våres kamerater friske.

Klubbstyret har jobbet en del med forberedelser til forhandlingene starter, så nå skal vi få på plass en skikkelig avtale som er «up-to-date» - vi gleder oss. I mellomtiden blir det spennende å se hvordan de sentrale forhandlingene går og ikke minst konflikten på Schindler. Schindlerklubben har full støtte fra oss i Thyssenklubben.

Foreløpig har vi ikke merket mye til oppkjøpet ute i felten, men jeg regner med vi har mer å fortelle om dette etter hvert som tiden går. **Stay safe. #altblirbra**

ORONA-KLUBBEN

■ KRISTOFFER BØE SYVERTSEN

Foreløpig er det ekstremt mye å gjøre på Orona, og dermed er behovet for hjelp stort.

Klubb og bedrift prøver fortløpende å komme til enighet om diverse avtaler for å gjøre Orona mere attraktivt for andre heismontører.

Det er snart forhandlinger på lokalt plan, men først er det tariffforhandlinger. Klubben har ikke rukket å diskutere kravene ovenfor lokaloppkjøret så nøye, men det vil bli gjort fortløpende.

For tiden har vi noen kandidater som er oppe til fagprøve. Vi ønsker disse lykke til!

HMF DRAMMEN

■ LARS ALEKSANDER SELEBØ

Det har vært litt redusert aktivitet om dagen på grunn av Covid-19, så vi har midlertidig sluttet å møtes en gang i måneden til kaffe. Vi satser på å ta dette opp igjen så fort det lar seg gjøre.

Men et medlemsmøte har allikevel nylig blitt avholdt. Der ble det klart at hele avdelingen er klar for tariff-

oppkjøret. I tillegg har klubbene lokalt tatt initiativ til sosiale aktiviteter slik som gokart-kjøring.

Det er høyt arbeidspress i området om dagen, og det er veldig gledelig at Kone lokalt vant anbudet om byggingen av heisene på det nye sykehuset i Drammen.



Drammen har kun avholdt et møte pga Koronapandemien.

SCHINDLER-KONFLIKTEN

Når denne blekka går i trykken, har konflikten på Schindler holdt på i nesten et halvt år. Vi har blant annet sett bedriften stevne sine egne ansatte for arbeidsretten, og forsøk på svindel av kunder. Hva har skjedd, hva har blitt løst og hvor går veien videre? Vi tar et dybdykk ned i den pågående Schindler-konflikten.

ERIK EIKEDALEN CHRISTIAN OLSTAD

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

Kjernen i konflikten ligger i Schindlers pågående omstrukturering av bedriften. I 2019 ble det ansatt to nye direktører; Gunnar Jesnes som servicedirektør og Leonard Celegin som montasjedirektør. Og det er i etterkant av denne omstruktureringen at konflikten med heismontørene har oppstått. Den nye ledelsen har fra start innført en ny lederstil i bedriften som ikke er forenlig med den tidligere oppfatta fagforeningsvennlige og samarbeidsvillige tradisjonen bedriften har stått for.

LOKOMOTIVET

Schindler har lenge vært Norges største heisbedrift, og av mange ansett som den mest seriøse. Montørene som jobber i Schindler har vært stolte av å jobbe nettopp der, i det de selv omtaler som lokomotivet i bransjen. Ting har vært på stell – både når det gjelder arbeidsmiljø, og det rent faglige. Og bedriften har år etter år vist til svært gode økonomiske resultater. Men så skjedde det noe.

Lokomotivet er i ferd med å spore av. Bedriftens omstrukturering har ført til en ny ledelse som virker lite interessert i å opprettholde det gode samarbeidet med de ansatte. Et samarbeid som har fungert i mange år.

Alexander Jordnes, leder i montørklubben i Schindler, forklarer at konflikten oppsto som en personalsak i 2019. «Her fikk vi umiddelbart se hva slags lederstil den nye ledelsen la opp til,» sier han. «Det var ikke snakk om dialog. Her var det klart at det var bedriftens syn alene som skulle være det gjeldende!» Personalsaken endte likevel bra for den involverte, dog ikke uten en lang og omfattende konflikt i forkant.

OMSTRUKTURERING

Ved siden av personalsaken, oppstår det samtidig en ny konflikt. Ledelsen vil omstrukturere arbeidshverdagen til montørene. «I heisbransjen er det en gjensidig intensjon om allsidighet i arbeidshverdagen – eller gleden ved

et helt stykke arbeid, som vi kaller det. Noe som forøvrig også er avtalefestet med bedriften, i tillegg til at det også legges opp til et variert arbeid og faglig utvikling i arbeidsmiljøloven,» sier Jordnes. «Dette vil Schindler nå bryte med, ved å dele opp arbeidet i flere små spesialtilpassede oppgaver.» I praksis kan dette føre til at en montør får i oppgave å kun utføre wireskifte – en tung jobb som kan føre til større kroppslig slitasje, og i verste fall uførhet. «Allsidighet i arbeidshverdagen er viktig for helsa til montørene. Ved en omstrukturering som dette, vil vi kunne se et større frafall i bransjen som følge av utmattelse og slitasje,» mener Jordnes. Det har derfor vært svært viktig for montørklubben å få delta i omstrukturingsprosessen, noe de også ble lovet av Harald Torsøe, som er administrerende direktør i Schindler Norge.

Men det ble aldri noen forhandlinger. Den nye ledelsen hasteinnførte



Schindlerklubben har fått stor støtte fra flere andre klubber og fagforeninger.

endringer på serviceavdelingen, endret serviceinstruks uten avtale med klubben og endret arbeidsinstruks uten drøftelser med de ansatte. Som et ledd i dette endret også ledelsen på montørens digitale verktøy – en endring som førte til en tvangsomlegging av hvordan et servicebesøk skal gjennomføres. «Det var denne endringen som førte til reaksjoner tidligere i sommer, hvor vi endte i arbeidsretten,» sier Jordnes. Reaksjonen fra klubben var å slutte å bruke det digitale verktøyet (en iPad) til registrering av timer. «Vi skrev timene våre på papir isteden,» forklarer Jordnes. Som en motreaksjon holdt bedriften igjen lønna til montørene, til tross for at arbeidet ble utført som vanlig.

Rettssaken endte med at både bedrift og klubb ble dømt. Bedriften ble dømt for å ulovlig holde tilbake lønna til heismontørene, mens klubben ble dømt for brudd på fredsplikten for å kollektivt skrive timesedler på papir.

I etterkant av dommen gjenopptok heismontørene umiddelbart bruken av iPad til å skrive timer, mens bedriften brukte flere måneder på å endelig behandle de papirskrevne timesedlene. Bedriften mente lenge at timene skrevet på papir skulle etterregistreres på iPadden, og gikk så langt som å ringe og sende e-poster til enkeltmontører med trusler om konsekvenser dersom de ikke etterfulgte bedriftens krav.

I midten av september ble denne delen av konflikten løst, og bedriften behandlet papirsedlene, og utbetalte korrekt lønn for perioden.

DOBBELTFAKTURERING AV KUNDER?

Endringen på programvaren i iPadden førte også med seg flere problemer, blant annet at kunder nå risikerer å bli dobbeltfakturert. Terje Skog, tidligere klubbleder i Schindler, beskrev dette som jukseproffitt på heis.no tidligere i sommer. Hva menes egentlig med det?

«En heismontør har, som en postmann, en egen rute å forholde seg til,» forklarer Jordnes. «På ruta utfører vi service, og naturligvis reparasjonsarbeider, når det trengs.



LO-Jurist Håkon Angell gjorde en god jobb i retten.

Noen ganger er det behov for å gjøre begge deler. Det kaller vi kombinerte besøk. Når vi har en reparasjonsjobb oppfordrer systemet oss til å samtidig utføre service – noe som selvsagt er rasjonelt og som vi i klubben støtter fullt ut.» Jordnes forklarer at reparasjonsarbeid er såkalt fakturerbart, altså en jobb som ikke inngår i kontrakten kunden har med bedriften, og som derfor må betales utenom. Servicen er derimot betalt på forhånd, og varierer fra kontrakt til kontrakt, men ligger gjerne på to til åtte servicebesøk i løpet av et år. Med det nye, tvangsinnførte systemet endres dette radikalt. «Systemet tvinger oss til å utføre kombinerte besøk, uansett, noe som fører til at tiden vi bruker på henholdsvis reparasjon og service ikke lenger

skilles. I stedet blir 90 prosent av den totale tiden vi bruker fakturert.»

Tiden på et servicebesøk og et reparasjonsarbeid varierer fra heis til heis. Dersom en reparasjon tar to og en halv time, og en service tar en time, vil den totale tiden være tre og en halv time. Så langt er dette enkel matematikk. Kunden har allerede betalt for timen det tar på service, så dermed skulle faktureringsgrunnlaget være på to og en halv time. Men slik fungerer ikke det nye systemet. Jordnes forklarer: «Kundene blir i stedet fakturert for 90 prosent av den totale tiden, altså tre timer og ni minutter, noe som gir en overfakturering på hele 39 minutter!» Og overfaktureringen blir større jo mindre tid som blir brukt på repara-

sjon. Dersom reparasjonsjobben bare tar en time, vil faktureringsgrunnlaget være på en time og 48 minutter – altså en overfakturering på hele 48 minutter! «Kundene får dermed et dårligere produkt, og det kan ikke vi stå inne for!» sier en oppgitt Jordnes.

KRISE I BEDRIFTEN

«Den nye lederstilen har ført bedriften inn i en krise, som det blir vanskeligere og vanskeligere å komme ut av,» sier Jordnes. Han ser med stor bekymring på Schindlers fremtid i Norge. «Det er ikke mulig å ha et konstruktivt samarbeid med en ledelse som ikke har respekt for verken avtaleverk, sine ansatte eller de tillitsvalgte. Hele fundamentet for et sunt og godt arbeidsforhold ligger jo nettopp i den innflytelsen arbeidstakerne har over sin egen hverdag. Dette viskes nå helt ut i Schindler!»

Da koronapandemien snudde hverdagen vår på hodet tidligere i år, var det flere bransjer som varslet permitteringer i stor skala. Heisbransjen ble ikke rammet like hardt som mange andre bransjer, med få permitteringer over hele landet. Likevel var Schindler et av svært få heisselskap som valgte å permittere noen av sine ansatte. Schindler har en egen offshore-avdeling, som stort sett jobber i oljeindustrien – en bransje som ble hardt rammet av pandemien. Dette førte til at Schindler permitterte 13 av de ansatte i offshore-avdelingen med to dagers varsel. «Et klart brudd på Hovedavtalen!» sier Jordnes. «I tillegg var det fullt mulig å skaffe jobb til disse 13 montørene på land. Schindler har nok å gjøre, og hadde nok å gjøre også da. Så dette var helt nødvendige permitteringer.» Etter intet

mindre enn to uker, måtte bedriften trekke permitteringen, og sende dem tilbake på arbeid.

SOSIAL DUMPING

Og Schindler har stadig nok å gjøre. Det finnes nå såpass mye arbeid at bedriften har sett seg nødt til å hyre inn arbeidskamerater fra Litauen. «Dette er i og for seg greit. Vi har tradisjoner for å avtale dette med bedriften når det er mangel på arbeidskraft,» sier Jordnes. Denne gangen hadde bedriften bestemt seg for å omgå innleiebestemmelsene i overenskomsten, ved å ikke betale dem diett, og dermed heller ikke lage den sedvanlige avtalen mellom klubb og bedrift. «Når vi hyrer inn arbeidskraft fra Schindler Litauen er det krav om at de skal lønnes likt som norske montører. Denne gangen

sløyfet bedriften de litauiske montørenes diettpenger, noe som utgjør en betydelig sum, og som i realiteten er sosial dumping!»

Etter massivt press fra både montørklubben i Schindler og HMF, signerte ledelsen i slutten av september på en avtale som sikrer montørene fra Litauen dietten de har krav på.

VEIEN VIDERE

Montørene har fått etterbetalt lønna de ble nekta, og dietten er på plass for montørene fra Litauen, men dette er bare delseiere, og konflikten fortsetter dermed inn i høsten. I skrivende stund har partene sendt inn en uenighetsprotokoll om de resterende punktene til sine respektive forbund. Men med 100 prosent organisasjonsgrad og et sterkt HMF

i ryggen, vil det bli vanskelig for Schindler å fortsette den fagforeningsfiendtlige linja de har lagt seg på. Alexander Jordnes står rakrygget i kampen, til tross for at han, og hans nestleder Rune Larsen, har fått trusler om oppsigelse. «Dette kan bli en langvarig kamp, men det er ingen tvil om at vi kommer til å vinne til slutt,» avslutter Jordnes.

Følg med på heis.no og i våre sosiale kanaler for oppdateringer om Schindler-konflikten utover høsten.



Schindler saksøkte sine egne ansatte!

EN TROJANSK HEST I NORSK ARBEIDSLIV

Den norske arbeidslivsmodellen som kjennetegnes ved at de ansatte har medbestemmelse og gode arbeidsvilkår er under press. Det snakkes ofte om en amerikanisering av norsk arbeidsliv.

TOR-ERIK LUNDBERG SHUTTERSTOCK

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

«De ansatte er vår viktigste ressurs,» hører man ofte fra mange ledere. Noe som i utgangspunktet høres ut som en smigrende annerkjennelse av de som faktisk står for produksjonen i bedriften. Men er vi en ressurs som de faktisk har tillit til at har kunnskap som det skal lyttes til, eller er vi bare en ressurs som skal brukes og disponeres?

I utgangspunktet har arbeidsgiver all styringsrett i bedriften med rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet. En arbeidsgiver har også retten til å ansette og si opp arbeidstakere. Derimot begrenses denne styringsretten av blant annet tariffavtaler, lover, rettspraksis, sedvane og de organiserte ansattes innflytelse. En rett som ikke er gitt til arbeidstagerne fordi ledelsen synes de fortjener det, men som et resultat av en mangeårig kamp ført av fagbevegelsen.

I heisbransjen har det vært tradisjon for medvirkning, samarbeid og tillit til fagarbeideren i tråd med den norske modellen. Klubber og fagforeningens innflytelse på arbeidsplassen



Bedriftens styringsrett er begrenset av tariffavtaler og arbeidsmiljølov. Foto: Shutterstock.



I pamfletten «Splitt og hersk», utgitt av forlaget Manifest, kan du lese mer om hard og myk HR. Foto: Redaksjonen.

har gagnet bedriftene og bransjen som en helhet. Noe som gjenspeiles med den kompetente fagarbeideren, få alvorlige ulykker, en ryddig bransje med lite sosial dumping og gode arbeidsvilkår. Dette har ført til gode konkurransevilkår og gode resultater for bedriftene i bransjen.

Den amerikanske arbeidslivsmodellen kjennetegnes med fraværet av fagorganiserte hvor bedriftene sitter igjen med all makt. De ansatte konkurrerer mot hverandre om forfremmelse og høyere lønn. Det tas ikke hensyn til at de ansatte er kompetente og selvstendige, men kun som et redskap for å oppnå høyere resultat for bedriftene. I en studie fra 2017 svarer 42 prosent at norsk arbeidsliv går imot en slik autoritær retning.

En Trojansk hest fylt med amerikansk ledelseskultur er plassert i norsk arbeidsliv. Det som tidligere var kjent som bedriftens personal-

avdeling har endret navn til HR eller HRM. En forkortelse for Human Resource Management. For noen bedrifter er dette bare et navnebytte – for andre innebærer dette også endring av innhold. Det som tidligere var en buffer mellom ledelsen og de ansatte er stadig blitt mer knyttet opp mot selve driften. Primæroppgavene er gått fra å kun kjøre lønn og ordne med de ansattes ferie til å legge strategi, utvikling og endringer knyttet til den menneskelige kapitalen. Her skilles det mellom hard og myk HR. Hvor myk HR kan ha flere elementer som går overens med fagbevegelsens verdisyn, jobbsikkerhet, kompetanseutvikling og små forskjeller. Hard HR er motsetningen.

Noen eksempler på hard HR:

- Outsourcing.
- Utstrakt bruk av innleie og fleksibel arbeidskraft.
- Kun satse på de beste medarbeiderne.
- Individuell prestasjonsbasert lønn.
- Store lønns- og statusforskjeller.
- Verdiskapning på kort sikt.
- Eierne som eneste interessegruppe.

OMKOM AV STRØMGJENNOMGANG PÅ HEIS

Den amerikanske fagforeningen IUEC har nå gransket ulykken hvor en 36 år gammel heismontør mistet livet etter en ulykke med strømgjennomgang i juli. På ulykkesdagen skulle montøren feilsøke på en vifte som var plassert på stoltaket. Det antas at montøren fikk støt da han berørte de strømførende ledningene slik at han hoppet bakover og slo hodet, før han falt tilbake på de strømførende ledningene og omkom. Spenningen ble målt til 115 volt og var sikret med 20 ampers sikringer. Montøren ankom arbeidsstedet kl 10.30 og ble funnet av en kollega som hadde vakt klokken 18.30.

ARBEIDSTILSYNET SKAL FØRE TILSYN MED INNLEIE

Fra 1. juli skal Arbeidstilsynet føre tilsyn med om innleie fra bemanningsforetak er lovlig og om de innleide likebehandles med fast ansatte. Det er endringer i arbeidsmiljøloven og statsansattloven som ligger til grunn for at Arbeidstilsynet nå får utvidet tilsynsmyndighet. Endringene ble vedtatt den 19. juni.

OMKOM UNDER WIRESKIFT

Det er med stor sorg at den amerikanske fagforeningen IUEC meddeler at de har hatt et nytt dødsfall mandag den 29. juni. Den 61 år gamle heismontøren, tilhørende Local 2 Chicago IL, var i gang med et wireskift for heisbedriften Parkway Elevator Co. da ulykken inntraff. Montøren omkom senere av skadene han pådro seg.

FAGBEVEGELSENS STILLING I 2020

Fagbevegelsen har tradisjonelt sett stått sterkt i Norge, men det betyr ikke at vi kan hvile på laurbærene. Vi er ikke immune mot fagforeningsknusing, noe et stadig mer aggressivt NHO og en mørkeblå politikk fra regjeringen med all tydelighet varslers oss om.

ERIK EIKEDALEN CHRISTIAN OLSTAD

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

Den pågående konflikten i Schindler gir oss et godt bilde på hvor langt en bedrift er villig til å gå for å forsøke å knuse en etablert fagforening. Det er ikke første gang Heismontørens Fagforening er i kamp, og det blir neppe siste. Heldigvis er heismontørene en godt organisert yrkesgruppe,

og kan således stå sterkt imot denne typen angrep. Slik er det dessverre ikke for mange andre yrkesgrupper.

Organisasjonsgraden i det norske arbeidslivet har vært svakt synkende i mange år. I 2018 var vi nede i 49 prosent, noe som likevel plasserer

hos høyt sammenlignet med andre land i Europa. Tyskland ligger så langt nede som 17 prosent, mens det i Spania kun er 14 prosent av yrkesaktive som er organisert. Flytter vi oss over dammen til USA, er vi nede i fryktinngytende ti prosent! Tilbake i Norge er graden så høy som 80 prosent i offentlig sektor, mens den i privat sektor er nede på 38 prosent.

FAGFORENINGSKNUSING?

Hva som er årsaken til en stadig synkende organisasjonsgrad er ikke lett å gi noe fasitsvar på. I noen land, som for eksempel Frankrike, finansieres fagforeningene av arbeidsgiverne og staten. Dette gjør at behovet for medlemmer ikke er like stort, da tariffavtalene allmenngjøres innenfor de ulike yrkesgruppene. Som en konsekvens av dette er faktisk flere arbeidere i Frankrike omfattet av kollektive avtaler enn i Norge – uten at det nødvendigvis er positivt. Andre årsaker kan være høye kontingentkostnader, og liten eller ingen adgang til å fradrag på skatten.



Det blir stadig vanligere å måtte streike for tariffavtale. Her fra Orona-streiken i 2018.

En noe mindre kommunisert årsak, men desto viktig, er aktiv fagforeningsknusing – et fenomen som har eksistert så lenge fagbevegelsen har eksistert. Men hva menes egentlig med fagforeningsknusing? Og er det et utbredt problem i Norge i 2020?

Historisk sett kan vi se at omfanget av fagforeningsknusing varierer ut ifra hvor sterk posisjon fagbevegelsen står i. Det bør derfor være opplagt at vi i Norge er bedre rusta enn våre kamerater i land med lavere organisasjonsgrad, men det betyr ikke at problemet ikke eksisterer også her. Likevel er det påfallende lite informasjon som finnes om nettopp fagforeningsknusing. I rapporter og analyser om årsaken til den synkende organisasjonsgraden i Norge og verden forøvrig, omtales fagforeningsknusing i svært liten grad. FAFO har publisert en rekke notater og rapporter om årsakene til synkende organisasjonsgrad, men gjør ikke noe særlig poeng ut av nettopp fagforeningsknusing. Likevel vet vi at forsøk på å minske de fagorganisertes makt har eksistert helt siden arbeidsfolk gikk sammen for å selge sin arbeidskraft. Det finnes mange eksempler på både politikere og arbeidsgivere med fiendtlige innstillinger mot fagbevegelsen. I heisbransjen ser vi det tydelig nå i Schindlerkonflikten, men også andre klubber og foreninger rapporterer om arbeidsgivere på offensiven. Opparbeidet innflytelse forsøkes trukket tilbake, og nye ledelser med HR-avdelingene i front ignorerer avtaler og tillitsvalgte.

I FAFO-rapportene brukes ikke ordet fagforeningsknusing, men det pekes likevel på at det oftere enn før

streikes for noe så selvfølgelig som å få en tariffavtale. I heisbransjen skal vi ikke lenger tilbake enn til 2018, da Orona måtte streike i to måneder for å få tariffavtale. Elektrikerne i Traftec streiket i 300 dager. I Fellesforbundet streiket syklisterne i Foodora i fem uker – i en bransje som i realiteten er helt ny for fagbevegelsen. De vant fram til slutt, men konkurrenter som Wolt opererer fortsatt uten tariffavtale.

I 2017 streiket de ansatte ved Norse Production for å få tariffavtale. Etter fire uker vant de ansatte fram, men bedriften slo seg konkurs kort tid etter. Et nytt selskap ble etablert, men her var det ikke plass til de organiserte fra Norse, som nå sto uten jobb. Denne historien er dessverre ikke unik.

BLÅ POLITIKK

I USA har fagforeningsknusing lenge vært politisk styrt. Ronald Reagan førte på 80-tallet en hard linje, nærmest en krig, mot fagforeningene. Og Margaret Thatcher fulgte omtrent samme linje i Storbritannia. Fagforeningene hadde for mye makt, var argumentasjonen, og måtte begrenses. Og med en stadig mer nyliberal dreining i politikken, har denne holdningen også fått fotfeste i de sosialdemokratiske partiene som tradisjonelt sett har vært på fagbevegelsens side. De siste 20 årene har vi sett radikale endringer i arbeidslivspolitikken i Norge. Med EU/EØS og politisk velsignelse har arbeidsgiverne fått tilgang til arbeidskraft gjennom bemanningsbransjen og ved bruk av midlertidige ansatte – en tilgang som i realiteten har svekket hele rekrutteringsgrunnlaget til fagbevegelsen. Det er lett å

forstå hvorfor innleide arbeidere velger å stå utenfor det organiserte arbeidslivet, når et eventuelt medlemskap vil forhindre dem i å få nye oppdrag.

Arbeidsgiverne søker maksimal profitt, og i et politisk landskap som legger til rette for nettopp det, blir det vanskelig å forsvare et medlemskap i en fagforening. Her har LO, og fagbevegelsen generelt et stort og todelt problem. På den ene siden må fagbevegelsen fortsette å kjempe for et arbeidsmarked basert på faste og hele stillinger, men på den andre siden må fagbevegelsen også forsøke å gjøre det mer attraktivt for innleide å organisere seg. Det siste er bare viktig så lenge tilgangen til å leie inn er så tilgjengelig som den er i dag, og kan sløyfes dersom politikken endres.

Det å være medlem i fagbevegelsen betyr at man får ta del i kollektive goder som kommer arbeideren til gode. Men fra 70-tallet og frem til i dag har vi i den vestlige delen av verden beveget oss gradvis fra et kollektivistisk tankesett til et individualistisk. Dermed er det nå vanskeligere for fagbevegelsen å argumentere for et sterkt felleskap enn det var tidligere. Terskelen for å delta har blitt høyere, og man når ikke frem med det samme budskapet som før. De store omveltningene i arbeidslivet som følge av globalisering, handel og migrasjon, har ført til nye bransjer og nye måter å jobbe på. For å unngå amerikanske tilstander, må fagbevegelsen i større grad enn i dag møte denne nye realiteten. Vi trenger en ny og fagforeningsvennlig politisk linje. Det er heldigvis valg neste år ...

LØNN, STREIK OG TARIFF

Årets tariffoppgjør er forbundsvist, og bare under LO er det 330 tariffavtaler som det skal forhandles om. Tradisjonens tro gikk arbeidsgiversiden ut og sa at det i år måtte bli et nulloppgjør – denne gangen var det begrunnet med koronapandemien.

TOR-ERIK LUNDBERG

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

Først ute var som vanlig lønnsoppgjøret i industrien hvor de endte opp med 50 øre mer i timen til alle. Lavtlønte i tekstilindustrien fikk også et særskilt tillegg på kroner 1,50. Minstelønnsatsene øker med mellom 7,50 og 8,50 kroner. Etter alle finurlige regnemåter så endte dette opp med en ramme på 1,7 prosent. Noe som tilsvarer tolv månedersendringen for konsumprisindeksen (KPI) for august. Dermed hadde Fellesforbundet og frontfagene lagt lista for de kommende lønnsoppgjørene.

Forbundslederen i Norsk Sykepleierforbund fortviler over det magre oppgjøret og forteller til frifagbevegelse.no at 1 400 kroner ekstra, som tilsvarer årets ramme på 1,7 prosent, ikke er nok til å rekruttere eller beholde sykepleiere fremover. Hun mener det er på høy tid å se på frontfagsmodellen som ble lansert i 1966 på nytt.

Bussjåførene ble for 13 år siden enige med arbeidstakere i bussbransjen om at lønna skulle nærme seg lønna i industrien, noe som ikke er etterlevd. Til ettertanke så får du ti bussjå-



fører for lønna til en bussdirektør. Et annet krav i årets tariffoppgjør er bedre arbeidstidsordninger. «En bussjåfør kan fort være opptatt på jobb i opp mot 70 timer pr uke, men får kanskje betalt for halvparten. Dette kalles delt skift, hvor du må ta fri uten lønn midt på dagen», skriver Fellesforbundet på sine nettsider. Den 21. september gikk bussjåførene ut i streik.

Uka før gikk vekterne ut i streik etter at meklingsene brøt sammen den 16. september. Kravene gikk på bedre lønn, økte tillegg og bedre ordning for lærlinger.

Den 23. september ble det enighet på Landsoverenskomsten for elektrofag (LOK). Elektrikere fikk blant annet et generelt lønnstillegg på 3,10 kroner i timen. Det ble også enighet med arbeidsgiverne om at hovedregelen skal være å leie inn fra andre produksjonsbedrifter og ikke bemanningsbyråer. Hele resultatet kan du lese på elogit.no.

Frontfagsmodellen legger til grunn at lønnsveksten for industrien som er utsatt for internasjonal konkurranse ikke må være større enn at de beholder sin konkurransekraft.

Tanken bak modellen er hvis andre bransjer får øke sine lønnstillegg mer enn frontfaget, vil det legge press på konkurranseutsatte næringer og drive opp lønnsnivået der. Da vil norske virksomheter tape i konkurransen mot virksomheter i andre land, og Norge kan risikere industridød.

Resultatet fra frontfagsoppgjøret virker som en norm for andre avtaleområder.

Kilde: frifagbevegelse.no

ENIGHET I OVERENSKOMSTEN FOR HEISFAGET

EL og IT Forbundet og Heismontørenes Fagforening kom til enighet med Nelfo og NHO den 25. september etter to dager med forhandlinger.

TOR-ERIK LUNDBERG

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

«I årets tarifforhandlinger gikk vi inn for et rammeavtaleverk for teknologi med fokus på at dette skal avtales og ikke bare drøftes på hver enkelt bedrift. Dette var vår prioritering», forteller Markus Hansen kort tid etter at forhandlingene var avsluttet.

«Meningen var aldri at vi skal diktere hva hver og en bedrift skal ha av verktøy eller hva deres teknologi skal være. Det vi ønsket var å få en hånd på rattet og være med på å forme fremtiden sammen med bedriften. Det vi nå har kommet til enighet om med arbeidsgiverne er at slik teknologi skal avtales med klubb før teknologi tas i bruk. Denne avtaleforpliktelsen som vi nå har fått, sammen med andre regelverk knyttet til bruk av teknologi av personvern hensyn, vil sikre at personvernet for hver enkelt skal være ivaretatt», fortsetter han.

«Det andre punktet som også var med var problematikken med mid-



Meningsløst god?

lertidige ansettelser som senest bemerket med de midlertidige ansatte litauere på Schindler. Det er nå slått fast at midlertidige ansettelser skal skje på like vilkår som ved innleie. Dette inkluderer diett.»

«For det tredje har vi nå slått fast at sykelønn skal forskutteres på bedriften, slik de fleste har i lokalavtale fra før. Dette har ingen andre forhandlinger fått til, utenom en tekst som sier at man ikke skal skille mellom arbeidstakergrupper hvis man først skal forskuttere.»

«Andre ting vi har fått med er en intensjonsavtale på riving, tjenestepensjon skal gjelde de under 20 år, brakkeforholdene er oppdatert slik at nå har også kvinner i heisbransjen rett til separat toalett på byggeplassene. I tillegg har vi også laget en separat protokoll på at HMF og HLF står sammen om fremtidens definisjon av heisfaget som elektrofag, og hvor vi skal være regulert fremover», sier en fornøyd Hansen og legger til at han føler at forhandlingsutvalget har levert på oppgaven de var gitt.

Resultatet skal nå til uravstemning med frist senest 9. oktober. (Etter redaksjonens deadline, red.anm)

Protokoll

Den 24. til 25. september 2020 ble det gjennomført tariffforhandlinger mellom

**Nelfo
og
EL og IT Forbundet/HMF**

**vedrørende
Overenskomst for Heisfaget**

Til stede:**Nelfo/HLF:**

Ben Gjerland
Harald Torsøe på Teams
Geir Hansen på Teams
Erik Johnson
Børre Skjærlund
Lars Erik Lundgaard
Bjørn Ovc Bertelsen
Jørn Apeland
Rune Finne på Teams
Gunnar Jesnes

EL og IT Forbundet/HMF

Kim Andre Arnesen
David Coron-Andersen
Markus Hansen
Alexander Jordnes
Kristoffer Syvertsen
Trond Polden
Kim Thomassen
Stian Pedersen

Bård Navrud

§ 1 Overenskomstens omfang og varighet

Denne overenskomst trer i kraft per 15. mai 2020 og gjelder til 14. mai 2022 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

§ 3 Lønn

Det gis et generelt tillegg på Kr. 0,50 pr time fra 1. april 2020.

§ 13.6 Personlig integritet i arbeidslivet

Tilleggstekst:

I de tilfeller ny teknologi skal innføres eller endres, som påvirker arbeidstakernes personvern, lages det en skriftlig avtale som undertegnes av klubb og bedrift. Dette inkluderer teknologi som registrerer posisjonering (GPS) og tidsangivelser. Avtalen skal

foreligge før teknologien tas i bruk. Avtalen må minimum inneholde formål, bruken av teknologien, hvem som har innsyn i innsamlede data og ivaretagelse av personvernbestemmelsene. Oppnås det ikke enighet innen rimelig tid, skal saken bringes inn for organisasjonene.

Det bør på lokalt plan opprettes egne generelle særavtaler som omfatter innføring/endring av teknologi.

§ 13.7 Spise- og hvilerom på arbeidsplasser uten innkvarterte arbeidstakere

Eksisterende tekst erstattes med:

Det skal være separate dame- og herregarderobe og toalett med egen inngang. På rigg med mindre enheter for inntil 10 personer kan det avtales med bedriftstillitsvalgte at kjønnsdelte garderobes og toalett sløyfes, når det allikevel ikke vil bli benyttet. Bestemmelsen gjelder for nye prosjekter fra 1. juli 2021.

Partene vil evaluere eventuelle unntak for rigger med færre enn 10 personer og hvorvidt denne unntaksregelen bør videreføres i tariffoppgjøret 2022.

I Inntil 6 personer:

Rigges med minimum 1 brakkeenhet (standardenhet på ca. 7,4 x 2,5 m). Enheten skal inneholde:

Adskilt spiserom med tekjøkken, kjøleskap, oppvaskkum, min. 1,2 kvm spise plass pr. person. Dessuten skal enheten inneholde wc med vask og dusj, 2 tappesteder, låsbart skap til gangtøy samt plass til arbeidstøy, tilsammen minimum ca. 50 cm pr. person. Vaskested/dusj/tappested skal være utstyrt med rennende kaldt og varmt vann.

Ved mannskapsstyrker under 6 personer kan mindre enheter benyttes. Ved slike enheter kan dusjen sløyfes hvis standarden for øvrig opprettholdes. Dette forutsatt at arbeidets art eller helsemessige forhold ikke gjør det påkrevd med dusj.

Det skal være atskilte toalett, dusj og garderobes for kvinner og menn. Garderobe skal ha tilfredsstillende ventilasjon.

Spiserommet skal som hovedregel ha dagslys og utsyn. Dette er spesielt viktig dersom de øvrige arbeidslokalene ikke tilfredsstillende kravene til dagslys og utsyn. Spiserommet bør gi mulighet for pause og avkobling. I personalrom skal det ikke plasseres eller installeres annet utstyr enn det som er knyttet til den naturlige virksomheten i rommet.

Generelt om toalett på arbeidsplassen.

Det skal være et passende antall toaletter og det skal være adskilte toaletter for kvinner og menn. I tilknytning til toaletter skal det være håndvask med rennende kaldt og varmt vann. Det skal være minst ett toalett per 15 kvinner og minst ett toalett per 20 menn når det finnes tilstrekkelig med urinaler. Både avstander og mulighet for å forlate

arbeidsstedet uten vesentlig hinder må legges til grunn ved plassering av toaletter. Toaletter bør ikke ha direkte forbindelse med arbeidsrom eller med spiserom.

Det skal foreligge rutiner for renhold av toalett, garderobe og spiseplass for å sikre tilfredsstillende hygienisk standard.

II Inntil 12 personer:

Rigges med 2 enheter som beskrevet i I.

III Inntil 16 personer:

Rigges med minimum 4 enheter, 1 enhet til skiftebrakke med låsbart skap til gangtøy og plass til arbeidstøy med til sammen min. ca. 50 cm pr. person, slik som beskrevet i I, 1 enhet til vaskebrakke som skal inneholde 2 wc, 2 dusjer og 8 tappesteder, 2 enheter til spiserom med tekjøkken, inneholdende kjøleskap og oppvaskkum.

Vaskested/dusj/tappested skal være utstyrt med rennende kaldt og varmt vann.

IV Inntil 40 personer:

Det rigges med minimum 7 enheter, 2 enheter til skiftebrakker slik som beskrevet i III, 2 enheter til vaskebrakker, slik som beskrevet i III, 3 enheter til spiserom med tekjøkken, inneholdende kjøleskap og oppvaskkum.

V Arbeid i ekstrem kulde

Opplevelsen av kulde er avhengig av både temperatur, vind og fuktighet. Arbeidet skal avbrytes dersom temperaturen er under -20°C. Utover dette kan verneombudet avbryte arbeidet dersom det menes at temperaturen innebærer umiddelbar risiko for sikkerhet og helse.

Dersom normalt varmt tøy ikke gir tilstrekkelig vern mot kulden, må arbeidsgiveren stille nødvendig ekstra bekledding til disposisjon. Slik bekledding regnes som personlig verneutstyr, og skal bekostes av arbeidsgiveren. Andre tiltak kan være tildekning og tilføring av varme.

§ 13 pkt. 10 Seriositet i bransjen.

Ny tekst, nytt avsnitt mellom nåværende avsnitt 2 og 3

Der hvor man benytter midlertidig ansettelse istedenfor innleie skal dette skje på tilsvarende betingelser.

§ 13 pkt. Nytt punkt.

Forskuttering av ytelser fra NAV.

Bedriften skal forskuttere sykelønn der det foreligger en gyldig sykemelding som hjemler sykepenger iht. Folketryktdloven.

AAA

EG

Bilag 7 Offshoreavtalen

Nytt punkt 3.1.3

Årslønn bygger på et årsverk på 1762,5 landtimer pr. år. Årsverket for montører som har lovbestemt ekstra ferieuke fra fylte 60 år er 1725 landtimer pr. år.

Dersom det er innvilget permisjon uten lønn blir årsverket redusert tilsvarende.

Offshoretimene multipliseres med faktor for arbeidstidsforkortelse (pt. 1,1161) for å gjøres om til landtimer.

Til protokollen:

Definisjon av heisfaget og heis. Det nedsettes et partssammensatt utvalg.

Til protokollen:


HLF er enig med HMF at riving av gamle heiser er et arbeid som må gjøres på riktig måte ellers kan det være et farlig arbeide. HLF mener at de bedriftene som påtar seg slikt arbeide må planlegge og gjennomføre dette ved hjelp av gode retningslinjer og nøye planlagte arbeidsoperasjoner.

Det foreslås at punktet rivearbeide er et fast punkt på for eksempel AMU møter der det kan opplyses om kommende oppdrag og ikke minst erfaringer fra tidligere utførte riveoppdrag. Denne erfaringen kan igjen brukes til å gjennomgå og etterse retningslinjer for denne typen arbeide.

Involvering av vernetjenesten i riving kan fremme sikrere utførte arbeidsoppdrag og gi en forhøyet bevissthet omkring denne type oppdrag som igjen kan forhindre alvorlige ulykker og hendelser.


Ben Gjerland
Nelfo

Oslo 25. september 2020


Kim Andre Arnesen
EL og IT Forbundet

TO NYE LÆRLING- KLASSER VED OPPHEI I ÅR!

Med en økende arbeidsmengde og med mange montører som går av med pensjon, er det gledelig at det i år er tatt inn nok lærlinger til å opprette to nye klasser ved Opplæringskontoret for heisfaget (Opphei).

TOR-ERIK LUNDBERG

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

Klubbene har i flere år jobbet aktivt for at bedriftene skal ta inn flere lærlinger etter flere magre år. Noe som er helt nødvendig for å ta unna arbeidsmengden og for å opprettholde faget og Opphei. Særlig har inntaket av lærlinger vært dårlig de siste årene hos enkelte av de største aktørene. Det er ekstra hyggelig

å melde at Orona nå er en del av Opphei-familien, og i år har den spanske aktøren to nye lærlinger med på senteret.

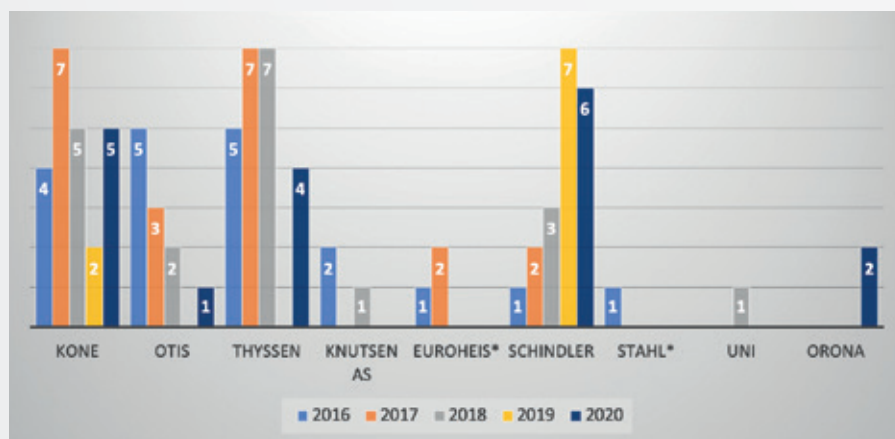
I uke 35 var lærlingene samlet til sin første uke ved Opphei. I løpet av uka skulle lærlingene blant annet få en intro i heisfaget, FSE-kurs og «en dag

i egen bedrift». Sistnevnte utgår dessverre for lærlingene fra Schindler grunnet korona får vi vite.

Tradisjon tro fikk HMF avsatt tid til å presentere de nye lærlingene for foreninga. Fra foreninga møtte leder Markus Hansen, lærlingtillitsvalgt Even Thorstad og lærlingerepresentant Henrik Smerud. Redaksjonen var med og fikk presentert lærlingene for foreningas medlemsblad, hjemmeside og sosial medier.

Markus innledet med å fortelle om hva en fagforening er og hvordan Heismontørenes Fagforening jobber for sine medlemmer. «Det er ikke vi som er foreninga», sa Markus Hansen. «Det er medlemmene som er foreninga», fortsatte han og la til at vi bare følger opp det medlemmene ønsker. Selvfølgelig fikk de også vite hvordan man kan melde seg inn i Heismontørenes Fagforening via hjemmesiden vår.

Lærlinger tilknyttet OPPHEI 2016–2020



Tabellen viser kun lærlinger som er tilknyttet Opplæringskontoret for heisfaget (OPPHEI). *Schindler Stahl fusjonerte med Schindler i 2017 og Euroheis fusjonerte med Schindler i 2019. Orona har også tidligere år hatt lærlinger, men deres lærlinger har nå kontrakt med Opphei.



Klasse 1 av 2. På grunn av korona ble lærlingene avfotografert klassevis for å kunne opprettholde kravet til en meter.



Klasse 2 av 2. På grunn av korona ble lærlingene avfotografert klassevis for å kunne opprettholde kravet til en meter.

Even Thorstad fortalte om tradisjonen med lærlingsamlinger, men at det fortsatt var usikkert om det ville bli avholdt en samling i år på grunn av koronapandemien. Henrik Smerud, som selv er lærling på siste

året og styremedlem i HMF, fortalte litt om læretiden. «Det er viktig å se til at dere får med dere hele bredden i faget i løpet av læretiden, for to og et halvt år går fort», sa han.

HMF ønsker lærlingene velkommen og håper de får en fin læretid frem mot fagprøven.

NYTT FJES VED KURSSENTERET

Før sommeren søkte Heisbransjens Utdanningscenter etter en ny ansvarlig leder. Blant mange søkere falt valget på Steinar Andresen (58) fra Kløfta. Heismontøren har i denne anledning tatt en prat med Steinar slik at vi kan bli bedre kjent med mannen som vi alle kommer til å se mer til i tiden fremover.

TOR-ERIK LUNDBERG PETTER HASLE

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

Med lang fartstid fra flybransjen, så er heisbransjen et nytt kapittel for Steinar. Men dette ser ikke ut til å stoppe han fra å oppdatere seg på ny kunnskap. Når redaksjonen ber om en prat er han med på en nymontasje for Kone, og han svarer villig på spørsmål fra redaksjonen.

Kan du fortelle litt om bakgrunnen din før du kom til oss i heisbransjen?

«Etter to år på yrkesskole, svakstrøm, begynte jeg på Luftforsvarets Tekniske Skolesenter», forteller Steinar. «Der gikk jeg to år teknisk fagskole – elektronikk, før jeg «konverterte» og ble flyteknikker. Når jeg var ferdig med skolen, gikk turen til Andøya, hvor jeg jobbet som flyteknikker på Orion-flyene. Etter noen år, ble jeg helikoptermaskinist på Bell-helikoptrene på Bardufoss. Arbeidsoppgavene var varierende, men jeg fungerte som navigatør og redningsmann, og tok meg av det tekniske på bakken. På slutten av

80-tallet fikk jeg jobb som teknisk instruktør for piloter i daværende Braathens SAFE. På den tiden var det forventet at pilotene skulle kunne de tekniske systemene godt. Dette har endret seg med årene etter som data har overtatt mye av kontrollen, dermed ble også undervisning mer rettet mot det operative, og mindre vekt på inngående teknisk kunnskap. De siste årene i Braathens var jeg sjefsinstruktør. I 2004 ble Braathens kjøpt opp av SAS, og jeg ble en del av SAS Flight Academy på Gardermoen. Jobben var å utvikle og holde kurs for SAS og andre kunder fra hele verden, samt følge opp og være ansvarlig for all dokumentasjon. I 2012 ble jeg spurt om å begynne i Norwegian som sjefsinstruktør og assisterende treningssjef. Jobben har da vært å administrere trening av piloter og

kabinpersonale, følge opp regelverk og kontakt mot myndighetene.»

Hva blir din funksjon og oppgaver ved senteret fremover?

«Jeg er ansatt som ansvarlig leder ved HBU, og skal være ansvarlig for kursene, både pedagogisk og for gjennomføringen. Med rundt 30 års erfaring med opplæring håper jeg å kunne bidra med å videre utvikle kursene ved HBU. I flybransjen brukes det mye nettbasert opplæring og mulighetene for å kunne ta dette i bruk for heismontørene også vil bli en del av jobben min.»

Han leger til at utfordringen for HBU i tiden fremover blir å utvikle kurs som er i tråd med tiden, både med tanke på nye læreplattformer og ikke minst i disse koronatider.

«Jeg er imponert over arbeidsmoralen og kunnskapen blant montørene»

Howdan har ditt møte med heisbransjen vært så langt?

«Veldig hyggelig, jeg har blitt veldig godt mottatt. Jeg ser at det er en del likhetstrekk med flybransjen. Begge bransjene har sine «særtrekk», man er godt utdannet, men samtidig er man på en måte låst der man er. Det er ikke så mange andre bransjer som har bruk for den kompetansen man har tilegnet seg. Det er mange heismontører der ute, men det virker som om alle kjenner alle, på samme måte som flybransjen.»

Steinar beskriver utplasseringen hos Kone som gøy og lærerikt ved å kunne se hvordan en heis blir satt sammen fra bunn av. «Jeg visste at heis var innviklet, men at det var så mye som skal stemme og hvor nøyaktig man må være, var jeg nok ikke klar over», sier Steinar og legger til at han er imponert over arbeidsmoralen og kunnskapen blant montørene. Han er takknemlig for hvordan de hyggelige montørene har tatt han imot og forklarte villig vekk.

«Jeg satser på å få være med på noen serviceoppdrag også etter hvert, for å se hvordan den delen er.»

Når Steinar ikke skal være å treffe på kurssenteret er han lidenskapelig opptatt av hundesport som han har drevet på med i mange år. «Først noe som heter Agility, hvor man løper på en bane med forskjellige hindre som hunder skal hoppe over eller klatre over. De siste årene har vi trent og konkurrert i gjeting med hundene. Vi har en hunderase som heter Australian Shepherd (Aussie), som er amerikanske ranch-hunder. I konkurransen skal de kunne gjete både kuer, sau og ender. Dette tar



Steinar er i full gang med å bli kjent med faget.

selsvagt mesteparten av fritiden min,» forteller Steinar og legger til at han prøver å være så mye som mulig på hytta i Valdres, og slappe av foran peisen med en god bok.

Vi ønsker Steinar lykke til i ny jobb, som svarer med at han gleder seg til å bli bedre kjent med både bransjen og montører rundt omkring.

FÆRRE JOBBER

Antallet jobber gikk ned med 3,5 prosent fra august 2019 til samme måned i 2020. Dette er en mindre nedgang enn det de tre foregående månedene viste, sammenlignet med året før, skriver ssb.no.

HEL VED

Øyvind Larsen går nå inn i rekken av personer som har satt sitt preg på HMF og som nå blir pensjonist. De fleste som kjenner Øyvind kan fortelle om en rolig og sindig fyr.

JOHNNY LEO JOHANSEN PRIVAT/LUNDBERG

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

«Det har vært mye rabalder opp igjennom tidene. Hvis det ikke hadde vært for HMF, så hadde nok mye vært annerledes,» forteller Øyvind. «Slik som større forskjeller i lønn montørene imellom.»

«Jeg startet med å jobbe på monteringsavdelingen til Jøtul før jeg dro i militæret i 76 og 77. Den gang var det lett å få jobb for ufaglærte. Etter militæret jobbet jeg på støperiet i noen måneder. På Jøtul kom jeg i kontakt med noen radikale.»

«Deretter gikk jeg finmekanikk på Elvebakken yrkesskole fra 77 til 78. Det er den skolen hvor jeg har jeg har lært mest. Jeg har hatt god bruk for det jeg lærte der, spesielt ved ombygging av heiser.»

«Deretter kom jeg over en annonse i Aftenposten hvor de søkte etter lærlinger på Kone. Jeg fikk jobb og startet der høsten 78. Jeg var jo litt «gammel» lærling jeg da, siden jeg var blitt 21. Læra var på fire år med lærlingskole en dag i uka.»

«Jeg slapp unna med et år mindre på lærlingskolen siden jeg hadde artium. Så jeg gikk da 3,5 år som lærling før jeg fikk fagbrev i 1981. Et halvt år



Øyvind legger nå skiftenøkkelen på hylla for godt, men skulle helst ha sett at han ble erstattet med en lærling. Foto: Privat.



Øyvind (tv) sammen med Terje Skog på et historiekurs i 2016. Øyvind var leder av foreninga fra 1984 til 1986. Foto: Tor-Erik Lundberg.

etter at jeg tok fagbrev begynte jeg i Otis, som var et ganske lite firma i Norge den gang. Men de hadde en del heiser i prestisjebygg i Oslo, med Ward Leonard-likestrømheiser som gikk med ruller på føringene.»

«Det var allerede den gang pluggkoblinger på Otis, og det hadde de hatt lenge. Disse heisene var rene relestyringer, men det kom mikroprocessorstyringer ganske raskt etter den tiden.»

«Jeg meldte meg inn i HMF og var på klubbmøter fra dag en. Jeg var jo spesielt interessert, og ble fort valgt inn som lærlingrepresentant. Det var mye aktivitet og interne kurs. Blant annet i Elverum med folk som for eksempel Torstein Dahle.»

«Kursene gikk over flere år med politisk innhold, med helgeseminarer for heismontører. Deretter ble jeg valgt til sekretær i styret fra 82 til 84. Fra 84 til 86 var jeg formann i foreninga som det het den gangen (Foreningsleder, red.anm.). Fra 87 til 88 ble jeg på nytt valgt inn som sekretær i foreninga.»

«Jeg sluttet i Otis i tiden før de begynte med Aker Brygge-prosjektet. På det tidspunktet hadde Otis lite folk, og det at de skulle ta på seg et så stort prosjekt – ja det var omstridt. Vi tok kontakt med entreprenøren i forbindelse med dette, og da fikk vi advarsel fra firmaet. Otis ønsket nok å ekspandere i Norge. Jeg var med i klubbstyret på Otis den gangen, og vi var spesielt opptatt av dette med innleie.»

«Etter en tid ønsket jeg å «skifte beite» og jeg begynte i Schindler Østfold. Totalt er det blitt over 45 år i arbeidslivet. Man får da Norges Vel medalje som flere i bransjen har fått.»

Hva tenker du om det som skjer i bransjen i dag?

«Det er vel mer råkjør i dag. Slik som det er med Schindler i disse dager med de nye folka i ledelsen. Det er mye å gjøre samtidig som det er blitt utdelt sluttpakker for å få de på over 62 år til å gå av. Også virker det som om de vil leie inn folk, for de ansetter jo heller ikke lærlinger», forteller Øyvind oppgitt.



Fra 2007 til 2008 hadde Øyvind permisjon i ett år for å seile til Karibia. Foto: Privat.

«I Østfoldavdelingen blir ikke folk erstattet med lærlinger når de går av. Dette er kritikkverdig. Jeg skulle gjerne sett at en lærling tok over etter meg. Det kan jo virke som om de ikke har helt styring.»

«Det ser ut som om at de har en plan om å skille service og reparasjon. Det går jo ikke i en liten avdeling. De bør ansatte unge folk, og ikke splitte opp faget. Dette er ting som har vært viktig for meg i 40 år,» fortsetter Øyvind.

Hvordan blir pensjonisttilværelsen?

«Jeg vil fortsette med turer på fjellet, hugge ved, plukke bær og passe barnebarn. Seilbåten blir hyppig brukt, selv om det ikke er noe plan om en ny tur over Atlanteren. Fra 2007 til 2008 hadde jeg permisjon i ett år og seilte ned til Karibia og tilbake over Atlanteren. Men jeg har en liten plan om kanskje å seile norskekysten», avslutter den ferske pensjonisten.

GOD, IKKE MENINGSLØS

Er heismontørenes fagforening en useriøs gjeng som streiker for å ha det gøy? Hva har vært heismontørenes faglige strategi? Har heismontørene motarbeidet LO og det store flertallet av fagforeningene? Eller ville fagbevegelsen stått mye sterkere hvis flere fagforeninger hadde jobbet som oss?

CHRISTIAN OLSTAD

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

Dette er spørsmål fra forordet til boken som skulle oppsummere heismontørenes fagforening fra 1981 til 2005. 90-tallet var en svært viktig periode i HMF sin historie, og her i denne artikkel skal det redegjøres for to viktige kamper fra den tid som sikkert ikke var for å ha det gøy, men som var harde, lange og jævlige viktige.

FOR Å SETTE STEMNINGEN:

I 1988 eksploderte arbeidsløsheten i Norge som følge av lavkonjunktur i byggebransjen, og den skulle bli med over i 90-tallet og sette preg på tiåret. I 1989 var det 115 000 arbeidsløse her til lands og vi så ikke toppen før i 1993. Dette skulle sette HMF på prøve allerede i 1990.

OTIS MÅTTE LEGGES NED

I starten av 1989 hadde Otis, til tross for arbeidsledigheten, enormt trykk på sine anlegg under oppføring på Aker Brygge. Dette førte til at ledelsen meldte om store mengder

«nødvendig» overtid for å unngå dagsbøter fra entreprenøren av Oslos nye shoppingmekka. Parallelt med dette fikk fem hjelpere og montører beskjed om at de ville bli avskjediget etter ferien. Kompromisset ble at overtiden skulle jobbes, mot at ingen skulle avskjediges. All overtid skulle avspaseres i solidaritet med de med kortest ansiennitet. Det skulle være snakk om 3500 timer og var dermed et fint bidrag til Otis for å holde hodet over vannet litt til. Rullende permitteringer ble det også inngått avtale om. Det hele så lysere ut gjennom og etter sommeren, men innen november kledde kalenderen var vinden snudd. Ledelsen i Otis så ikke annen mulighet enn å sende oppsigelser til ti mann rundt om i Norge. Tre av de ti fikk seg ny jobb i Oslo Heisbedrift, og måtte som straff for sin «illojalitet» gå på dagen, uten å stå ut oppsigelsestiden. Det skulle føre til steile fronter mellom klubb og ledelse, trusler om aksjoner mot trusler om nedleggelse.

Otis' danske direktør Anders Schnack hadde også flere uheldige utsendelser av trusselbrev til klubbleder og nestleder, på generelle grunnlag uten forankring i noe avtaleverk. I en smørje av trusler mot tillitsvalgte og påstand om ordrenekt knivet bedrift og klubb seg gjennom julen i 1989. Schnack var hverken lojal mot avtalen, avspasering eller de rullende permitteringerne.

Fra 29. januar 1990 var tjuen ute i streik. Det var stadig ti montører med oppsigelser liggende. Heistjenesten skulle gjøres operativ, altså HMF sitt eget heisfirma. Det ble besøkt kamerater i Sverige og Danmark for å preventere streikebryteri. Foruten forsiden på Klassekampen var det ikke mye pressdekning å hente for de snart arbeidsløse Otis-gutta, dette til tross for at de demonstrerte utenfor Dagbladet sine kontorer. Støtten kom derimot svært villig innad i fagbevegelsen.



Ledelsen i Otis kom ganske snarlig med et tilbud om å redusere fra ti til fire oppsigelser. Gutta ville ikke svikte noen og fortsatte streiken, hvilket medfører at samtlige tjuen streikende mottar et oppsigelsesbrev i posten 14 dager ut i streiken, grunnet deres arbeidsnedleggelse. Dette var nok, som streikekomiteen allerede hadde diskutert, første skritt mot en styrt nedleggelse av Otis i Norge.

Påfølgende uke eller så, inviterte Otis fem av de andre heisbedriftene i Norge til forhandlinger om å overta Otis-kontraktene. Ameco stakk av med kontraktene, men nektet å ta med seg montørene. Dette førte til en demonstrasjon fra de streikene for ny jobb utenfor Ameco, dagen overtakelsen skulle finne sted. Det

var enighet i at Ameco ville være å anse som en streikebryterbedrift om de reparerte Otis-heiser, med mindre de tok inn de arbeidsløse montørene. I og med at det allerede var permitteringsvarsler ute i Ameco, skulle det være litt frem og tilbake med taktikkerier og diskusjoner før samtlige i Ameco-klubben stilte seg bak kravet til de tjuen fra Otis. For å sette makt bak kravet, og ville dermed avstå fra å utføre service og reparasjon på Otis-heiser før situasjonen var løst. Forhandlinger ble så et faktum, og de varte. Elleve timer etter start var det et faktum at de tjuen fra Otis nå skulle begynne hos Ameco rundt om i landet. Det kan eksistere noen ulemper ved seieren her sett i ettertid, men alle fikk beholde arbeidet. Og det er en seier akkurat der.

GUNNAR MYHRE AS

Ny forskrift av 1. januar 1994 innebar at personer med elektrofaglig grunnutdanning kunne arbeide på alle elektrofaglige områder. Bedriftene selv skulle stå for, og kontrollere tilleggsgututdanning. Bedriftene var derimot stadig avhengig av å ha godkjente papirer på at de var kvalifiserte til å drive med heisinstallasjon.

Gunnar Myhre AS ble godkjent som heisinstallatør allerede in 1991, som da ikke hadde gått påaktet hen hos heismontørene. De hadde gode kilder som kunne motbevise at Gunnar Myhre ikke hadde det hva en elektroinstallatør måtte dokumentere for å bli godkjent som heisinstallatør. Dette gikk på mangel om praksis, både allsidig og heis-

relatert, to år. Den praksisen Gunnar Myhre AS refererte til, holdt ikke vann. Det eksisterte flere vitneut-sagn, som talte mot Myhres påstand om praksis, men elektrisitetstilsynet lot seg ikke overbevise. Ei heller til de logiske tidsbristene som var i referansene til Gunnar Myhre AS, bygg han skulle hatt praksis fra i slutten av 60-åra, hadde stått ferdig i 1958, og liknende. Dette skulle by på hodebry og demonstrasjoner over langten, og skal vi tro historiebøkene, så må det ha vært ubehagelig til tider. Konfrontasjoner av montører på arbeidsplassene sine, boikotter og medieoppslag.

Det var først da tariffoppgjøret i 1996 stod på trappene at fagbeskyttelsen som ble tapt 1. januar 1994 skulle vinnes tilbake. I denne saken hadde de tradisjonelle heisbedriftene i NHO delte følelser rundt kravet til HMF om at heisoverenskomsten skulle gjelde hele den organiserte delen av bransjen. Om NHO fikk det som de ville, og oppløste hva de kalte for «heismonopolet», ville de «seriøse» bedriftene kunne miste store markedsandeler til de «useriøse». Derfor hadde heismontørene trua på at de kunne få Heisleverandørenes Forening til å innta en realistisk holdning. Historien sier at de faktisk hadde det, og var klare til å skrive under allerede i forhandlingene, men at NHO og NELFO sto på sitt og sin rett til å velge den overenskomsten som var billigst for arbeidsgiveren. Ikke den som la til grunn faglig kvalifikasjon eller var fagspesifikk. Sånt blir det streik av, lovlig streik, fra 17. juni 1996.

Ettersom NHO sin viseadministrerende direktør Lars Christian Berge

uttalte at «heisoverenskomsten er meningsløst god», er det lett å forestille seg at dette skulle bli en real match. Og det ble det, med bred støtte fra flere titalls fagforeninger, og opptil flere medier.

Den 23. august, en fredag, ble partene enige om en avtale. Den skulle signeres den påfølgende mandagen, men NELFO ombestemte seg i helgen. De ville ha inn bestemmelse om at avtalen kun skulle gjelde midlertidig. Å ombestemme seg slik ble nok ansett som direkte pinlig, langt utover heismontørene og støtteorganisasjonenes rekke. Streika måtte tas opp igjen!

Støtteuttalelser ble tilsendt fra 55 fagforeninger og et støtteopprop ble signert av omlag 300 tillitsvalgte, og etter 108 dager i streik kunne heismontørene gå seirende ut med fagbeskyttelsen i behold.

Teksten skulle lyde slik:

«LO og NHO har i forbindelse med årets tariffoppgjør for heisfaget drøftet i hvilken grad andre overenskomster enn heisoverenskomsten kan gjøres gjeldende for arbeid på heis og kommet fram til følgende: 1) Partene konstaterte at heisoverenskomsten og landsoverenskomsten for elektrofagene er selvstendige tariffavtaler. 2) Medlemsbedrifter i NHO som utfører ordinært installasjons-, reparasjons- og servicearbeid heis-anlegg skal følge Heisoverenskomsten».

Er vel bare å fortsette å takke? Takk

FØLG HMF PÅ SOSIALE MEDIER



@HMFagforeninga



hmf1930



heismontorene



@HMFagforeninga

EU ANGRIPER NORSKE TILTAK MOT SOSIAL DUMPING

Oslomodellen, Telemarksmodellen og så videre, har vært blant de viktigste verktøyene mot kriminalitet, useriøsitet og sosial dumping. Ordningene blir nå utsatt for angrep fra flere kanter med begrunnelse i EØS-regelverket.

REDAKSJONEN TOR-ERIK LUNDBERG

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

Oslomodellen, Telemarksmodellen og så videre, har vært blant de viktigste verktøyene mot kriminalitet, useriøsitet og sosial dumping. Ordningene blir nå utsatt for angrep fra flere kanter med begrunnelse i EØS-regelverket.

Kommunenes Sentralforbund forsøkte tidligere i år å så tvil om lovligheten i seriøsitetsbestemmelsene gjennom et bestillingsverk fra advokatfirmaet Wiersholm. Dette har ført til at flere kommuner har satt inn skjerpning av regelverket på vent. Wiersholm-rapporten begrunner sin kritikk av modellene med EØS-avtalens konkurranseregler.

I sommer har EFTAs kontrollorgan ESA* opprettet en sak mot Norge. ESA hevder norske bestemmelser om bruk av maksimalt to ledd i leverandørkjeden, som et verktøy i kampen mot arbeidslivskriminalitet, ikke er i pakt med EU-direktivet om offentlige anskaffelser.



HMF deltok i fanemarkeringen mot ESAs angrep mot kommunenes seriøsitetsbestemmelser.

En rapport fra «Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter» viser til at kriminelle foretak har fått offentlige byggeoppdrag for 30 milliarder kroner de siste 4 årene. Byggebransjen er en arena for sosial dumping, og offentlige byggeplasser er intet unntak. Da trenger vi flere tiltak i kampen mot sosial dumping – ikke færre!

Bygningsarbeidernes Fagforening, Tømrernes Fagforening, Heismontørens Fagforening, Elektromontøre-

nes Fagforening og LO i Oslo tok med seg fanene utenfor Fiskeri- og næringsdepartementet den 8. september for å vise sin motstand mot dette angrepet på fagbevegelsen. Næringsminister Iselin Nybø (V) ble invitert med ut og fikk overrekket krav på vegne av fagforeningene. Hun takket for innspillene – men det gjenstår å se hvordan hun følger dette opp.

* ESA er overvåkningsorganet som kontrollerer at EFTA-landene følger EØS-avtalen.

HEISOVERVÅKNING MED AI

ARTIFICIAL INTELLIGENCE – KUNSTIG INTELLIGENS

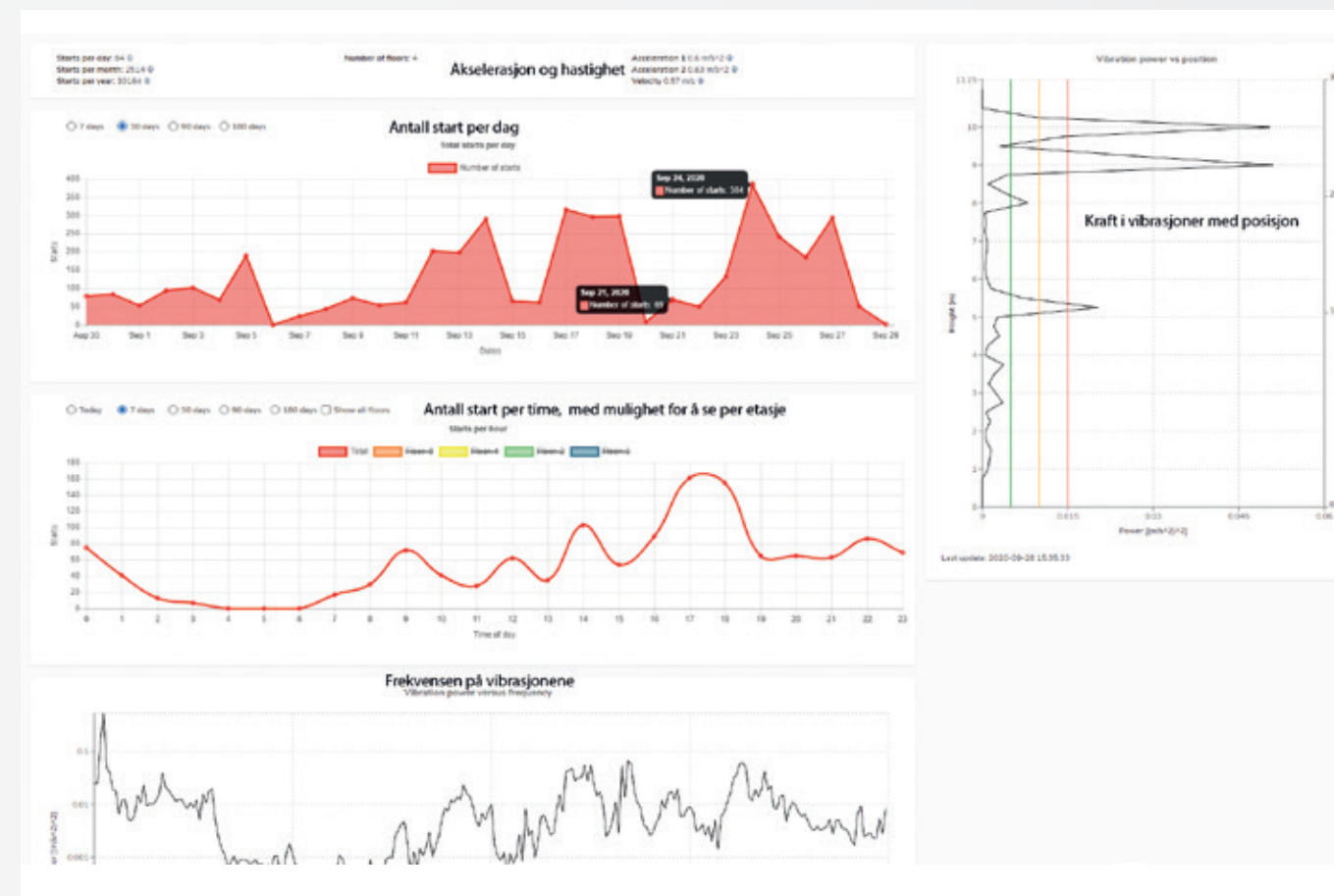
I den siste tiden har vi fått løsninger som *Schindler Ahead* og *Kone 24/7 Connected Services*. Vi har også fått en rekke tjenester fra tredjeparts leverandører. Vi på HBU har fått *Safeline* sitt produkt som heter *Galaxy*.

MARTIN GRANSETH SHUTTERSTOCK

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18



Ved hjelp av kunstig intelligens er heisen selv i stand til å tilkalle en heismontør ved behov for service for å unngå heisstans. Foto: Shutterstock.



Skjermdump.

Produktet til *Safeline* inneholder en enhet som du setter på stoltaket som heter *Lyra*, den er litt tilsvarende produkter som for eksempel *kuben* til *Schindler*. Portalen vi logger oss inn på for å få tilgang til dataene heter *Orion*. *Safeline* sin løsning kan også kobles til deres egne produkter som *Thor*-styringen og heisalarmer som har fått riktig maskinvare. Men dette har ikke vi prøvd enda.

Vår enhet står på heisen ved kurs-senteret i *Per Krohgsvei*, og jeg har vært med på webinarer med *Safeline* for å få mer informasjon. *Kone* og *Schindler* har jeg fått informasjon om

via internett og ved forelesninger på blant annet *Interlift* (Stor heismesse i Tyskland, red.anm.).

Jeg tenkte jeg skulle dele mine tanker om utviklingen som har skjedd, og litt om mulighetene videre. Jeg ser at de store firmaene har en plan, og at de andre leverandørene prøver å fange sin del av markedet. Det som har gått opp for meg etter sommeren er at tredjeparts leverandører ikke nødvendigvis er konkurrenter til de store konsernene, men det kan være gode grunner til å ha begge løsningene montert på heisen.

Safeline sin løsning er ganske enkel. Den kan settes på stoltaket, koble til strøm og ferdig med det. Du kan også koble til dørsensorer, men siden vår heis ikke har innerdør er det litt vanskelig. Det betyr at *Lyra* er enkel å installere, men også litt begrenset i det den samler inn.

Hvis du tar en titt på grafene, så kan du se følgende data:

- Hastighet opp og ned.
- Akselerasjon.
- Antall stopp med registrering av alle etasjer og tidspunkt.
- Vibrasjoner med frekvens og styrke.

Vi får ingen tilbakemelding fra heisens styring eller komponenter. Det betyr at den er begrenset i mye større grad en konsernene sine løsninger når det kommer til varsling om feil. Antageligvis også mer begrenset i det å lære seg når det er en fare for at en feil inntreffer. Men da jeg registrerte meg fikk jeg valgmulighet om jeg ville bli varslet om feil og uplanlagte heisstans. Jeg antar at det i tillegg er en AI som driver med analyse hos Safeline. Vi får se hvordan dette utvikler seg. Vår heis er jo ikke verdens beste, så den har en del stopp og feil. (AI = Artificial Intelligence = kunstig intelligens)

Safeline markedsfører produktet sitt mer som en monitoring og overvåkingstjeneste. Det gir mening for meg at heiseier kjøper Safeline sin løsning for å se status på alle heisene hen har. Dersom heiseier har konsulenter eller andre som hjelper til med heisene, så kan de gis tilgang til eller dataene kan deles med dem slik at man kan vurdere statusen på heisene. Ut ifra dette kan man se om det er nødvendig å gjøre tiltak.

Heisen ved HBU er også et godt eksempel på at slik overvåking kan gi relevant data. Det jeg har sett er at når det er selskap i nabolokalet, «Utsikten», så er antall turer for heisen opp mot 500 per dag. Mens ved en vanlig arbeidsdag uten selskap, så går derimot heisen 60-100 turer. Inntil nylig var dette standard for denne heisen som er en hydraulisk vareheis med fire stopp. Dersom eieren av heisen hadde en slik enhet, så ville de forhåpentligvis se at her er bruken på heisen endret stort. Ut ifra disse opplysningene

kunne de ha utvidet serviceintervallene og kanskje også oppgradert heisen. (Hvis eier av heisen leser dette, så burde dere ta dette som et hint om at det er på tide å gjøre en større oppgradering snart).

Når jeg har sett på løsningene til konsernene så er de litt annerledes. Ikke det at de ikke klarer å gjøre det samme som Safeline sin. Men konsernene prøver å selge eier av bygget en helhetlig løsning. Antagelig har de en god plan og har lært av måten Apple og Tesla driver butikk. Hvor de innlemmer tjenestene i produktet de selger, slik at kunden låser seg mer til det «universet» konsernene bygger opp. Disse løsningene har tilgang til heisens sensorer og de kan kontrollere heisens «bling» som lys og skjerm. Enkelte leverandører gir deg også tilgang til ting som byggets adgangssystem eller kontroll av for eksempel dører og porter i hele bygget. Håpet er nok på sikt å selge noe som er enkelt å bruke og som «bare virker» slik at kundene er villig til å betale litt mer. Eller det å kjøpe alle produkter fra et sted for å få noe som er enkelt og greit å bruke og ha service på.

Den andre delen av produktet er AI-en som analyserer det som skjer med heisen og vil endre måten servicen på heisen blir gjennomført. Her satser man nok på «all-inn»-kontrakter hvor man etter hvert begynner å selge service med garantert oppetid på heisen. AI-en vil hjelpe til med å bestemme hva som skal gjøres på servicebesøkene slik at heisen ikke stopper mellom servicebesøkene. Heisen skal også være i stand til å tilkalle en heismontør slik at man kan hindre at

noe går galt med heisen hvis det skjer noe uforutsett.

Heiser vil nok fortsette å stoppe, men i mye mindre grad en tidligere. En del av produktet man selger er å holde kunden informert, slik at kunden vet hva som skjer med heisene sine. Vi får bare vente å se hvilke produkter kundene ønsker og hvordan de brukes. Det er nok noen løsninger som vil selge bedre enn andre, men om det får mye å si for heismontøren er for tidlig å si. Men at det kommer til å endre på hverdagen er helt sikkert. Jeg skal fortsette å følge med, og skrive mer om temaet når vi ser trender. Men om det tar ett år eller fem år vet jeg ikke. Slike ting tar stort sett lengre tid enn man tror, men denne utviklingen har skjedd raskere enn jeg trodde.

VIL FJERNE ADGANG TIL MIDLERTIDIG ANSETTELSE

Arbeiderpartiet vil fjerne adgangen til midlertidige ansettelser så fort de får sjansen, skriver frifagbevegelse.no.

FLEST FALLULYKKER

Fall er den mest rapporterte ulykkestypen innenfor næringsgrupper som gjerne blir assosiert med ulykker i arbeidslivet, som for eksempel bygg- og anleggsvirksomhet og transport og lagring, viser tallene fra Statistisk sentralbyrå (SSB).

HVA SKJER PÅ HBU

Vi lever litt i limbo om dagen. Vi vet ikke hva som skjer med covid-19 fremover og derfor er det vanskelig å avgjøre om vi kan holde kurs eller ikke. Så vi har for øyeblikket valgt å ikke kjøre vanlige kurs så langt denne høsten.

MARTIN GRANSETH TOR-ERIK LUNDBERG

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

Vi har holdt noen FSE-kurs på Teams, og vi skal den 1. oktober holde pilotkurs for kommende sesong. På grunn av pandemien vil i hvert fall de første FSE-kursene nå i høst bli avholdt via Teams. Så snart det er forsvarlig å holde kurs i klasserom igjen, vil det bli avholdt førstehjelpskurs for de som ikke har fått det. Dette i tillegg til de vanlige kursene for de som er satt opp på det. Vi er også i oppstarten med et nytt kurs, og holdt nylig et pilotkurs i Tematek 2 som inneholder blant annet hydraulikk, ombygning og branntetting.

Nå under pandemien utforsker vi nye medier, og vi har laget noen sendinger som vi har delt på Youtube. Du finner linken «streaming og video» på vår hjemmeside heisutdanning.no under «kurs». Dette er et nytt medie for oss, men planen er å fortsette med dette. Vi vil forsøke å legge ut en ny sending i uka så sant annen aktivitet ikke får prioritet. Så lenge vi deler på Youtube så blir det teori og ikke instruksjoner, men på sikt har vi tenkt til å prøve å lage litt instruksjonsvideoer også. Har du noe å bidra med, eller bare kommentarer så setter vi pris på det.



Lars Selebø som instruktør på et FSE-kurs som streames live via Teams. Som et alternativ til klasseromskurs under koronapandemien.

NYE KRAV TIL BRAKKER I OVERENSKOMSTEN

Det var på høy tid å få oppdatert kravene til spise- og hvilerom i overenskomsten slik at de ble i henhold til forskriften. Noe er også blitt bedre. Vi tar her for oss det som nå er kommet på plass, slik som krav til separate dame og herregarderober, krav til renhold, ventilasjon og krav om utsyn med dagslys.

TOR-ERIK LUNDBERG

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

SPISEROMMET

Her er kravet til spiseplass endret fra 1 kvm per person til 1,2 kvm, tilsvarende det som står i forskriften. I tillegg er det kommet et nytt punkt om at spiserommet som hovedregel skal ha dagslys og utsyn. Dette er særlig viktig dersom de øvrige arbeidslokalene (slik som sjakta) ikke tilfredsstiller kravene til dagslys og utsyn. Videre står det at spiserommet bør gi mulighet for pause og avkobling. Det skal heller ikke plasseres eller installeres annet utstyr enn det som er tilknyttet til den naturlige virksomheten i rommet.

ATSKILTE GARDEROBER

Det skal være separate dame- og herregarderober og toalett med egen inngang. Ved mindre enheter kan dette sløyfes etter avtale med

bedriftstillitsvalgt, hvis det allikevel ikke vil bli benyttet.

GARDEROBER

Det er lagt til at garderober skal ha tilfredsstillende ventilasjon. Vaskested/dusj/tappested skal være utstyrt med rennende kaldt og varmt vann. Teksten «åpen lompeplass» er endret til «plass til arbeidstøy».

TOALETTER

På en byggeplass kan det være mye folk, men forskriften sier ikke noe om hva minstekravet til antall toaletter skal være. I et nytt punkt i Overenskomsten er det nå fastsatt at det skal være et passende antall toaletter og det skal være atskilte toaletter for kvinner og menn. I tilknytning til toaletter skal det være håndvask med rennende kaldt og varmt vann. Det skal være minst

ett toalett per 15 kvinner og minst ett toalett per 20 menn når det finnes tilstrekkelig med urinaler. Både avstander og mulighet for å forlate arbeidsstedet uten vesentlig hinder må legges til grunn ved plassering av toaletter. Toaletter bør ikke ha direkte forbindelse med arbeidsrom eller med spiserom.

I tillegg skal det foreligge rutiner for renhold av toalett, garderobe og spiseplass for å sikre tilfredsstillende hygienisk standard.

DUSJ

Fra tidligere har det stått at dusj kan sløyfes ved mannskapsstyrker på under 6 personer. Nå er det tilført en tekst om at dette forutsetter at arbeidets art eller helsemessige forhold ikke gjør det påkrevet med dusj.



Vi må selv se til at kravene til brakkeforhold blir opprettholdt. Benytt deg av ditt verneombud hvis dårlige brakkeforhold ikke blir utbedret.

ARBEID I EKSTREM KULDE

Et nytt punkt i Overenskomsten tar for seg arbeid i kulde. Her er det lagt til et punkt om at arbeidet kan avbrytes dersom temperaturen er under minus 20°C. Det er sjeldent det er kaldere enn dette, men husk at verneombudet også kan stanse arbeidet dersom det menes at temperaturen innebærer umiddelbar risiko for sikkerhet og helse.

Dersom normalt varmt tøy ikke gir tilstrekkelig vern mot kulden, må arbeidsgiveren stille nødvendig ekstra bekledning til disposisjon. Slik bekledning regnes som personlig

verneutstyr, og skal bekostes av arbeidsgiveren. Andre tiltak kan være tildekning og tilføring av varme.

FALT FRA FJERDE ETASJE

I Brooklyn, NY, foregår en etterforskning etter at tre heismontører falt fra fjerde etasje og ned i sjakten da plattformen de sto på ga etter. De tre ble kjørt til Methodist Hospital men er ikke livstruende skader, skriver abc7ny.com.

Hele Overenskomsten finner du på www.heis.no

TRE ARBEIDSDØDSFALL

Ni år med Statnetts kraftutbygging har kostet fire kroatiske menn livet, skriver Stavanger Aftenblad. Tre av dødsfallene knyttes til samme underentreprenør. – Mistenkelig, mener distriktsleder i EL og IT Forbundet.

HEISMONTØREN FOR 18 ÅR SIDEN

TRAKASSERING, SOSIAL DUMPING OG FORBUD MOT FAGORGANISERING I SCHINDLER POLEN

Av: Rodi Rabben (daværende hovedtillitsvalgt i Reber Schindler AS)

Leserinlegget sto på trykk i Heismontøren nummer 1/2002. Innlegget er forkortet, men kan leses i sin helhet på www.heis.no.

Reber Schindler hadde gjennom året 2001 for stor aktivitet i forhold til kapasitet. Forholdet ble løst ved hjelp av utstrakt bruk av overtid, samt innleie av fire Schindlermontører fra Polen i en tremåneders periode. Lønns- og arbeidsforholdene for polakkene ble selvfølgelig avtalt som for norske utenbysmontører. De polske montørene gled greit inn blant sine norske kollegaer på Telenor sitt Fornebuprojekt, selv om det var språkproblemer.

Grunnet skattemessige bestemmelser måtte lønna utbetales via Schindler Polen. Men Schindler Polen lider av betalingsvegving og størsteparten av lønna og dietten uteble over en lang periode. Klubben krevde utbetaling i.h.t. inngåtte avtale og Reber Schindler lovte at inngåtte avtale skulle etterleves. Schindler Polen ble purret på forholdet flere ganger uten at det hjalp. Først når klubben varsler dagmøte for å orientere klubbens medlemmer om saken, begynte ting å skje.

Truet gutta med sparken

Direktøren for Schindler Polen, Marek Urzinski og adm. direktør Tormod Nyberg i Reber stilte i møte med klubben på Fornebu. Urzinski oppførte seg som en bajas, sprang rundt på anlegget og truet hver og en av polakkene med sparken.

Etter en lang dags drøftinger (...) inngikk vi en ny skriftlig avtale som bekrefta forrige avtale. Dagen før engasjementet på 3 mnd. gikk ut kom pengene inn på konto til polakkene.

(...)

Klubben holdt kontakten med våre 4 polske venner etter at de vendte hjem. Nesten umiddelbart fikk vi meldinger om at deler av lønn- og diett for oppholdet i Norge ble trukket tilbake av Schindler Polen. Videre ble de utsatt for trakassering ved at kontraktører ble satt til å montere heiser som de normalt skulle ha montert.

(...)

Klubben henvendte seg til ledelsen i Schindler Polen om disse forholdene, men de ble selvfølgelig benektet på det sterkeste og montørene ble beskyldt for å lyve. Våre polske venner anmodet klubben om å komme ned til Polen. Turen ble bestilt og Reber ble informert.

(...)

Schindler har årlig et møte i Brussel hvor representanter for de forskjellige land møtes. Forumet kalles Schindlerforum. Klubben i Norge annonserte saken inn. Målsettinga vår er selvfølgelig å oppnå en avtale hvor alle Schindlerselskapene respekterer den enkeltes rett til å kunne fagorganisere seg, samt en bindende avtale som forhindrer sosial dumping ved at minimums lønns- og avtaleforhold er lik vertslandets ved arbeid utenlands.

(...)

Via press fra Reber fikk vi også et møte med direktør Urzinski og hans økonomidirektør som også til fulle bekrefta at det aldri hadde vært deres hensikt å lønne etter norsk tariff for arbeidet som var utført på Fornebu. Og våre spørsmål ble gjerne besvart med "... beklager, men dette er konfidensielt... polsk lov tillater ikke..." Også direkte usannheter om våre 4 polske venner ble framsatt. Vår konklusjon var at trakasseringen åpenbart vil fortsette så lenge Schindler Polen har dagens ledelse. Klubben ved Reber og HMF har her en svært viktig oppgave om internasjonalt solidarisk fagforeningsarbeid. Potensialet er enormt bare man er villig til å investere.

(...)

Vårt inntrykk er at hele byggebransjen i Polen er gjennomkorrupt. Heisbransjen er ikke noe unntak, snarere tvert i mot.

Samarbeidet mellom ledelsen i heisbedriftene er svært godt. Dette resulterer i at det praktiseres et totalforbud mot å fagorganisere seg sjøl om dette er i strid mot polsk lov. For 2 år siden var det en polsk Schindlermontør som tok til orde for å organisere montørene, vedkommende fikk umiddelbart sparken og har blitt nekta arbeid i hele heisbransjen siden! Dette til tross for at han var kjent som en dyktig fagarbeider og bransjen i perioder har hatt stor mangel på heismontører.

Mange polske heismontører sendes til Vest-Europa på montasjeoppdrag. I Schindler har mange jobbet på montasjeoppdrag i Sveits i 3 månedsperioder. Disse får fra 1500-3000kr i lønn pr mnd. Arbeidet kan ofte vare i 12-15t pr dag, mens det kun lønnes for 8 timers dag.

(...)

Polske språkkunnskaper og kjennskap til Polen har i denne saken vært helt avgjørende. (...) Denne saken kommer opp på landsråd/ årsmøte i HMF. Reberklubben har ei målsetting, eller et sterkt ønske om at et samla HMF skal så spire til fagforeningsaktivitet blant heismontørene i Polen. Klubben tror vi vil få et gjensidig utbytte av dette arbeidet.

Fra Sjakta

CHRISTIAN OLSTAD PRIVAT

Navn: Sondre Furuheim
Alder: 24
Klubb: Schindler Offshore
Yrke: Heismontør

Hva fikk deg til å begynne i faget?

Jeg har alltid vært glad i å skru og mekke, samtidig kunne jeg ikke sett for meg å sitte stille store deler av dagen foran en skjerm.

Det at jeg hadde hørt at heismontørfaget bydde på gode arbeidsforhold fanget også min interesse.

Hva er det beste med Heismontørfaget?

Det beste med heismontørfaget er at man kan ha en veldig god, spennende og variert hverdag. Det er heller ikke mangel på utfordringer og jeg har inntrykk av at læringskurven er der gjennom hele arbeidslivet.

Ikke minst er det en god tilfredsstillelse jeg sitter igjen med når jeg har montert ferdig et helt anlegg, eller det å få i gang heis på en utfordrende stoppjobb.

Hva skiller montasje offshore, fra heismontasje på land?

Det foregår ikke mye heismontasje offshore om dagen og hvis det gjør det så foregår det på verft.

I Nordsjøen driver vi vedlikehold og reparasjoner, samt at vi har hatt

noen ombygninger etter jeg begynte her ute.

I tillegg server vi også tannstagheiser fra fabrikater som Alimak og Geda, noe som var nytt for meg når jeg først kom ut offshore.

Ellers så er livet veldig forskjellig fra å jobbe på land. Arbeidsdagene er fra 12-16 timer lange og man er gjerne på jobb i 14 dager i strekk før man reiser tilbake til land.

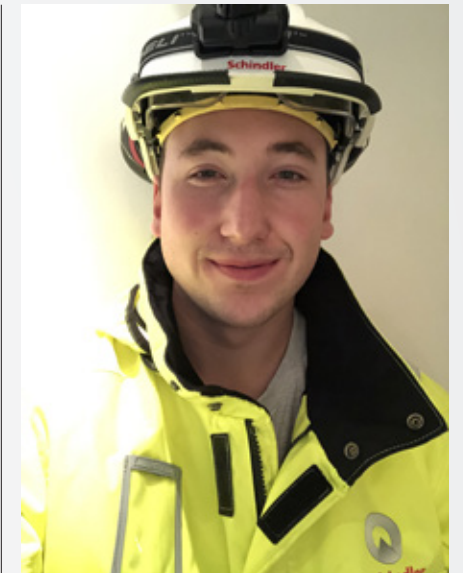
Hvilken betydning har en sterk fagbevegelse?

Jeg mener en sterk fagbevegelse har stor betydning for å opprettholde seriositet, gode arbeidsvilkår og trygghet i hverdagen. I tillegg er det viktig for å opprettholde sikkerhet for oss og kunden, høy faglig kompetanse og en sikker fremtid for oss som jobber med heis.

Hva er de største utfordringene i arbeidslivet i dag?

Utfordringer jeg ser i arbeidslivet i dag er blant annet en ukultur for å presse ned pris og øke fortjenesten.

Dette er noe jeg er bekymret for at vil gå negativt utover oss som fagarbeidere, faglig utførelse, sikkerhet og sist men ikke minst kundegruppen.



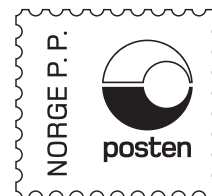
Sondre Furuheim

Samtidig oppleves det om dagen gjentatte forsøk på å bryte avtaleverk og overenskomster.

Hva driver du med når du ikke jobber med heis?

Jeg har stor interesse for å skru utenfor jobb, så når jeg har tid så bruker jeg den ofte på å restaurere gamle biler, og pusse opp et verksted.

2020 har vært et utfordrende år også for fritidsaktiviteter, men nå om dagen prøver jeg å lære meg å spille golf.



Verv i Heismontørenes Fagforening per 02.06.20

VERV	PERIODE	NAVN	TLF	E-POST
Leder	20 – 22	Markus Hansen	469 13 040	leder@heis.no
Nestleder	20 – 22	Rune Larsen	951 91 555	rune.larsen@heis.no
Nestleder	19 – 21	Alexander Jordnes	959 82 334	ajordnes@heis.no
Sekretær	19 – 21	David Coron-Andersen	480 06 131	davidcoron@msn.com
Kasserer	19 – 21	Thomas Johansen	959 82 361	kasserer@heis.no
Studieleder	20 – 22	Per Arne J. Salo	918 53 408	per.arne.salo@heis.no
1. Styremedlem	20 – 22	Stian Andersson	959 86 222	stian.andersson@thyssenkrupp.com
2. Styremedlem	19 – 21	Stian Pedersen	959 08 344	baanrud@gmail.com
3. Styremedlem	20 – 22	Nicolai Larsen Lund	489 92 053	nll@gmheis.no
4. Styremedlem	19 – 21	Bård Navrud	905 57 919	baardnav@hotmail.com
5. Styremedlem	20 – 22	Tor-Erik Lundberg	951 91 560	toreri@online.no
6. Styremedlem	19 – 21	Kristoffer Syvertsen	940 52 678	ksyvertsen@orona.no
Lærlingrep.	19 – 20	Henrik Smerud	901 58 875	henrik.smerud@outlook.com
1. Distriktsrep.	20 – 22	Håkon Bauge	959 82 339	h_bauge@hotmail.com
2. Distriktsrep.	19 – 21	Lasse Evjen	959 86 244	lasseev@hotmail.com
3. Distriktsrep.	20 – 22	Trond Polden	415 60 675	75polden@gmail.com
4. Distriktsrep.	19 – 21	Bjørn Magnus Aspevold	909 54 660	bm_aspevold@hotmail.com
Andre oppgaver				
HMS-ansvarlig	20 – 22	Lars Aleksander Selebo	995 30 820	lars@selebo.no
Lærlingansvarlig	19 – 21	Even Thorstad	951 91 570	even_thorstad@hotmail.com
Redaktør	20 – 22	Tor Erik Lundberg	951 91 560	redaksjonen@heis.no
Kontrollkomitè	20 – 22	Rune Foshaug	951 91 562	rf@live.no
Kontrollkomitè	19 – 21	Lars Aleksander Selebo	995 30 820	lars@selebo.no
Regnskap	Ansatt	Bjørn Tore Egeberg		bjorn.tore@heis.no
Org. sekretær	Ansatt	Erik Eikedalen	472 30 599	eikedalen@heis.no
Landsstyreprerrepresentant (vara)		Terje Skog	908 77 069	terje.skog@gmail.com
Avdelinger				
Bergen	20 – 22	Trond Polden	415 60 675	75polden@gmail.com
Drammen	19 – 21	Lars Aleksander Selebo	995 30 820	lars@selebo.no
Hedmark/Oppland	18 – 20	Kristoffer Saug Lie	950 56 349	kiffe_93@hotmail.com
Haugesund	18 – 20	Andre Birkeland	410 04 256	andre.b.birkeland@hotmail.com
Agder	19 – 21	Tor Helge Reber	915 63 130	threber@frisurf.no
Møre og Romsdal	19 – 21	Erlend Andberg	911 51 662	erlend.a@hotmail.com
Trondheim	19 – 21	Lasse Evjen	959 86 244	lasseev@hotmail.com
Tromsø	19 – 22	Jan Wahlgren	951 91 583	janb.wahlgren@gmail.com
Nordland	19 – 22	Bjørn Magnus Aspevold	909 54 660	bm_aspevold@hotmail.com
Stavanger	18 – 20	Vegard Olimstad	453 94 780	vegardolimstad@hotmail.com
Vestfold/Telemark	18 – 20	Stian Næss	993 25 650	stian3011@hotmail.com
Østfold	19 – 21	Frank Sig Hansen	932 05 222	frahan53@gmail.com
Klubber				
Otis	Hovedtill.	Stian B. Pedersen	959 08 344	baanrud@gmail.com
Kone	Hovedtill.	Bård Navrud	905 57 919	bard.navrud@kone.com
Schindler	Hovedtill.	Alexander Jordnes	959 82 334	ajordnes@heis.no
Schindler	Oslo	Tor-Erik Lundberg	951 91 560	toreri@online.no
Thyssen	Hovedtill.	Stian Andersson	959 86 222	stian.andersson@thyssenkrupp.com
Thyssen Bergen	Bergen	Kim Thomassen	959 86 266	kfthomassen@gmail.com
Ing Stein Knutsen	Hovedtill.	Arild Lyngøy	974 29 130	arild_lyngoy@hotmail.com
Ing Stein Knutsen	Haugesund	Andre Birkeland	410 04 256	andre.b.birkeland@hotmail.com
Alimak	Bergen	Aleksander Dreyer	900 66 301	aleks.dreyer@gmail.com
Heis1/ Orona	Tromsø	Aleksander Fjelde	900 52 178	alexander.fjelde@heis1.no
Orona	Hovedtill.	Kristoffer Syvertsen	940 52 678	ksyvertsen@orona.no
GM Heis	Oslo	Nicolai Larsen Lund	489 92 053	nll@gmheis.no
Uniheis	Oslo	Jørgen Marius Jensen	982 30 873	jorgen@uniheis.no
HBU	Oslo	Martin Granseth	481 03 378	martin@heisutdanning.no
Avdeling	Adresse	Telefon	E-post	
Oslo	Østre Aker vei 24, 0581 Oslo	22 17 45 50	foreninga@heis.no	
Bergen	Kalfarv. 71, 5018 Bergen		75polden@gmail.com	
Stavanger	Lagårdsvei 124, 4011 Stavanger		vegardolimstad@hotmail.com	